



**NOTRE SYNDICAT
& LA
TRANSITION JUSTE
AU  DU
CHANGEMENT**

Congrès
2023



RAPPORT D'ACTIVITÉS





TABLE DES MATIÈRES

Préface

Le monde d'après, c'est maintenant !

4

En un clin d'œil

Quelques chiffres

6

Organigramme

7

Rapport d'activités

8

Instances

Bureau fédéral

9

Conseil fédéral interprofessionnel

10

Services

Le secrétariat

11

Le service chômage

12

Le service financier

15

Le service juridique

17

La cellule d'accompagnement

19

Soutien à l'action professionnelle

Elections sociales 2020

21

Communication

23

Groupes spécifiques

CSC Seniors

24

Egalité des chances

25

Femmes CSC

25

Diversité

26

Migrant·e·s

27

Jeunes CSC

27

TSE

29

Action de proximité	
Gozée	30
Châtelet	30
Fleurus	31
Philippeville	32
Courcelles - Fontaine	35
Charleroi	35
Botte du Hainaut	36
Formation	39
Centrales professionnelles	
CSC Enseignement	41
CSC Alimentation & Services	42
CSC BIE	45
CSC Services Publics	47
CSC METEA	48
CSC Transcom	52
CNE	54
In Memoriam	57
Remerciements	58



**LE MONDE D'APRÈS,
C'EST MAINTENANT !**

Le monde d'après... c'est maintenant !

Sans doute que jamais un rapport d'activités d'une fédération régionale de la CSC n'aura été autant marqué par les pages de l'histoire internationale. De la pandémie mondiale de Covid-19 à la tragédie de la guerre en Ukraine, en passant par les crises énergétique et climatique, ces 6 dernières années sont marquées par une succession ininterrompue de crises.

À aucun moment notre organisation ne s'est installée dans la position confortable de l'observateur, nous avons fait face, nous avons rempli notre mission syndicale en étant acteur dans un monde qui change à une vitesse vertigineuse, en étant au départ de ce que vivent quotidiennement les travailleuses et travailleurs leur porte-parole.

La révolution numérique vient s'ajouter à toutes les crises traversées. Elle redessine les contours de la communication, du travail, et même de nos interactions quotidiennes. Dans ce tourbillon de transformation, le monde se métamorphose sous nos yeux, nous invitant à nous adapter à un environnement en perpétuelle mutation.

Au cœur de ces métamorphoses, se trouve une réalité complexe et souvent négligée : celle des publics fragilisés, pour qui cette accélération du monde est source d'une plus grande exclusion. Les inégalités socio-économiques ne cessent de croître. Les défis que posent la crise climatique, l'insécurité énergétique et la digitalisation sont autant d'obstacles que ces publics vulnérables doivent affronter dans un environnement politique trop souvent hostile et culpabilisant.

Notre rôle comme organisation syndicale est de tisser des liens entre la dynamique globale et les réalités individuelles de tous les travailleurs et travailleuses, avec ou sans emploi, avec ou sans papier. Nous devons assurer que les voix des marginalisés ne se perdent pas dans le vacarme du progrès. Nous devons poursuivre nos réflexions et mener les actions, pour que l'évolution rapide du monde ne se fasse pas au détriment des travailleuses et travailleurs, mais nous permette de créer un avenir où les valeurs d'égalité, de solidarité et de justice s'incarnent dans le quotidien.

C'est d'autant plus crucial que notre région est toujours marquée par un nombre de demandeurs d'emploi qui bat cruellement tous les records et que nous devons comme syndicaliste relever ce défi de faire en sorte que notre région de Charleroi Métropole soit une région où chacun et chacune peut bien vivre.

Ce travail est également un investissement dans la démocratie, à l'heure où l'extrême droite et ses discours simplistes, racistes, patriarcaux prennent de l'ampleur. Notre rôle est de réaffirmer notre attachement à la démocratie. Nous le prouvons par notre investissement dans la coalition antifasciste qui a permis que Charleroi devienne la première ville wallonne se déclarant officiellement antifasciste. Vous pourrez lire à travers ce rapport d'activités que c'est cet idéal au bénéfice de toutes et tous nos affilié.e.s qui a guidé nos actions professionnelles et interprofessionnelles et l'évolution de nos services.

Notre syndicat et la Transition Juste au cœur du Changement.

Fabrice Eeklaer,
Secrétaire fédéral





EN UN CLIN D'OEIL QUELQUES CHIFFRES

63.368

Affiliés et affiliées
sur le territoire



6.833

Militants et militantes
sur qui compter

4.762

« Likes »
sur la page Facebook

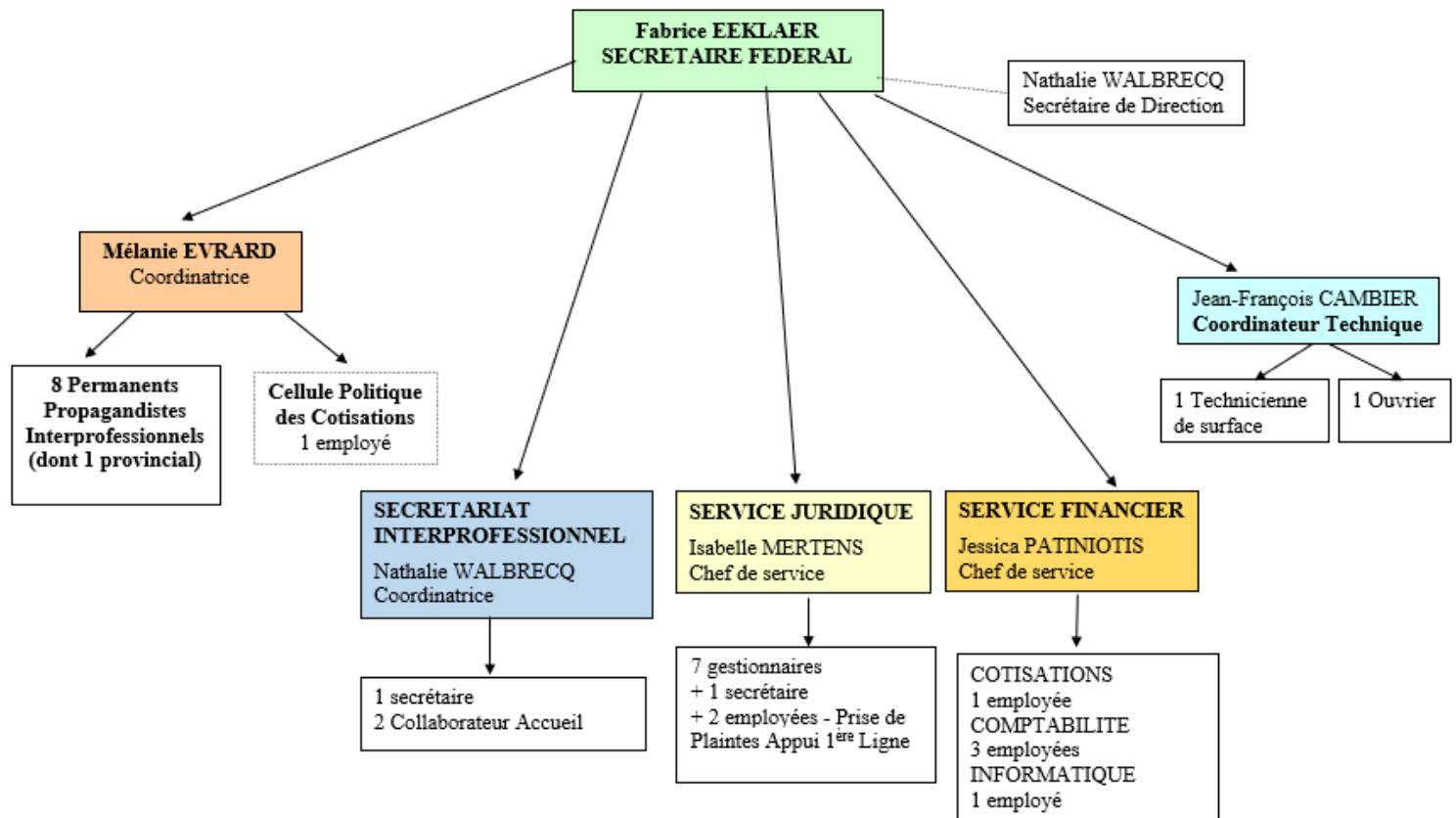


442

Nouveaux délégués et déléguées
en formation

L'ORGANIGRAMME

Dernière mise à jour de juin 2023. Comptage en personnes physiques actives sur le terrain et pas en ETP.





RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017-2023

The logo for Instances features a stylized illustration of a branch with leaves in various colors including orange, teal, light blue, and pale yellow-green. The word "INSTANCES" is written in a large, bold, black sans-serif font across the center of the logo. Below the logo, a line of text reads: "Un des grands changements statutaires opéré lors de notre une parité dans nos instances. Force est de constater que".

Un des grands changements statutaires opéré lors de notre dernier congrès de 2017 a été celui d'avoir une parité dans nos instances. Force est de constater que plus l'instance comporte de membres, plus cet objectif est difficile à réaliser.

Ainsi, une parité totale existe au Bureau fédéral (composé de 20 membres).

Pour ce qui est du Conseil fédéral, nous y étions presque arrivés à la mise en place des nouvelles instances en novembre 2017 (48% de femmes). A l'heure actuelle (juin 2023), la part des femmes dans cette instance n'est plus que de 43%.

BUREAU FÉDÉRAL

Le Bureau fédéral a été présidé par Mauro Celauro dès novembre 2017, avec l'appui de José Guillaume et Alexandra Jonard.

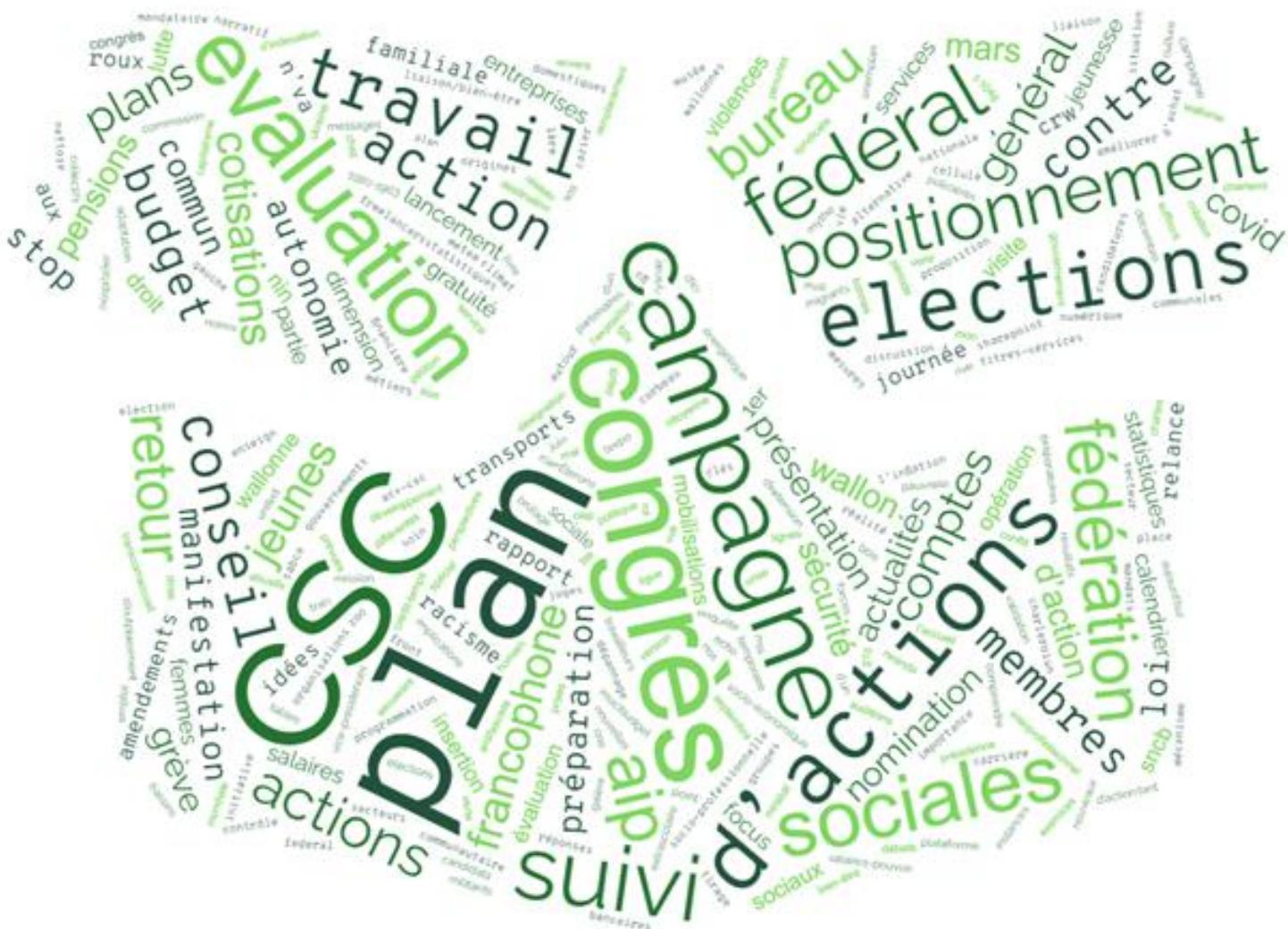
Au cours de ces 6 dernières années, une multitude de thèmes y ont été abordés, surtout dans la préparation des nombreuses actions que nous avons menées d'abord contre le gouvernement Vivaldi, mais également par après, suite aux crises successives. Le nuage de mots ci-après vous montre qu'il ne manque pas de thèmes à traiter quand on est membre du Bureau fédéral.



CONSEIL FÉDÉRAL INTERPROFESSIONNEL

Le Conseil fédéral, quant à lui, a débattu et s'est positionné sur les problèmes d'actualités syndicales, économiques et sociales au niveau régional, national ou européen. Par exemple, chaque accord interprofessionnel y est présenté, débattu et mandat est donné à nos représentants au Conseil général. Mais le Conseil fédéral, c'est aussi des syndicalistes de terrain qui font part de leurs difficultés vécues en entreprise ou en dehors de l'entreprise pour ensemble monter des stratégies pour un mieux vivre ou travailler ensemble. Voici un florilège des thématiques de ces 6 dernières années.

Un point des bonnes nouvelles est systématiquement mis à l'ordre du jour et... il y en a !





SERVICES

LE SECRÉTARIAT

Qu'est-ce qui a changé dans votre service ces dernières années ?

Pas de changements significatifs avant mars 2021, nous nous préparions alors aux Elections sociales, jusqu'à l'arrivée du Covid qu'il est difficile de ne pas évoquer... Il a fallu nous adapter en modifiant totalement notre travail.

Le télétravail est devenu notre quotidien mais nous nous sommes toujours organisées pour garantir une présence physique au secrétariat en vue d'assurer le courrier, etc. Nous sommes principalement venues en aide au service chômage.

Des modifications ont eu lieu au sein de l'équipe, notre collègue Natalina est partie en RCC et 2 nouveaux employés ont maintenant rejoint l'équipe pour la mise en place d'un nouveau mode d'accueil.

Nous avons tout dernièrement encore amélioré le secrétariat grâce à un coup de fraîcheur sur les murs et un réaménagement de l'espace, pour mieux accueillir les délégués, militants et collègues.

Quels sont les enjeux dans les années à venir ?

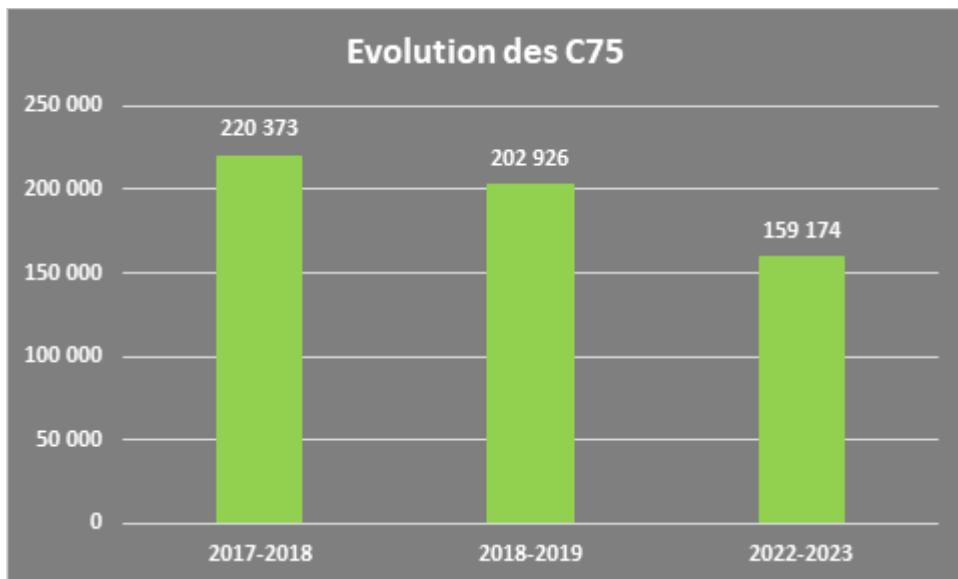
La période de Covid a changé irrémédiablement nos habitudes et relations de travail, nous mettrons tout en œuvre pour mener à bien les tâches qui nous sont confiées.

A court terme, nous attendons les Elections sociales avec impatience. Let's go !

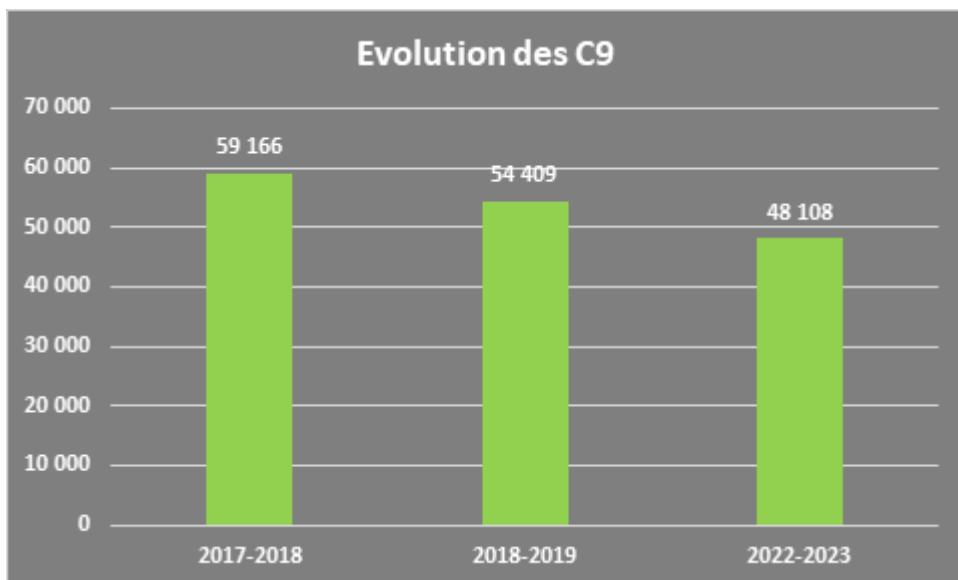
LE SERVICE CHÔMAGE

L'évolution de l'équipe zone 4 ces 4 dernières années:

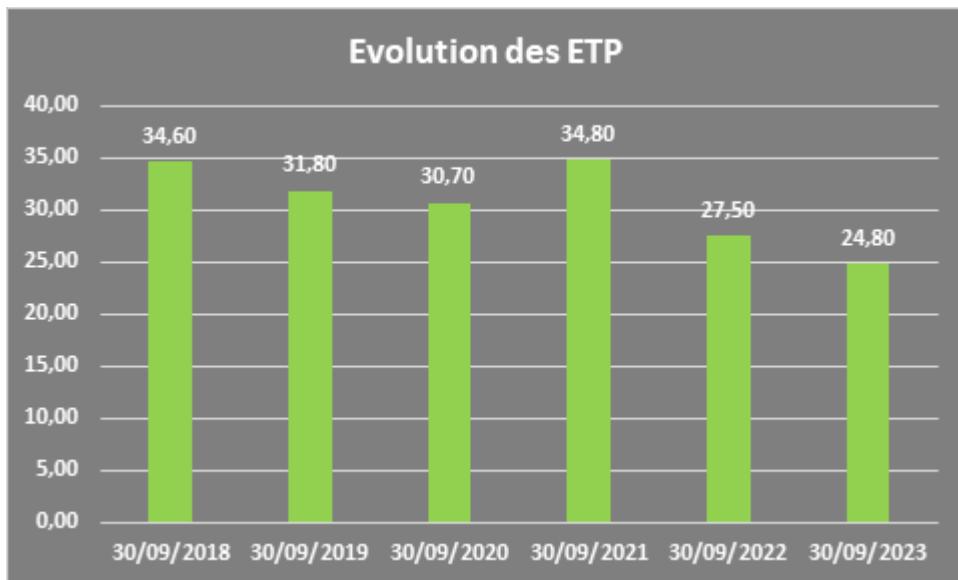
Les chiffres du chômage:



Diminution de - 21,56 % du nombre de paiements depuis 2018



Diminution de -11,58 % du nombre de dossiers introduits



Diminution de – 28,32 % d'ETP (équivalent temps plein)

Les mesures gouvernementales ont provoqué une diminution du chômage de longue durée et une augmentation des situations plus complexes chez les affiliés, une diminution du nombre des chômeurs indemnisés et accroissement de la charge de travail par dossier.

Le service chômage en perpétuelle adaptation :

L'OP Wallon est bien mis en place et les méthodes s'uniformisent afin de garantir à chaque affilié le même traitement.

2020, année du Covid 19

Tous ensemble, nous avons dû faire face à deux défis de taille :

- Informer nos affiliés, encoder et payer des centaines de milliers de dossiers en moins d'un mois.
- Être aux côtés de nos affiliés tout en gardant nos distances.

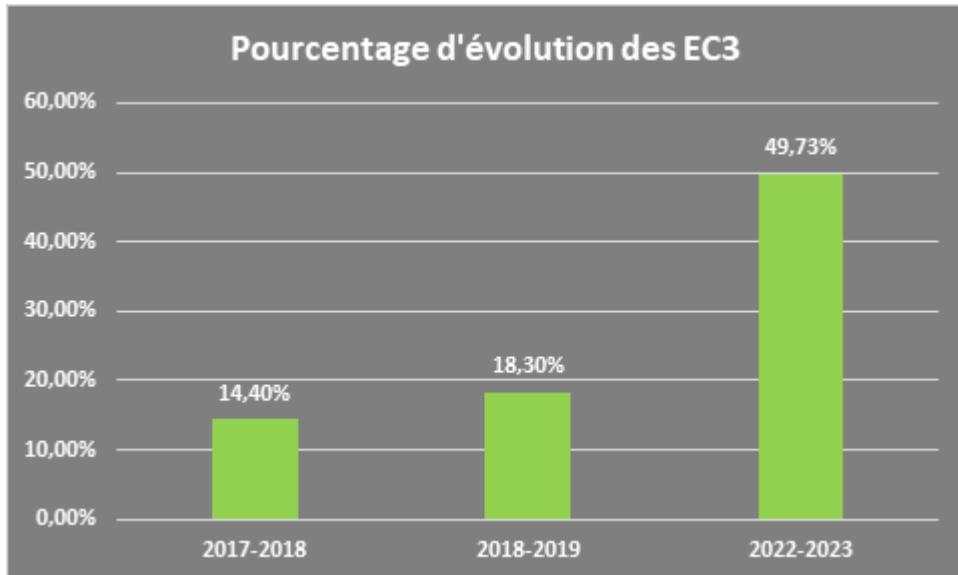
2020, l'année de la solidarité !

Grâce au dévouement de tous, personnel de l'OP, de l'inter, des centrales, de la confédération, nous sommes parvenus à « absorber » une quantité inédite de dossiers.

2020, l'année du changement!

Pour s'adapter aux conditions « Covid », nous avons :

- Renforcé les campagnes EC3 qui ont vu passer notre taux de 18,30 % à 49,73 % de cartes électroniques.



- E-dossier permettant aux affiliés d'envoyer certains documents, consulter leur dossier en ligne et de commander des documents.
- Digitalisation de certains documents (impulsion, chômage temporaire, C4, etc..).
- Mise en place temporaire et ensuite structurelle du télétravail pour tous les collaborateurs de l'OP.
- Création de l'équipe digitale.
- Renforcement de la téléphonie
- Installation de bornes pour l'accès au E-dossier et la commande de documents en ligne au siège de la fédération.

En route vers la digitalisation, mais sans perdre le contact !

La triple réception, digitale, téléphonique et physique garantit à tous les affiliés l'accès à nos services, y compris et surtout à nos affiliés en « fracture numérique ».

Nous avons adapté nos modes de réception et offrons :

- Des accueils filtrants (informations, dépôt et remise des documents, orientation et fixation de RDV).
- Guichets rapides.
- Rendez-vous (physiques et digitaux).

Les enjeux pour les années à venir ?

- Rester un OP syndical dans lequel nous nous battons tous pour les droits de nos affiliés avec ou sans emploi.
- Offrir le meilleur service et chercher le droit maximal pour nos affiliés dans une assurance-chômage en mutation.
- Parvenir à couvrir au mieux le territoire de la fédération et de l'OP Wallon avec les moyens qui nous sont donnés.

LE SERVICE FINANCIER

Quelle a été l'évolution du service ces dernières années ?

Actuellement, le service financier est composé de 6 travailleurs dont 3 comptables, un Sysco, une employée cotisations et une cheffe de service.

Le service financier prend en charge plusieurs matières :

- **La comptabilité**

Le service gère 3 comptabilités dans sa totalité : la comptabilité syndicale, la comptabilité de ASBL Solidarité des travailleurs, la comptabilité de l'ASBL FEC.

Evolution de 2018 à 2023:

En 2019, nous avons fait partie du groupe test pour les francophones pour le nouveau programme comptable BOCOUNT. Nous avons dû nous familiariser avec le programme et ensuite aider les autres fédérations à le découvrir et à s'implémenter.

- **Rh et Salaires**

Le service gère les dossiers administratifs du personnel et donc la rémunération des travailleurs, les absences et la gestion des diverses assurances.

Evolution de 2018 à 2023:

Pendant la période Covid, le service a dû gérer les absences et mettre en place le télétravail.

Depuis 2022, nous sommes actifs dans les groupes de travail « MyWorkspace ».

« MyWorkspace » est une plateforme destinée au personnel de la CSC. Nous sommes « fédération test » dans ce projet pour les organisations francophones. Il y a déjà le programme AFAS qui est actif dans notre fédération depuis juin 2023 qui permet au personnel de la fédération de consulter ses données personnelles et y apporter des modifications. Le programme Protime devrait être en production en janvier 2024 dans notre fédération et celui-ci servira à l'enregistrement du temps. A terme, cette plateforme devrait aider les organisations de la CSC à optimiser le travail du Service des ressources humaines.

- **Les cotisations**

Le service a en charge l'accueil des affiliés et la téléphonie, le traitement des nouveaux bulletins d'affiliation et les démissions, la gestion et encodage des cotisations, le paiement des jours de grève, le suivi des primes statutaires et une partie de la fidélisation des membres.

Evolution de 2018 à 2023:

L'arrivée du nouveau règlement cotisations en octobre 2018 et l'harmonisation des cotisations est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2019. Les deux nouveautés ont aidé le service cotisations à pouvoir avoir des méthodes de travail similaires entre fédérations, mais aussi à avoir une ligne de conduite pour les différents traitements et réponses envers les collègues et les affiliés.

De mars 2020 à août 2021, le service a été impacté par la Covid. Le service financier a dû prêter main forte à la gestion des appels téléphoniques et dans certaines tâches de l'organisme de paiement.

La gestion de certaines tâches cotisations ne s'effectuaient que de manière électronique. Pendant cette période, les affiliations se sont vues fortement augmentées, notamment les affiliations faites en ligne mais aussi les formulaires de demande « On line ».

En janvier 2022, le CRM est mis en production sur la fédération. Ce programme aide nos différents services à visualiser les différents contacts qu'il y a eu entre nos services et nos affiliés mais aussi les raisons des contacts. C'est un très bon outil statistique mais aussi, il aide les services à répondre aux affiliés. Ce programme donne du travail supplémentaire à notre service mais il est très utile et bénéfique. Il est notamment efficace pour repérer certains problèmes rapidement.

- **L'informatique**

Le service gère le système informatique de la fédération et s'occupe des dépannages au quotidien des machines de la fédération. Dominique travaille à mi-temps pour l'organisation syndicale et à mi-temps pour l'organisme de paiement sur les fédérations de Charleroi et de Mons-La Louvière.

Evolution de 2018 à 2023:

En 2019, Dominique a installé Windows 10 sur toutes les machines.

Toujours en 2019, il y a eu la migration des données vers le nouveau site internet et le remplacement de toutes les imprimantes guichets à l'OP et à l'OS.

Pendant la période Covid, Dominique a dû équiper tous les membres du personnel avec des PC portables pour pouvoir effectuer du fédétravail en CDS ou du télétravail.

En 2022, mise en service des bornes OP Wallon.

En 2023, migration du disque :H vers SharePoint.

Le service en quelques chiffres

Gestion de 63.368 affiliés (août 2023).

C'est 2 demi-jours de permanence physique par semaine et 4 demi-jours de permanence téléphonique.

Notre défi pour l'avenir ?

Le défi est de garder la qualité du travail actuellement fourni par le service financier. Être le plus disponible possible pour répondre et aider les affiliés. C'est aussi continuer à travailler avec rigueur et efficacité.



LE SERVICE JURIDIQUE

Quelle a été l'évolution du service ces dernières années ?

La vie du service a été marquée par la Covid-19.

Entre mars 2020 et août 2021, toutes nos habitudes concernant la gestion des dossiers, les contacts avec les affilié·e·s, le fonctionnement de la justice, etc.... ont été chamboulées et remises en question. Néanmoins, l'équipe a pu affronter ces difficultés et ensemble, les dépasser.

Durant ces 5 années, deux collègues ont quitté le service après avoir réussi l'examen d'accès à la magistrature. Ce qui nous rend très fiers, la qualité de la formation et de l'encadrement à la CSC leur ayant permis (entre autres) d'aboutir à ce changement de vie.

Actuellement, le service juridique est composé de 8 juristes-plaideur (dont deux à temps partiel) et un mi-temps administratif. Chaque juriste gère des dossiers individuels de A à Z dans les 4 matières principales (contrat de travail, accident de travail, assurance maladie invalidité et chômage). Une collègue gère l'ensemble des dossiers faillite. Trois gèrent en outre les dossiers maladie professionnelle (matière dont la complexité ne fait que s'amplifier). Des « petites » matières (importante mais dont le contentieux est peu élevé) sont gérées par un seul collège (pension, CPAS, SPF Sécurité sociale et AVIQ).

En 2019, une cellule a été mise en place avec comme mission d'assurer l'accueil des affiliés et la prise en charge de leur dossier avant transfert soit vers le service juridique soit vers la centrale compétente. Il s'agit de la cellule « aide première ligne ». Elle est composée de deux collègues et un PPI, lesquels travaillent en étroite collaboration avec le service juridique.

Le service juridique travaille également en lien étroit avec la « cellule auditions ONEm ». Cette cellule est chargée de la défense des affiliés convoqués par l'ONEm . Le fonctionnement de la cellule s'est modifié courant 2020 : au lieu d'une équipe de 6 militants bénévoles, la cellule est actuellement composée de deux collègues, ce qui a accru le suivi des dossiers, la connaissance de la « jurisprudence » de l'ONEm et ce qui aboutit à des résultats encore plus positifs (moins d'affiliés sanctionnés et/ou sanctions moins lourdes).

Le service joue également un rôle de référent pour les collègues (administratifs ou permanents) des centrales dans des dossiers délicats ou complexes.

Les changements législatifs que l'ensemble de l'équipe a dû assimiler à différents niveaux ont été légion ces 5 dernières années.

Quelques exemples : réintégration des malades de longue durée et trajet retour au travail (à deux reprises), extension de la législation anti-discrimination, réforme du code civil notamment toutes les règles concernant la preuve, chômage « corona » et toutes ses conséquences (assimilation de ces périodes pour les vacances annuelles, ...), etc.

Le service en quelques chiffres

Plus de 4.200 dossiers créés toutes matières

Actuellement 1.323 dossiers en gestion

90% des dossiers sont en phase judiciaire.

10 à 15 jours d'audience par mois et de 1 à 15 dossiers/audience.

Mais aussi de nombreux affiliés assistés à l'ONEm.

Quels ont été les dossiers marquants ?

De nombreux dossiers individuels ont marqué l'équipe sur ces 5 dernières années. Chaque collaborateur pourrait en citer pas mal.

Au niveau collectif, retenons :

Le dossier Ryanair débuté en 2011 et finalisé en juin 2020 après un arrêt de principe de la Cour du travail de Mons en juin 2018 ayant dit pour droit que :

1. les juridictions belges étaient compétentes pour connaître des litiges opposant Ryanair et ses travailleurs travaillant dans un aéroport belge et
2. le droit belge est applicable à ces litiges.

Un dernier arrêt été prononcé en juin 2021 condamnant enfin Ryanair à payer aux 6 hôtesses et steward qui avaient lancés la procédure des arriérés de rémunération variant entre 10.000€ et 20.000€.

Au-delà de cet aspect individuel, l'arrêt de 2018 a permis à la CNE d'obtenir la désignation de délégués syndicaux et de déposer diverses plaintes auprès du Contrôle des lois sociales et/ou l'Auditorat du travail.

Le dossier d'une employée, licenciée alors qu'elle était en crédit-temps pour soin d'un enfant de moins de 8 ans. En 2018, les débats judiciaires ont porté entre autres sur la question d'une discrimination entre un travailleur en congé parental dont l'indemnité de rupture est calculée sur sa rémunération avant le congé parental et celui en crédit-temps pour soin d'un enfant dont l'indemnité de rupture est calculée sur base de la rémunération crédit-temps. Ces débats ont abouti à une modification législative : une indemnité de rupture pour une personne en crédit-temps, à durée déterminée, doit à présent être calculée sur base de la rémunération perçue avant la réduction de ses prestations (art.39§3 loi du 03 juillet 1978).

Un dossier de la CSC-SP ayant abouti à une condamnation de l'Etat belge à 1 euro symbolique pour absence de protection des délégués contractuels du secteur public en comparaison avec celle des délégués du secteur privé.

Notre défi pour l'avenir ?

La qualité du travail du service juridique est unanimement appréciée dans le monde judiciaire. Il est primordial de pourvoir maintenir cette qualité malgré la complexification des matières.

Notre accessibilité et notre disponibilité tant vers les affiliés que vers les délégués et les permanents est aussi un enjeu majeur pour les années à venir.

Le défi ultime sera de trouver un juste équilibre dans notre organisation pour que chaque collaborateur puisse à la fois gérer de manière qualitative ses dossiers, être disponible pour les affiliés, délégués et permanents et continuer à se former et à évoluer.

LA CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT

Qu'est ce qui a changé dans le service ?

Les 2 événements marquants de ce quinquennat sont bien évidemment la crise du Covid 2020/21 et la réforme du Forem mise en œuvre depuis juillet 2022.

Avant 2020, la fréquentation de la CAC par les demandeurs d'emploi (DE) était élevée tant au niveau individuel que dans les séances collectives adressées aux jeunes en stage d'insertion.
La fréquentation a évidemment fortement chuté en 2020-2021 avec la crise du Covid. Le Forem avait cessé ses activités pendant plusieurs mois en alternant des périodes de fermeture/réouverture, plus de convocations, convocations en distanciel, ... La période était troublée, incertaine et angoissante. La CAC a malgré tout continué à avoir des demandes d'informations de la part des DE (Dois-je continuer à faire des recherches ? Le Forem m'évaluera-t-il pour ces périodes ? Comment procéder alors que les services du Forem sont inaccessibles ?, ...), essentiellement par téléphone puisque les bureaux étaient inaccessibles au public.

Le Forem avait par ailleurs prévu une grande réforme de ses services et procédures appelée la « réforme de l'Accompagnement Adapté » concernant tant l'Accompagnement que le Contrôle.

Sur le site du Forem, on peut lire :

« Pourquoi un nouvel accompagnement ?

D'une part, pour apporter à chacun un accompagnement spécifique et personnalisé pour décrocher un emploi qui répond à son projet de vie. D'autre part, pour mieux doter les entreprises des talents dont elles ont besoin aujourd'hui et demain... Et ainsi contribuer au développement de la Wallonie ».

Annoncée depuis longtemps, elle a pris du retard en partie à cause de la crise Covid et n'a finalement débuté qu'en juillet 2022.

Son démarrage s'est fait en douceur et il y a eu moins de convocations les mois qui ont précédé et suivi sa mise en place.

Depuis la fin 2022, les convocations, essentiellement au service « Accompagnement » du Forem, ont repris à un rythme normal avec comme conséquence, des demandes plus nombreuses à la CAC.

Après une période plus « creuse », les DE refont donc plus appel à nous car ils ont des interrogations, questionnements, voire craintes par rapport à cette réforme.

Au niveau de l'équipe de la CAC, nous sommes passés de 4 travailleurs à 3. Une accompagnatrice est partie en RCC.

Enjeux dans les années à venir :

Il s'agira d'être vigilant quant à la nouvelle procédure de l'Accompagnement Adapté.

Un des changements importants étant que le service accompagnement (« conseillers ») a maintenant une dimension évaluative. En simplifiant, le conseiller a maintenant « l'obligation » d'envoyer au service contrôle le DE qui ne remplirait pas ses obligations et ne respecterait pas son « plan d'action » (voir dia

extraite du PPT « La réforme de l'Accompagnement Adapté- Forem » réalisée par la CSC Namur-Dinant - « Quid de la confiance en le conseiller qui appuie sur le bouton rouge ? »). Les conseillers avaient déjà cette possibilité avant la réforme mais c'était très peu appliquée.

Quid du dossier des « métiers en pénurie » ? Y aura-t-il des pressions sur le DE pour qu'il s'oriente vers ces professions... ? Et les chiffres du chômage qui sont nettement moins bons en Wallonie qu'en Flandres...

La mise en place de la réforme est récente, répétons-le, mais il paraît évident que les conseillers mettent déjà plus la pression sur les DE qu'auparavant. Le suivi est nettement plus intensif (prévu par l'AGW). Les conseillers se sentent ils également mis plus sous pression ? Ont-ils une « obligation de résultat » ? Mise à l'emploi ? Mise en formation tous azimuts ?... Certains DE sont stressés d'être convoqués régulièrement et craignent des sanctions s'ils ne trouvent pas d'emploi.

Jeunes en stage d'insertion

Comme mentionné plus haut, notre service donne des séances d'information à destination des jeunes DE en stage d'insertion (droits et obligations, comment mener une recherche active d'emploi, présentation et attentes des différents services du Forem, ...) conjointement avec l'organisme d'éducation permanente Cepag.

Avant la période Covid, les jeunes étaient nombreux à y répondre présents. Charleroi avait même un des taux de participation les plus élevés de Wallonie.

Depuis la période Covid, les chiffres ont baissé de façon drastique.

Des séances sont maintenant proposées en présentiel ou distanciel afin de tenter de remédier à ce problème et de « toucher » un maximum de jeunes mais le taux de participation reste faible. Une réflexion est toujours menée actuellement afin de ramener ce public vers nos séances.

Il est à noter que ce problème est général. Lors de nos réunions avec le Forem, l'administration régionale fait le même constat. L'absentéisme des jeunes est très élevé tant au service accompagnement qu'au service contrôle.

Chiffres

J'ai repris les chiffres des différentes années (je ne dispose pas de ceux de 2021 et pas encore de ceux de 2023).

(Reprise « normale » des activités, convocations des services Accompagnement et Contrôle du Forem à l'automne 2022)



SOUTIEN À L'ACTION PROFESSIONNELLE

ÉLECTIONS SOCIALES 2020

Les E.S. 2020 ont été exceptionnelles, nous avons dû faire face à des réorganisations, replanifications, ... Nous avons dû repenser les E.S. à cause du Covid. Les délégué·e·s et les candidat·e·s également ont dû s'adapter et se résigner à certaines situations. Les procédures, les formations, les votes en présentiels, par correspondance et électroniques, mais malgré cela, la CSC a pu gagner quelques beaux mandats et même certaines victoires historiques !

INDUSTEEL: bastion de la FGTB depuis plus de 150 ans, la CSC est passée en force et devient le syndicat représentatif de l'entreprise !



SETTAS: plus d'une décennie de majorité avec un doublement de liste.

BSCA: L'entreprise de mentalité magenta a subi un retournement incroyable, avec un résultat qui se met au VERT !

Et au niveau de la fédération ?

Les mandats sont en hausse en comparaison avec 2016 : 9% en CE et 30% en CPPT.

Par catégorie :

Pour les ouvriers CE, baisse de 11%, mais une hausse de 9% en CPPT et pour les employés CE, une hausse de 24% et 42% au CPPT.

Le taux de participation aux E.S. était de 62%, légère baisse de 2% par rapport à 2016, mais on présume que la situation Covid, les problématiques du vote par correspondance et d'autres facteurs liés aux activités économiques de la fédération ont joué sur cette baisse.

On vérifiera en 2024.

Girls Power: hausse de 2,68% par rapport à 2016.

Les top 3 des centrales en augmentation de représentation féminine :

1. Enseignement avec 4,71% ;
2. METEA avec 4,35% ;
3. Transcom avec 3,70%.

ADMR Chimay avec une équipe 100% Girly.



En 2020, la représentativité syndicale de la fédération de Charleroi-Sambre & Meuse était de 45% de femmes et 55% d'hommes.

L'A.S. et l'Enseignement gardent la majorité féminine de la fédération, mais en règle générale, on remarque une augmentation significative dans chaque secteur.

On n'est pas des gamins !

Avec une hausse de 25% en CPPT, nos jeunes montrent leur présence, une baisse en CE. Mais avec le nouveau plan des Jeunes CSC pour ces E.S., nous remontrons et nous nous démarquerons !

Gerresheimer: Verreries de Momignies



L'éclat du vert n'est pas terni, que du contraire et ce pour la 3^e victoire consécutive !

Avec plus de votants que d'affiliés et le seul collège jeune du Hainaut, l'équipe Jeune des Verreries a pu rafler les 3 mandats CE/CPPT/DS, avec une large avance sur les camarades !

Mais il y a aussi des nouvelles équipes !

On travaillait sur une quarantaine de nouvelles Ets pour les E.S. de 2020.

COMNEXIO : Ets qui est née suite à la séparation avec N-Allo, avec une position défavorable, elle détient à présent un mandat CE et CPPT.



SSP AEROBEL : nouvelle équipe qui s'est construite un an avant la date « présumée » des E.S. et qui a déposé une liste complète CE/CPPT. Avec un seul délégué de base, mais toute une équipe en attente derrière, ils ont démontré que la CSC occupe le terrain !

Mais une trentaine d'Etats ont disparu des E.S., suite à des faillites et à un nombre de travailleurs sous le seuil.

Depuis 2022, la fédération travaille de concert avec les centrales professionnelles sur une vingtaine d'ESC, avec des approches différentes en fonction des secteurs.

Entre les courriers individuels aux employeurs et aux travailleurs, des sessions d'appels, des actions et des soirées de rencontre... Le travail continue, afin que la parole des travailleurs et travailleuses soit entendue!

La fédération de la CSC Charleroi-Sambre & Meuse vous remercie de votre travail, de votre persévérance, de votre courage.

Ensemble, nous sommes plus forts !

COMMUNICATION

Dans le cadre de ce fondamental, l'interprofessionnelle soutient également les centrales au travers d'un appui en communication et relations presse. Au-delà de nous faire connaître, l'objectif de la communication et propagande est d'informer nos affiliés et mobiliser nos militants.

Nous assurons une visibilité de nos actions interprofessionnelles mais aussi de celles des centrales. Nous avons intensifié la présence de la CSC Charleroi-Sambre & Meuse dans la presse interne et dans la presse externe. Conflits, prises de positions ou actions menées par les centrales professionnelles sont relayées, ainsi que les actions des différents groupes spécifiques et comités de secteurs.

Depuis 2014, nous avons développé une nouvelle stratégie de communication sur internet. Nous sommes, depuis, présents sur Facebook. Cette stratégie a peu à peu été développée et donne de bons résultats : Instagram et X (ex Twitter). Pour alimenter ces réseaux sociaux, nous avons développé des supports audiovisuels (capsules vidéo, photos, ...).

Outre le soutien à des actions menées par les centrales (action coiffeur, visite de chantiers, sensibilisations des jeunes, des intérimaires, ...), nous avons réalisé plusieurs campagnes et actions. Nous assurons également la bonne participation des militants de notre territoire aux actions nationales (Bruxelles, Namur, etc.).

Le site internet de la fédération, repris dans lacsc.be, est également depuis plusieurs années mis à jour afin de mettre en avant les principales actions du territoire.

L'intensification de la stratégie de communication numérique est essentielle pour renforcer notre visibilité, tout comme la confection de tracts, affiches, beach flags, calicots, etc pour renforcer notre visibilité sur le terrain.

La communication a également pris en charge des projets des différents services de l'OP et de l'OS afin de faciliter la compréhension des affiliés dans les différents centres de services, et mettre en avant nos services sur les réseaux sociaux.

Affiliés, militants et travailleurs de la CSC Charleroi-Sambre & Meuse restent au centre des préoccupations.

La communication de la CSC Charleroi-S&M est également en charge, depuis 2021, des émissions télé « Opinions CSC », permettant la mise en valeur du travail des équipes syndicales locales, mais aussi des différents groupes spécifiques et centrales professionnelles de la fédération.

La création de capsules vidéo sur base de ces émissions est ensuite à la disposition des formateurs CSC.



GROUPES SPÉCIFIQUES

CSC SENIORS



Lors de ma prise des Seniors en janvier 2020, une constatation était évidente, problème de communication entre les différents groupes, ceux-ci périclitaient, l'un des responsables des comités arrêtait après une carrière militante plus que correcte à disposition de la CSC et des Seniors.

Et pour ne rien arranger, l'arrivée du Covid !

Mais une reprise est aussi synonyme de changement et cela ne s'est pas fait si facilement, il a fallu trouver ses marques, de nouveaux canaux de communication, de nouvelles visions et de nouvelles manières de travailler.

Courant 2021, une dynamique a repris avec l'arrivée entre autres, d'un nouveau responsable, ainsi que de nouvelles mises en place d'activités.

Pratiquement 4 ans plus tard, les Seniors se sont rajeunis avec des débats, des actions et diverses participations.

Les Seniors reprennent leur place dans la militance et dans le travail de la fédération de Charleroi.

Lors de ces 3 dernières années, 2 débats ont pu être organisés, dont un qui, après accord du CFI, a créé un GT de réflexion sur l'autonomie financière et le second qui ouvre la porte des questions de l'automatisation des droits sociaux.

Les représentations se sont multipliées dans les actions, qu'elles soient tantôt fédérales, tantôt régionales ou pour la fédération.

Ainsi qu'une formation en collaboration avec RESO, pour contrer la fracture numérique que les Seniors ont encore plus subie lors des confinements, ils étaient plus d'une trentaine à y participer.

Et depuis une petite année, les plus de 55 ans le savent, un journal a repris vie de manière numérique et a fait peau neuve : le « NEW Ensemble ». Pour les premiers numéros, il n'était envoyé qu'aux Seniors inscrits. Mais depuis début 2023, il est envoyé à tout affilié dès 55 ans sur la fédération, cela représente plus de 5.700 personnes.

Tout cela ne serait pas possible sans la participation, l'organisation, le temps que certains militants allouent aux Seniors. De ce fait, je tiens à remercier notre président des Seniors de la CSC Charleroi-Sambre & Meuse, Jean-Marie Renaux, pour sa participation, son soutien, ses conseils et sa patience. Ainsi que Philippe Lhoest, responsable de la Commission Actualités sociales des Seniors, du New Ensemble et qui remplace Remy Jouniaux.

Également Michel Sion, responsable du comité Loisirs & Culture, ainsi que Jean-Marc Malburny, responsable du Cercle horticole.

Bien évidemment aussi, tous les Seniors qui participent, représentent et défendent les valeurs et les missions de la CSC dans les différents lieux, instances et mandats.

Et une pensée pour ceux et celles qui ne sont plus.

Mais cela représente ce qui est fait, maintenant à nous de travailler sur le futur car, avec cette dynamique, j'ai l'espérance que les Seniors de Charleroi ont encore de beaux jours devant eux et plusieurs idées prennent forme, avec de prochains débats et d'autres actions à venir.

David Bal

ÉGALITÉ DES CHANCES



Le groupe Égalité des Chances se compose de militant·e·s engagé·e·s et motivé·e·s pour la lutte contre les discriminations et les inégalités en entreprises, mais aussi dans la société.

Nous prenons part à tous les combats interprofessionnels de la fédération, que ce soit contre les violences faites aux femmes, pour la lutte des droits des femmes, contre le racisme et le fascisme, pour les droits des travailleurs sans-papiers, ... Mais aussi lorsqu'il s'agit de renforcer les combats syndicaux en entreprise tels que le dossier Mestdagh ou Delhaize plus récemment.

Nous avons organisé et participé à plusieurs moments de rencontre et de débat, tels que le ciné-débat : « Dans la peau d'un autre », ou le café-débat : « Les prix explosent, la précarité aussi », etc.

Nous travaillons beaucoup sur l'accès aux PMR aux villes, aux transports et également à leur lieu de travail. Dans ce cadre, nous avons notamment apporté notre contribution à des actions avec l'Atelier Jean Regniers et ENTRA lors de la semaine de la mobilité en 2022. Le groupe Égalité des Chances a également collaboré avec le Comité de secteur de Fleurus lors de la semaine de la mobilité 2023.

Nous souhaitons continuer à œuvrer pour plus d'égalité et mener à bien les projets qui seront mis en place en 2023-2024 tels que l'accès aux toilettes publics et la précarité menstruelle.

FEMMES CSC



Les Femmes CSC, ce sont des actions, des formations, des moments clés pour la lutte des droits des femmes et contre les violences faites aux femmes. C'est aussi des échanges, des témoignages et des collaborations pour construire l'égalité.

Les Femmes CSC à Charleroi en quelques moments-clés :

- Chaque année, le week-end du 25 novembre, la manifestation Mirabal à Bruxelles et la participation aux actions de la plateforme Ruban Blanc.
- Ciné-débat « BOOMERANG » en novembre 2021.
- Campagnes 8 mars :
 - 2018 : Ma fiche de paie a-t-elle un sexe ?
 - 2019 : Zéro Pourcent (gommer les inégalités)
 - 2020 : De l'air ! Plus de temps pour l'égalité
 - 2021 : Quand le monde s'arrête, les femmes continuent
 - 2022 : Maria Bosse pour quelle pension ?
 - 2023 : Super Maria se bat pour des super jobs
- Membre de la plateforme Femmes de Mars depuis 2021.
- Action devant la Tour des pensions « Ils nous enfument » 2022.
- Ciné-débat « WOMAN » en collaboration avec les Seniors CSC en mars 2022.

Depuis 2022, l'action Femmes CSC a pris plus d'ampleur sur la fédération de Charleroi-S&M avec la désignation d'une permanente spécifiquement en charge de cette thématique.

Les Femmes CSC contribuent chaque année en faisant un pas de plus vers l'égalité, par exemple en ayant participé à la lutte pour l'allongement du congé de naissance à 15 jours en 2021, puis à 20 jours en 2022.

Pour demain, nous continuerons à amener un regard genré à toutes les actions, toutes les décisions et dans toutes les instances de la fédération. Nous nous battons toujours pour arriver à 0% d'écart salarial et afin que chaque femme soit respectée et reconnue pour ce qu'elle fait.

DIVERSITÉ



L'une des missions du permanent Diversité est de renforcer nos délégués et militants sur les enjeux des 19 critères de discrimination reconnus par la loi.

À cet effet, différentes formations ont été données afin d'outiller nos délégués et nos militants interprofessionnels. La thématique de l'extrême droite a également été intégrée au tronc commun de la formation FEC des délégués durant l'année sociale 2022-2023.

À l'externe, des formations et animations sont également données dans les centres Fedasil, dans les écoles ou encore chez notre partenaire RESO, notamment pour combattre les stéréotypes liés au statut de demandeur d'emploi.

Le service Diversité participe également à la campagne du 21 mars, journée internationale de lutte contre le racisme. Depuis 2021, notre délégation syndicale chez TIBI a signé une charte de la diversité et mène des campagnes afin de sensibiliser les travailleurs·euses à la lutte contre le racisme. Nous sommes également partenaire de la « Plateforme 2103 » qui organise des rassemblements à Charleroi le 21 mars afin de réunir les associations et institutions qui luttent contre le racisme.

Depuis 2022, la CSC Charleroi-Sambre & Meuse et la FGTB Charleroi Sud-Hainaut coordonnent la « Plateforme 2103 » et organisent un « Festival de la diversité » qui réunit plus de 20 partenaires de notre région ainsi que la Ville de Charleroi. La première édition de 2022 a réuni plus de 500 participants et a été couverte de nombreuses fois par la presse locale.

La CSC Charleroi-Sambre & Meuse est également à l'initiative de la « Coalition antifasciste de Charleroi » qui regroupe le front commun syndical, les associations et le monde politique afin de lutter contre le fascisme sur le territoire et d'exercer un travail de mémoire. Grâce à la motion rédigée par la CAC et adoptée par le Conseil communal, Charleroi est devenue la première ville antifasciste de Belgique et plusieurs événements d'extrême droite ont pu être annulés.

Le service Diversité organise et participe également à des commémorations, notamment celle organisée le 7 mai 2023 par la Coalition 8 mai à Breendonk. Une première commémoration du 8 mai a été organisée à Charleroi le 8 mai 2023 et a réuni plus de 100 personnes issues des syndicats, mais également de nos partenaires associatifs.

Nos brochures et nos actions à venir sont également régulièrement présentées dans les instances des centrales professionnelles afin de sensibiliser et mobiliser les délégués aux enjeux de la diversité.



MIGRANT·E·S CSC

Bien que des actions et des prises de paroles relatives à la situation des migrants existaient déjà lors du dernier congrès, « Migrant·e·s CSC » est devenue une thématique à part entière et est gérée de manière distincte du service Diversité depuis 2022.

Depuis lors, de nombreuses permanences visant à répondre aux questions juridiques et syndicales de nos affiliés sans-papiers ou en procédure de régularisation ont été organisées. Des permis uniques, titres de séjour visant à permettre aux demandeurs d'accéder au marché du travail, ont été introduits.

Par ailleurs, Migrant·e·s CSC, en coopération avec le MOC Charleroi-Thuin, a co-construit une « Zone de droit » durant laquelle des migrants peuvent venir poser leurs questions mais également s'organiser autour de thématiques communes. Des associations telles que le COCAD ou le CRIC nous rejoignent régulièrement afin de dispenser leurs services et nous faire profiter de leur expertise.

Migrant·e·s CSC est également apparu dans la presse locale afin de réclamer une carte citoyenne qui pourrait être dispensée à l'ensemble de la population, en ce compris les demandeurs d'asile ou sans-papiers, et ainsi leur donner une carte d'identité valable sur le territoire de Charleroi pour, par exemple, se rendre à la police ou postuler pour un logement.

Migrant·e·s CSC se visibilise en prenant la parole lors d'événements, tel que ce fut le cas pour la « Marche aux flambeaux » de 2022 et 2023 organisée par Amnesty international. Ces événements nous permettent de mobiliser le public de la zone de droit et de créer une synergie entre nos délégués et militants, avec ou sans papiers.

Enfin, Migrant·e·s CSC est partenaire de la Plateforme « Zoo humain » et travaille à organiser une exposition sur le thème des centres fermés pour en faire, par la suite, une interpellation politique visant à cesser la mise en place d'un centre fermé à Jumet.

JEUNES CSC



Les Jeunes CSC mobilisent étudiants et jeunes travailleurs. Ils ont pour mission la sensibilisation des jeunes dans les écoles, à la fin de leurs études, pendant leur stage d'insertion et dans le début de leur carrière professionnelle. Les jeunes trouvent également chez les Jeunes CSC des conseils et un accompagnement syndical. Le comité Jeunes se mobilise pour mettre en avant et défendre les problématiques rencontrées par les jeunes. Nous mettons en avant ici les initiatives innovantes mises en place depuis le dernier congrès.

Depuis plusieurs années, les permanents jeunes successifs se rendent dans les écoles pour informer les jeunes sur leurs droits ainsi que sur la sécurité sociale. En partenariat avec les Seniors, ils ont mis en place une simulation d'entretien d'embauche depuis l'année sociale 2012-2013. Cette expérience permet d'échanger entre générations et se tient chaque année scolaire.

La même année, les jeunes CSC initient une campagne pour promouvoir l'affiliation Enter. Elle sera élaborée et promotionnée avec les services administratifs.

Une formation est également mise en place pour les jeunes qui ont été candidats aux élections sociales de 2020 mais qui n'ont pas été élus.

Présents sur beaucoup de fronts, les Jeunes CSC ont participé chaque année au salon SIEP pour informer les étudiants sur leurs droits. Ils sont également présents lors de nombreux évènements tels que les festivals ou manifestations étudiantes.

En 2020, la rencontre nationale s'est tenue sur le territoire de notre fédération à Charleroi.

Voici différentes actions et campagnes menées par les Jeunes CSC :

Enter + affiliation

La force d'un syndicat réside dans ses affiliés. C'est pourquoi, chaque année, les Jeunes CSC mettent l'accent sur l'affiliation de nouveaux jeunes à travers leur campagne Enter. Que ce soit dans les écoles, en rue ou par le biais d'activités, les Jeunes CSC vont à la rencontre de leurs pairs.

Depuis le dernier congrès, cette campagne s'est avérée être un réel succès compte tenu du nombre de nouveaux affiliés « jeunes ».

Scène sur Sambre

Chaque année, le bateau des Jeunes CSC vient s'amarrer sur les quais du festival Scène sur Sambre. Ils profitent de ce moment convivial pour informer et sensibiliser d'autres jeunes sur leurs droits en tant qu'étudiant, jobiste ou jeune travailleur.

Précarité étudiante (Haute-école)

La précarité des étudiants fait partie des nombreuses préoccupations des Jeunes CSC. C'est pourquoi, nos jeunes militants ont assuré une présence au sein des Hautes-écoles. Au programme, la distribution d'un « pack de survie » en vue de sensibiliser le public visé sur la précarité des jeunes, des étudiants, exclus des allocations d'insertion.

E.I.A.

Les Jeunes CSC de Charleroi organisent une formation dispensée sur quatre ans à destination des jeunes de moins de 35 ans qui se trouvaient sur les listes des élections sociales mais n'ayant pas été élus.

Jeu Sécurité sociale

Le comité Jeunes CSC de Charleroi a créé un jeu sur la Sécurité sociale à destination d'un grand public et qui a été repris par la FEC nationale pour pouvoir le distribuer à toutes les fédérations du territoire wallon et bruxellois.

Animations scolaires

Depuis de nombreuses années, les Jeunes CSC de Charleroi ont élaboré un catalogue de formations à destination des élèves du secondaire et des Hautes-écoles abordant différentes thématiques telles que le rôle de syndicat, le stage d'insertion et les démarches associées, ... Ces animations ont pour but de faire connaître la CSC auprès des étudiants et de les informer sur le monde du travail et les démarches qui les attendent.

Tractage

Que cela soit dans un but d'informer ou de recruter de nouveaux affiliés, le tractage fait partie des activités permanentes des Jeunes CSC. Acteurs de terrain incontournables, ceux-ci sont présents lors des évènements organisés sur l'ensemble du territoire carolo.

ManiFiesta

Chaque année, les Jeunes CSC sont présents à ManiFiesta, le festival de la solidarité. Au programme : débats, activités d'information et de sensibilisation et affiliations.

Climat : débat animations écoles

Particulièrement sensibles à la problématique du climat, les Jeunes CSC ont mené différentes actions devant plusieurs écoles de Charleroi afin de sensibiliser les étudiants et de les inviter à la manifestation sur le climat.

Coup de boost

Coup de boost a vu le jour en 2016. Il s'agit d'un projet qui s'apparente aux cellules de reconversion en termes de méthodologie et de partenariat. Il rassemble des acteurs du Forem et des accompagnateurs sociaux de la CSC et de la FGTB. Le but est de réinsérer des jeunes âgés de 18 à 25 ans (depuis 2022, jusque 29 ans) sur le marché de l'emploi. Sont concernés, les jeunes les plus éloignés du monde du travail, n'ayant ni qualification ni diplôme. C'est dans ce cadre que les jeunes CSC ont été amenés à réaliser diverses animations liées à la sécurité sociale et aux rôles des syndicats.

Cela fait maintenant quelques décennies que les attaques contre les chômeurs sont au cœur des politiques des différents gouvernements pour faire baisser les chiffres du chômage. Les Travailleurs Sans Emploi de la CSC Charleroi ont donc mené de nombreuses actions pour dénoncer les mesures anti-chômeur.

Aussi surtout pour démontrer que dans notre région, le chômage ne recule pas, qu'il y a de plus en plus de chômeurs de longue durée de plus de 2 ans. C'est la raison pour laquelle, en plus d'actions pour dénoncer ces attaques des chômeurs, l'action des Travailleurs Sans Emploi de Charleroi a décidé de rentrer pleinement dans le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée pour prouver que les demandeurs d'emploi sont capables de travailler et que c'est le marché du travail qui ne veut pas d'eux. Les collaborations avec les centres d'insertion et cellules de reconversion continuent pour informer un maximum des réformes du droit aux allocations de chômage mais également des droits des demandeurs d'emploi.

Les principaux thèmes traités ces 6 dernières années ont été:

La suppression des injustices en ce qui concerne les allocations de chômage et les allocations d'insertion, notamment pour les allocations plus basses que le seuil de pauvreté mais aussi concernant l'exclusion de certains groupes de demandeurs d'emploi.

Le fait de consacrer intégralement l'enveloppe bien-être au financement des allocations sociales minimales, indépendamment de l'index et donc la suppression de la dégressivité des allocations.

La diminution des tarifs SNCB pour les Bénéficiaires de l'Intervention Majorée (BIM) et, de façon plus générale, un accès plus large aux tarifs préférentiels et sociaux.

La lutte contre une digitalisation démesurée et déshumanisante.

La proposition de balises pour la réforme des Agences Locales pour l'Emploi (ALE) wallonnes.

Un accès gratuit pour tous à la formation et un investissement sérieux de la part des employeurs en matière de formation.

Le « Potins » qui était le journal d'information mensuel des TSE et distribué tous les mois lors du ramassage des cartes a été abandonné faute de lecteurs.

Mais le ramassage des cartes a toujours lieu là où c'est possible par les militants et régulièrement un moment papote plus convivial est proposé aux demandeurs d'emploi.





ACTION DE PROXIMITÉ GOZÉE

Constitué depuis décembre 2016, le comité de secteur de Gozée avait à cœur de développer de l'action syndicale locale proche des affiliés de la région et répondant à leurs préoccupations. En janvier 2020, un nouveau centre de services a vu le jour sur la rue de Marchienne à Gozée.

Depuis lors, de nombreuses actions de sensibilisation ont été menées sur les thèmes des Travailleurs Sans Emploi, de la précarité ou encore des violences faites aux femmes.

Par ailleurs, le comité de secteur de Gozée soutient l'action professionnelle en se mobilisant lors d'actions de grève ou encore d'actions de mobilité dans les entreprises comme ce fut le cas en 2022 à l'Atelier Jean Regniers à Lobbes, secteur sur lequel le comité est également actif.

Les communes de Thuin et d'Erquelinnes sont également incluses dans l'action locale du secteur. À Thuin, des actions de sensibilisation ont été menées, notamment en 2020 dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes ou encore de la journée internationale de lutte contre le racisme. À Erquelinnes, des distributions de brochures sur les violences faites aux femmes ont été réalisées sur le marché.

CHÂTELET

Inscrit dans une zone géographique définie, le groupe de locaux vise, en se réunissant, à s'interroger sur leurs milieux de vie et sur les enjeux associés. Par une analyse de terrain, avec un recul critique, se basant sur le vécu d'une population donnée, il met en œuvre une série d'actions, d'information, de rencontres et de débats citoyens visant à une amélioration de leurs conditions de vie.

À Châtelet, le comité de secteur s'est réuni de nombreuses fois autour de différentes thématiques liées à l'actualité et à la réalité sociale.

Différentes analyses ont été réalisées :

- Sur la cartographie de Châtelet en termes d'entreprises. Cela a permis aux membres du comité d'identifier les types, mais aussi la taille d'entreprises sur Châtelet, et d'aborder la question du chômage et des opportunités d'emplois dans la région.
- Sur les résultats de l'enquête sur la santé des Travailleurs Sans Emploi et de traiter de la réalité du chômage, de la précarité ainsi que de la pauvreté à Châtelet.

Plusieurs débats ont également été organisés autour de sujets variés tels que les violences faites aux femmes ou la loi de 1996.

FLEURUS



Le 23 décembre 2019, le comité de secteur de Fleurus a organisé une **action sapin de Noël** au centre de services de Fleurus lors du ramassage des cartes. Cette action avait pour objectif de recenser les souhaits et les doléances de Fleurusiens et Fleurusiennes, tout en passant un moment de riche convivialité. En effet, ils étaient accueillis par les membres du comité qui, avec toute leur bienveillance et spontanéité, leur ont proposé du chocolat chaud et des cougnous.

Cette action fût fortement appréciée car cela a pu permettre à une tranche de la population de se rencontrer, d'échanger, ainsi que de créer du lien dans une période qui peut parfois être difficile.

Novembre 2022 : Débat mobilité : Bus express, un risque pour les villageois ?

En 2022, nous avons pu voir que certaines lignes de bus allaient être supprimées et remplacées par des lignes directes, comme la ligne 147.

Les conséquences sont que les villages comme Sombreff, Ligny ou Lambusart n'auraient plus accès à ce bus.

Ces apparitions de lignes directes sont inquiétantes, car elles ne comportent que rarement des arrêts dans les petits villages.



Les bénéfices sont prioritaires à la fonction première du TEC qui est le service aux usagers. Nos craintes étaient que l'augmentation du nombre de lignes express engendre un coût trop important ayant pour conséquence la suppression ou la diminution drastique des fréquences d'autres lignes (non-express) desservant les villages.

Dans un climat d'incertitude où le pouvoir d'achat diminue et où le coût de l'essence augmente, il était et reste important que nous soyons vigilants à ces enjeux et que l'on s'assure que le milieu rural ne soit pas oublié dans les questions de mobilité.

C'est pourquoi en novembre 2022, nous avons organisé un débat avec des élus locaux liés à la mobilité pour partager nos craintes et permettre à la population de pouvoir s'exprimer. C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'une personne du public a pu partager ses craintes sur la dangerosité d'un arrêt de bus non tracé au Bourgmestre et au permanent CSC des Services Publics/TEC. Ce qui a débouché sur un travail au niveau du TEC pour réaliser un tracé qui rend cet arrêt de bus sécuritaire.

Visites d'entreprises

Le comité de Secteur de Fleurus à une soif d'apprendre et de mieux connaître leur ville et zoning industriel. C'est pourquoi il organise régulièrement des visites d'entreprises pour rencontrer des délégués et en apprendre davantage sur leur tissu économique.

ALE

Deux membres du comité de secteur de Fleurus s'intéressent tout particulièrement aux questions liées à l'insertion professionnelle. C'est pourquoi ils se sont engagés à participer au CA de l'ALE de Fleurus pour mieux comprendre ce secteur et les enjeux qui y sont liés. Ils sont au cœur d'un processus qui vise une remise au travail avec accompagnement.

PHILIPPEVILLE

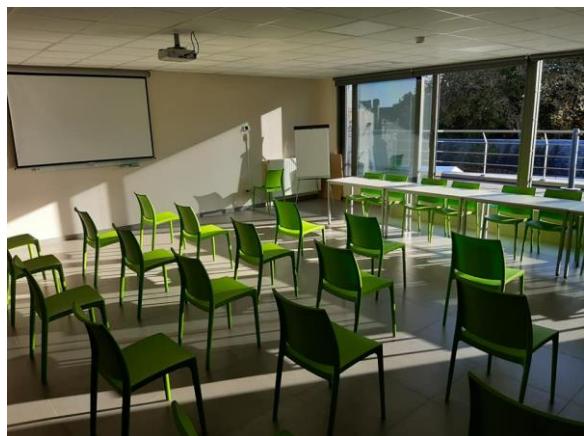
Particularité sur la fédération de Charleroi-Sambre & Meuse, l'arrondissement est composé de 7 communes namuroises : Philippeville, Walcourt, Cerfontaine, Florennes, Couvin, Doische et Viroinval.

Depuis le 26 octobre 2017, à la rue de France 60 à Philippeville, un nouveau centre de services a été inauguré :



Depuis, nous mettons les petits plats dans les grands, pour que centre ne soit pas qu'un centre de services Chômage, mais également une maison syndicale, un point de contact pour les affilié·e·s.

C'est ainsi qu'une permanence PME fût créée et gérée par Tony Demonte, qui malheureusement a été stoppé avec l'arrivée du Covid.



Pendant le Covid, la salle de réunion à l'étage permettait, dans les règles sanitaires, de rencontrer les militants.



Elle aura permis également la mise en place d'actions, comme celle sur la mobilité du 28 octobre 2021, où nous avons pu échanger sur les problématiques de mobilité dans les secteurs ruraux. Ainsi que l'organisation d'une action sur Couvin pour la semaine de la mobilité en septembre 2022 : en collaboration avec la MIRESEM et les Equipes Populaires, nous avons rencontré les citoyens sur la place de Couvin lors du marché le mercredi.

En plus de cela, depuis maintenant 2 ans, les Organisations Constitutives du MOC Namur se sont réunies en créant une structure spéciale pour l'arrondissement.

Cette petite organisation, composée de la CSC Charleroi-Sambre & Meuse, de la M.C. de Philippeville, des Équipes Populaires, de Vie Féminine Couvin et du MOC Namur, vise à développer l'action citoyenne, c'est-à-dire de revenir sur le terrain et de travailler sur les problématiques locales de l'arrondissement, comme par exemple :

Le Rallye des CPAS : rencontre avec la Présidente de Couvin, sur la violence institutionnelle que subissent les allocataires sociaux. Pour l'anecdote, celle-ci, étant du M.R., condamnait le statut cohabitant.

Une action sur Couvin pour la défense citoyenne contre les violences institutionnelles en septembre 2022.



STOP!

**COUT DUR
POUR MA
FACTURE !**

Le mardi 11 octobre à 18h
Au couvidôme
Rue de la Pouleire, 12 - 660 COUVIN

**SOIREE CONVIVIALE
OUVERTE À TOU-TES
GRATUIT**

Inscriptions : cdep.namur@telenet.be
081 830 507

Distributeur ou fournisseur : à qui m'adresser?
Ai-je droit au tarif social?
Comment faire pour y accéder?
Comment renégocier son contrat?

Avec la participation de : [énergie info](http://energieinfo.be) rwadecouvin.be

Organisée par : [MOC](http://moc-namur.be) PROVINCE DE NAMUR [cdep](http://cdep.be)

Un débat sur le prix de la facture d'électricité/gaz au Couvidôme en octobre 2022 en collaboration avec les CPAS et du RWADé



Cette organisation va bon train, et d'autres activités futures sont en cours.

L'arrondissement, c'est aussi de l'action syndicale, où une organisation reprend forme, comme lors de la grève nationale de novembre 2022 sur les prix de l'énergie face à la loi de 96 :



Ainsi qu'en février 2023, avec la Saint Valentindexation, où nous avons pu rencontrer des citoyens qui ne savaient même pas ce qu'est l'index et comment cela nous protégeait !

W > Régions > Entre-Sambre-et-Meuse

a Une trentaine aux piquets, à Couvin

Les syndicats ont placé des piquets de grévistes aux entrées des commerces, à Couvin. Objectif : sensibiliser.

P.L.

Publié le 09-11-2022 à 10h13 - Mis à jour le 09-11-2022 à 10h14

Enregistrer



Différents piquets ont été placés à proximité des commerces de Couvin, ce mercredi matin. ©EdA - 60292368886

W > Régions > Entre-Sambre-et-Meuse

a La CSC fête la St Valentindexation, à La Couvinoise

Une délégation de la CSC a offert des petits présents aux clients de La Couvinoise, ce mardi, pour rappeler l'importance de l'indexation automatique des salaires.

Patrick Lemaire

Publié le 14-02-2023 à 17h04 - Mis à jour le 14-02-2023 à 17h05

Enregistrer



La délégation a offert des tracts et des chocolats, pour interpeller sur la valeur de l'index. ©EdA - 60468818449



COURCELLES - FONTAINE

Le comité se réunit mensuellement. Via ces réunions, une position commune est construite autour des thèmes choisis par les participants, thèmes qui les touchent directement ou indirectement. Le travail se fait collectivement afin de construire des outils d'action qui seront des leviers de changement. En fin d'année, le travail réalisé et les objectifs à poursuivre pour la suite sont définis par l'ensemble des membres du comité.

Les techniques d'animation utilisées sont entre autres : le récit de vie, le brainstorming, l'écriture de slogans et de revendications, la préparation de contacts avec les acteurs des milieux associatifs et politiques et avec la population des localités de la région (distribution de tracts sur les marchés, etc.), l'analyse critique de l'information et des sources.

Thèmes traités : les élections communales, préparation d'un débat pour le 13/09 et travail sur les indicateurs de bien-être, campagne 11.11.11, les mesures gouvernementales, flexi jobs et pensions, vie associative courcelloise, l'aéroport et suivi du dossier allongement de la piste, les projets donnerie, écrivain public, pause-café.

CHARLEROI

La Ville de Charleroi est depuis de nombreuses années en mutation. Le comité de secteur a eu à cœur de se tenir informé de ces différents projets et de les analyser sous l'angle syndical.

La mobilité reste néanmoins la thématique qui tient le plus à cœur aux membres du comité.

Notamment, en 2023, nous avons réalisé une enquête auprès des affiliés du centre de services de Charleroi sur la mobilité et les infrastructures de la commune de Charleroi, ceci dans le but d'interpeller les politiques sur ces sujets avant les élections de l'année prochaine.



BOTTE DU HAINAUT

Le secteur de la Botte du Hainaut est représenté par son comité de secteur qui se retrouve mensuellement à la CSC de Chimay. Communément appelé « comité de secteur de Chimay », celui-ci regroupe toutes les communes de la Botte du Hainaut : Beaumont, Sivry-Rance, Froidchapelle, Chimay et Momignies.

Objectif : Inscrit dans une zone géographique définie, le groupe de locaux vise, en se réunissant, à s'interroger sur leurs milieux de vie et sur les enjeux associés. Par une analyse de terrain, avec un recul critique, se basant sur le vécu d'une population donnée, ils mettent en œuvre une série

d'actions, d'information, de rencontres et de débats citoyens visant à une amélioration de leur condition de vie.



Méthodes : le groupe de militants échange régulièrement, notamment par le biais de réunions mensuelles, où chacun peut identifier des besoins, des difficultés, des projets qui pourraient être néfastes ou bénéfiques au secteur et à ses habitants.

Par le biais d'analyse de terrain et en allant au contact de leur concitoyens, les militants mettent en œuvre un plan d'action visant la

participation des citoyens, pour que chacun puisse être au cœur du changement.

En identifiant les acteurs clés, ils mettent en place des rencontres et des échanges pour organiser des débats, des séances d'information, pour qu'une interpellation politique puisse se faire lorsque la situation le nécessite, la préparation de contacts avec la population des localités de la région (distribution de tracts sur les marchés, etc.), l'analyse critique de l'information et des sources.

Thèmes traités :

2017 : les ALE, la vie politique locale, les mesures gouvernementales en matière de sécurité sociale, l'emploi, la mobilité, le tissu économique de la région. Nous soulignons notamment les actions suivantes : intervention lors d'un ciné-débat sur le thème de l'emploi le 24 mars (diffusion du film « Merci patron ») organisée par le CIEP, les Équipes Populaires et le Centre culturel de Momignies), interpellation au Collège communal de Chimay sur les problèmes rencontrés par les personnes handicapées dans leur vie quotidienne (mobilité, discriminations, ...), rencontre avec la presse autour de l'action mobilité initiée par le comité de secteur.

2018 : mesures gouvernementales et sensibilisation sur les pensions, communes hospitalières, élections communales et enjeux locaux, défi climatique et mouvements des citoyens. Propositions d'activités citoyennes sur la pauvreté et l'exclusion et sur la violence faite aux femmes.

2019 : élections communales et enjeux locaux, les ALE, la mobilité en milieu rural. Organisation d'un débat européen sur les 3 niveaux de pouvoir dont l'Europe. Quel avenir pour l'Europe ? Le projet européen est-il à revoir, et sur quelles priorités ? Débriefing sur les résultats des élections sociales, actualités sociales et économiques.

2020 : élections sociales et enjeux locaux, les ALE, travaux autorisés et non autorisés, l'emploi local et le projet Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, discussion sur le projet du Gouvernement Wallon

d'étendre le dispositif Titres services à l'accueil extra-scolaire, les mesures gouvernementales et sensibilisation de la population sur la question des pensions.

2021 : le 6 septembre, le groupe de militants de Chimay s'est enfin réuni après une longue période sans réunion et a discuté des motivations du groupe et du plan de travail. Le groupe est dans une démarche de recherche et de questionnement sur les questions d'emploi, comme les Agences Locales pour l'Emploi (ALE), et de mobilité. En effet, l'accès à cette dernière est rendu compliqué de par la situation géographique et en raison de décisions politiques. Le groupe de Chimay s'informe et investigue collectivement sur cette thématique qui préoccupe grandement cette commune rurale et visera une interpellation politique sur le secteur en 2022.



2022 : le groupe local de Chimay s'est interrogé sur des actions de proximité visant le bien-être de leurs concitoyens. Par le biais d'activités, au courant desquelles ils ont ouvert leurs locaux, ils ont pu recréer du lien social et communiquer sur l'actualité du secteur. Ils se sont inscrits dans un projet d'échanges avec des jeunes Français voulant découvrir le milieu de l'insertion en Belgique, notamment à Chimay et à Charleroi. Divers autres projets visant le lien social et la lutte contre la pauvreté sont réfléchis et menés sur le territoire.

Ce dernier rapport d'activité du comité de secteur de la Botte du Hainaut aura été marqué par le décès d'un de ses membres et Président, Michel Abrassart. C'est à un militant investi et dévoué, un ami pour certains, à qui il aura fallu dire au revoir.

Des cougnous aux affiliés pour un ramassage de cartes tout en convivialité en cette fin d'année à la CSC Chimay.
Contact : Aurélie Courtois au 0498/77.92.72



La crise sanitaire aura elle aussi fortement impacté le secteur de la Botte du Hainaut. La région a en effet été très marquée par la crise et l'isolement, mais aussi parce que Chimay a vu fermer son point d'appui CSC. Malgré la « reprise à la normale », l'OP a en effet pris la décision, contre l'avis du comité, de maintenir la fermeture de la CSC de Chimay. Les affiliés dépendent de Gozée et doivent « monter » jusque-là en cas de besoin. Le secteur étant déjà sujet aux problèmes de mobilité. C'est une décision difficile à comprendre pour les militants mais aussi pour les citoyens de la Botte du Hainaut, particulièrement au sud (qui préfèrent d'ailleurs aller jusque Philippeville, plus facile d'accès).

Afin de pallier au manque de service aux affiliés, mais aussi au manque de contact avec ceux-ci, les militants du comité de secteur ont décidé d'eux-mêmes remettre en place un ramassage mensuel des cartes de pointage aux TSE. Les militants profitent de cette rencontre régulière pour sensibiliser les TSE à différentes thématiques avec des supports de la confédération ou de la fédération.

Ces rencontres sont également ponctuées de moments plus conviviaux avec les affiliés, comme lors de la distribution de cougnous en place depuis plusieurs années, ainsi que l'action « 1^{er} mai » de 2023, et l'action « œufs de Pâques » prévue pour 2024, tout en gardant des thématiques syndicales.



Le comité de secteur se réunit depuis 2023 également en dehors de ses locaux, et en dehors de ses réunions mensuelles, pour des actions, ou des moments de rencontres et débats avec des interlocuteurs locaux. Comme lors de septembre 2023 et la rencontre à la Botte Paysanne, coopérative paysanne de la Botte du Hainaut qui viendra s'installer de manière hebdomadaire dans les locaux de la CSC de Chimay afin de faire vivre le bâtiment comme une maison syndicale, favorisant ainsi les initiatives citoyennes d'alimentation durable, locale et équitable.





FORMATION



La FEC organise prioritairement la formation destinée aux délégué·e·s – nouvellement élu·e·s, après chaque élection sociale.

Tous les 4 ans, le plan de formation est donc adapté aux nouvelles réglementations, situations de travail. Au niveau méthodologique, et dans le cadre de la formation d'adultes, les modules de formation intègrent les dimensions liées au vécu des travailleur·euse·s et aux témoignages de terrain.

L'ambition de la formation syndicale s'appuie sur le VOIR – JUGER – AGIR, fondement de notre conception de l'éducation permanente.

Cette approche formative privilégie la recherche d'autonomie du délégué dans l'analyse des problèmes du travail et dans la construction de solutions, d'actions collectives de terrain (« Donne un poisson à un homme, il mangera un jour ; apprends-lui à pêcher, il mangera toute sa vie »).

Depuis les groupes en formation 2016/2020 et 2020/2024 sont constitués en fonction des occupés, Délégation syndicale, Conseil d'entreprise, Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Par ailleurs, l'Ecole Syndicale Robert D'Hondt se poursuit sur Charleroi, avec l'ouverture d'une classe en 2021.

La FEC coordonne également la formation des militants interprofessionnels, actifs ou non actifs : Jeunes – TSE – Seniors. Chaque année également, des formations sont proposées, ayant pour thèmes la Diversité et l'Égalité des Chances.

N'oublions pas que la 6^e réforme de l'Etat a également modifié plus que sensiblement les règles et le suivi du Congé Education Payé*. Les Régions sont aujourd'hui compétentes pour la politique à suivre en matière d'agrément et de reconnaissance des formations, ainsi que pour son suivi administratif (plus d'administratif à gérer).

Dans les années à venir, les enjeux en matière portent bien au-delà du contenu de celle-ci :

- Permettre à tous les nombreux travailleur·euse·s à temps partiel d'accéder au CEP.
- Adapter les règles du CEP aux nombreuses « nouvelles » formes contractuelles de travail.
- Éviter que le CEP ne puisse être utilisé que pour des formations qualifiantes et/ou de remise à niveau en lien avec le volet professionnel.
- Garder une cohérence en matière de politiques d'agréments entre Régions.
- Être attentif, aux changements à venir en ce qui concerne nos publics en formation, les besoins et attentes évolueront.
- Réussir le « verticalisme » dans l'approche formative.
- Intégrer davantage les questions du bien-être, de la santé en tant qu'enjeux pour le monde du travail.
- Faire une place plus importante à l'utilisation des nouvelles technologies en tant que support à la connaissance et la maîtrise de l'action collective.

Formation "élections sociales"

Dans le cadre des élections sociales 2020, une grande partie du travail de l'équipe PPI a été consacrée aux formations des candidats et des délégués.

D'autres formations ont également été organisées sur les thématiques suivantes : calendrier des E.S., programme ELM et SPD, aspects juridiques, présentation des outils, recherche de candidats pour les ESC et informations.

Le travail avec les centrales sur les élections sociales a été coordonné au sein des réunions de la commission élections et formation.

EN QUELQUES CHIFFRES

La formation c'est :

196

Délégués formés par jour de formation

16

Groupes par an

3.072

Heures de formation sur 4 ans





CENTRALES PROFESSIONNELLES

CSC ENSEIGNEMENT



L'année 2019 a vu une modification profonde du personnel de la régionale avec le départ de Raymond Marchand, permanent de référence depuis de très nombreuses années.

Depuis 2022, l'équipe a été renforcée par une aide-permanente qui est une militante détachée de son école pour quelques périodes.

La rentrée 2023 a, quant à elle, vu une augmentation du cadre avec la présence d'un second permanent régional à temps plein.

Par ailleurs, la mise en place cette année d'une équipe syndicale de proximité constituée de militant·e·s permettra à l'avenir un investissement plus important dans les lieux où nous ne disposons pas de représentation syndicale ainsi qu'auprès des délégués et mandataires des autres établissements.

Comme toutes les organisations, la CSC-Enseignement a dû gérer la crise sanitaire liée à la Covid et modifier profondément son mode de fonctionnement. Les rendez-vous en présentiel était la règle et permettait à la fois de répondre aux demandes des affiliés et militants, de prendre le pouls des différents établissements et de tisser ou de maintenir les contacts. Les contacts téléphoniques et les visioconférences sont devenus la règle et ont peu à peu érodé ce maillage quotidien de nos affiliés. Fort heureusement, la fin de la crise a permis un retour à un mode de fonctionnement dans lequel les moments de rencontre au bureau s'alternent avec les contacts téléphoniques ou en visio.



En plus des nombreuses actions menées par la CSC-Enseignement au cours des années 2022 et 2023 en appui aux revendications menées en front commun, la régionale de Charleroi a mis sur pied en front commun une action le mardi 7 février dans le parc Astrid de Charleroi. Outre la concentration de manifestants, ce fut également l'occasion d'une interpellation directe de Paul Magnette dans son rôle de président d'un parti de la majorité en communauté française.

CSC ALIMENTATION & SERVICES

Il existe véritablement un « avant » et un « après » COVID. Que ce soit parce que le secteur a su tirer profit de la pandémie ou, au contraire, parce qu'il l'a subie de plein fouet, en termes de réorganisation, de nouvelles préoccupations mises en avant, de redistribution des bénéfices ou de restructurations. Cela a également eu un impact sur la « mobilité des travailleurs ». Les secteurs ont essayé de se relever, mais des cicatrices demeurent et ont eu tendance à accentuer les problèmes déjà existants ou à en poser d'autres. Les employeurs imposent une flexibilité accrue à leurs travailleurs, mais refusent dans le même temps d'améliorer les conditions de travail ou renforcer le pouvoir d'achat.

En voici quelques exemples au travers de quelques-uns de nos secteurs :



Dans le secteur du nettoyage, depuis 2020, le service désinfection a pris un essor important. D'abord considéré comme exceptionnel, il est rentré dans les tâches quotidiennes des travailleurs. Or, les compétences qui y sont liées, la formation nécessaire, les risques éventuels et donc les équipements de protection individuels, ont fait l'objet de nombreux débats au sein des CPPT des différentes entreprises de nettoyage. A côté de cela, les employeurs ont fait des bénéfices, mais ont très peu accepté de redistribuer ces bénéfices. Si les travailleurs de ce secteur ont pu bénéficier des chèques consommation au prorata de leur prestation, peu d'entreprises ont pu négocier ensuite en interne.

Est ensuite apparu la nécessité de mettre en place un système d'enregistrement des prestations destiné à lutter contre la fraude sociale. L'objectif louable de cet outil s'est transformé en véritable contrôle des prestations. Les applications présentées par les employeurs posent problème pour le respect de la vie privée, obligent pour certaines à posséder un smartphone. Sans oublier le non-respect de la concertation sociale ! L'application est parfois imposée sans scrupule par des chefs d'équipe à des travailleurs seuls ou isolés, sous menace que les heures de travail ne soient pas payées, alors que les délégués sont toujours en négociation dans les conseils d'entreprise !

Dans le secteur des Titres Services, là aussi, les préoccupations quant à la santé lors des prestations sont importantes et l'ont été durant la pandémie. Certaines entreprises se sont vite adaptées pour protéger leurs aide-ménagères en fournissant du matériel adapté et en communiquant clairement avec les clients, tandis que d'autres ont évoqué des problèmes de coûts, de retard de livraison, ... Là encore, nos délégués ont joué leur rôle. Mais les préoccupations liées à la santé ne se sont pas limitées à la période de la pandémie.



Tandis que les maladies, incapacités de travail, mi-temps médicaux explosent dans les Titres Services, l'inspection du bien-être au travail réalise des visites qui révèlent que la majorité des entreprises sont en infraction, notamment par le fait de ne pas posséder d'analyse des risques. Entre les travailleuses qui n'ont pas d'autres solutions que de recourir à leur mutuelle et celles qui parviennent à quitter le secteur, la pénurie commence à se faire sentir. S'ajoute à cela les travailleuses qui ne parviennent plus à joindre les deux bouts et qui ne savent tout simplement plus mettre de carburant dans leur véhicule. Triste réalité : les clients sont toujours au rendez-vous, mais l'entreprise n'est plus en mesure de lui fournir une prestation. A côté de cela, Federgon, représentant principal des entreprises commerciales du secteur, refuse une quelconque augmentation de salaire lors des négociations sectorielles. Des actions coup de poing sont menées, les déléguées et les militants sont mobilisés. Le combat est difficile, mais des solutions finiront par être trouvées pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleuses parce que c'est tout l'avenir du secteur qui est en jeu.

3^e exemple, le secteur de l'Horeca qui, lui, a subi de plein fouet la pandémie. Les fermetures ont amené des licenciements ou des restructurations et aujourd'hui encore, certains établissements peinent à se relever. L'activité et donc le chiffre d'affaires repart à la hausse, mais la main d'œuvre manque et la pression sur la flexibilité sur les travailleurs s'accroît. Dans l'hôtellerie, le réceptionniste d'aujourd'hui accueille, prépare le déjeuner, réchauffe les plats des clients et les dépose en chambre. Et ce n'est qu'un exemple ! Quand il ne va pas lui-même faire des achats au magasin du coin. Le manque de bras, dû à la fuite de la main d'œuvre vers d'autres secteurs ou au choix opéré par les employeurs ayant procédé à des licenciements ou à des restructurations, pèse sur le moral des travailleurs qui restent. Là aussi le taux de maladie augmente. Le secteur ne séduit plus. La flexibilité dans les tâches et dans les horaires fait fuir les plus motivés. Les travailleurs aspirent à une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle. Alors que nous vivons ces difficultés sur le terrain, le banc patronal fait aussi la fine bouche lors des négociations sectorielles.



Le gardiennage est soumis à une concurrence accrue entre les entreprises. Les clients font des appels d'offre auxquelles les entreprises répondent pour des cahiers de charges qui respectent de moins en moins les travailleurs. La pression est mise sur la réduction des coûts, mais les salaires deviennent incompressibles tant la situation financière des travailleurs est précaire. Alors les appels d'offre se succèdent. Les clients ne sont pas satisfaits et relancent des marchés, ce qui impacte les travailleurs amenés à devoir changer d'employeurs régulièrement et à devoir par conséquent assimiler une autre organisation du travail, une autre culture d'entreprise. Sur l'aéroport de Charleroi, sur 4 années, les travailleurs en sont à leur 4^e employeur.

Enfin, il n'est pas possible de clôturer sans dire un mot sur le commerce alimentaire. Les nombreux changements de paysage dans le secteur du commerce ne sont plus à présenter. Dans notre centrale, les conséquences de ces changements se vivent au niveau des entrepôts. Ceux-ci sont réorganisés géographiquement. Des commissions paritaires moins avantageuses voient le jour pour l'engagement des nouveaux. Le personnel ouvrier

expérimenté est progressivement invité à quitter le secteur pour alléger les coûts. Les plages horaires sont étendues car le travail manque de bras et les intérimaires journaliers font leur entrée. Les centres de décisions et donc de négociations s'éloignent. C'est tout le secteur entrepôt du commerce qui est en reconstruction et tente de s'adapter à la réalité du secteur en général.

Et on en viendrait presque à oublier les élections sociales ! Là aussi il a fallu s'adapter. Les campagnes n'ont pas pu avoir lieu et c'est bien le travail qui a été réalisé avant cette période qui a payé. Le secteur sorti vainqueur cette année est incontestablement le secteur de l'HORECA. Des percées dans plusieurs entreprises et des renversements de majorités en faveur de la CSC dont on se souviendra ! Vient ensuite le secteur des Titres Services avec plusieurs entreprises où la CSC a été la seule à présenter des candidats. Tout ça dans un environnement où l'affiliation est majoritairement attribuée à l'autre syndicat. Et cela se traduit dans les chiffres sur la fédération de Charleroi-Sambre & Meuse. Nous sommes vainqueurs en CPPT avec 50,56% des sièges. En CE, nous remportons 53,06% des sièges. Le nombre de mandats en CPPT passe de 123 à 150 et est stable en CE avec 75 mandats. Il en est de même pour le nombre de candidats où nous sommes supérieurs aux autres syndicats et où nous progressions par rapport à 2016. Quelques indications donc pour se féliciter d'une période difficile mais riche où nous prouvons une fois encore que notre présence et notre action dans les entreprises à tout son sens.



Depuis 2017, les différents secteurs suivis par notre centrale ont subi pas mal de bouleversements, de manière globale.

Les années 2018 & 2019 ont été relativement positives, surtout 2019, tant sur le plan économique, financier, très peu de chômage temporaire et un taux d'embauche favorable.

En 2020, la crise COVID a bien évidemment fortement impacté nos différents secteurs.

Plusieurs entreprises ont dû fermer pendant plusieurs mois. Nous avons vu apparaître le télétravail pour les employés et les cadres dans la plupart de nos entreprises, ce qui a rendu le suivi syndical particulièrement difficile.

L'explosion du chômage temporaire dans la plupart de nos entreprises, ouvriers et employés.

Cependant la crise sanitaire n'a pas été vécue de la même manière dans l'ensemble de nos secteurs.

Dans les ETA, si la plupart des ETA ont été fermées, d'autres ont travaillé à pied d'œuvre.

Comme, par exemple, Entra qui avait décroché des contrats avec l'AVIQ pour travailler sur le Call Center en lien avec le COVID, la fabrication des masques ou encore l'Atelier Jean Regniers qui a vu ses volumes de production en eau de javel exploser.

D'autres ont fermé complètement dès le début comme, par exemple, Metalgroup ou Cambier.

D'autres secteurs comme l'ameublement et les Caisseries Belle-Vue qui ne connaissaient pas le chômage temporaire auparavant, ont vu leur activité fortement ralentie.

Par contre, le secteur de la chimie a été reconnu comme secteur essentiel et donc a été très peu impacté par la crise Covid.

Ceci nous a causé pas mal de remous car dans le secteur de la chimie, plusieurs types d'activités très variées sont possibles et si certaines entreprises pouvaient clairement être identifiées comme essentielles (comme, par exemple, les entreprises pharmaceutiques), ce ne fut pas le cas d'autres.

Suite à la crise sanitaire, nos secteurs ont dû faire face à la crise des semi-conducteurs qui a causé un ralentissement économique et l'augmentation des coûts de l'énergie.

Ces augmentations de coût ont eu un impact très lourd particulièrement sur les industries de la chimie, du verre et certaines ETA.

Nous avons d'ailleurs connu la fermeture de deux entreprises : AGC Fleurus (160 travailleurs), un fleuron de notre région, et AMCOR à Monceau (89 travailleurs).

Depuis 2021, nos secteurs essayent de retrouver le taux d'activité de 2019 malgré l'inflation.

Heureusement que nous avons notre système d'indexation, en 2021, les salaires de nos affiliés ont été indexés en moyenne de 10% environ.

Depuis 2020, les ETA dépendent donc d'un nouveau code réglementaire (CWASS) et un nouveau mode de subventionnement triennal qui arrive à son terme en fin 2023 et qui devra être évalué.

Ce mode de subventionnement, qui dépend des aides d'état, change fondamentalement les justifications des subsides des ETA et impacte les résultats des entreprises malgré une bonne activité globale.

Au niveau du secteur de la construction, nous avons une représentation dans la quasi-totalité des entreprises ayant le seuil minimal pour une délégation, et nous avons réussi à assurer une représentation dans de nouvelles entreprises dont ICM (avec l'appui de l'interprofessionnel), SCT et JORDAN. Nous avons donc un comité professionnel construction constitué d'une trentaine de délégués syndicaux issus d'une quinzaine d'entreprises carolos dans les métiers les plus diversifiés (génie civil, travaux routiers, impétrants, dépollution terres, pose de briques réfractaires, techniques de fondation, etc.).

Plus que jamais, la construction est donc un secteur phare de notre région et les perspectives d'emploi sont encore nombreuses pour les ouvriers qualifiés, raison pour laquelle nous travaillons de concert avec les organismes de formation.

Par ailleurs, notre secteur reste toujours la proie du dumping social par le biais de firmes dont les ouvriers détachés ou indépendants détachés ne sont pas rémunérés au barème minimal légal.

Nous avons d'ailleurs diverses actions pendantes au tribunal et nous espérons obtenir gain de cause afin de constituer une jurisprudence visant à mettre en lumière les mécanismes de fraude, obtenir plus d'inspections et plus de volonté politique dans la lutte contre la Fraude.

Le secteur n'a malheureusement pas été épargné par la fermeture de plusieurs entreprises dont VANDEZANDE, HULLBRIDGE, M&M Sitty (pour n'en citer que quelques-unes).

Enfin, nous menons chaque année notre action visite chantiers afin de rencontrer les travailleurs des PME, les informer de leurs droits et mettre en lumière leur réalité sur les chantiers, que ce soit au niveau bien-être, sécurité et conditions salariales.

Nous menons également une action de sensibilisation au bien-être dans le secteur de la coiffure. Cela nous permet une présence sur le terrain importante dans un secteur où les travailleurs peuvent parfois être exploités.

Depuis 2020, nous assurons également le suivi syndical des employés de notre secteur à l'exception du secteur de la chimie.

Nos défis pour demain restent la lutte contre le dumping dans le secteur de la construction, une transition bas carbone pour l'industrie avec amélioration des conditions de travail et sauvegarde de l'emploi.

Continuer à travailler à l'insertion des personnes en situation de handicap à travers les ETA, avec toujours comme préoccupation, l'amélioration des conditions de travail.



CSC SERVICES PUBLICS

La CSC services publics de Charleroi comprend 4 secteurs: AdmLocReg (soins de santé, commune, cpas, province et intercommunale); FeComReg (administration fédérale, communautaire et régionale); Transports (TEC); Corps spéciaux (militaires, pompiers, police).

La CSC services publics se porte bien avec un nombre d'affiliés en hausse.

Les campagnes politiques ont commencé, ce qui se ressent dans les négociations. Il y a un certain immobilisme et, en même temps, des projets « one shot » et porteurs électoralement émergent afin de tirer son épingle du jeu. Un exemple est la nomination à la Ville de Charleroi.

Au niveau des corps spéciaux, il y a un manque de personnel chez les pompiers. Il y a également un manque de reconnaissance des spécialisations et du personnel administratif, ce qui entraîne des frustrations.

Au niveau des TEC, un gros enjeu : les élections sociales car les affiliés sont volatiles. Il y a un défi de la fidélisation.

Les scandales tels que Nethys ou le parlement wallon ont entaché l'image des services publics, ce qui a renforcé le sentiment des travailleurs de ne pas être reconnus pour le travail fourni. Les services publics font face à un manque de personnel et des bâtiments vétustes.

Au niveau du travail syndical, il y a une difficulté à avoir des concertations régulières.

Les services publics font également face aux problèmes de financement des pensions, au recul de la nomination, à une diminution du budget et à une augmentation des risques psychosociaux.

Les sujets brûlants, quant à eux, sont la fin de carrière et la reconnaissance des métiers pénibles.

Quelques victoires marquantes :

- Obtention de chèques repas à l'administration communale et au CPAS de Philippeville ;
- Protocole d'aménagement de fin de carrière à partir de 60 ans chez TIBI ;
- Nouvelles délégations : Anderlues et Châtelet.

Défis de demain :

Un des enjeux est que les travailleurs comprennent que la CSC services publics n'est pas seulement un service mais aussi un mouvement qui a un impact sur leurs conditions de travail.

Débat sur la rationalisation des bâtiments publics (hôtel de ville, administrations communales, etc.) dans un même endroit. Risque qu'il y ait moins d'agents sur le terrain, ce qui favorise l'insécurité et bloque la communication avec la population.



COMMENT SE COMPOSE METEA CHARLEROI ACTUELLEMENT ?

La centrale Metea Hainaut fonctionne en zone, soit 4 zones : Charleroi, Mons, La Louvière et le Hainaut occidental.

En ce qui concerne Charleroi, Metea est composée de :

Une secrétaire provinciale ;

Trois permanents ;

Deux aide-permanentes ;

Une première ligne.

Ces derniers temps, le personnel de la centrale Metea a subi de gros changements, tant au niveau national, wallon, que sur Charleroi. En effet, elle a à sa tête une nouvelle présidente, un nouveau général, une nouvelle secrétaire provinciale ainsi que deux nouveaux permanents.

COMMENT SE PORTENT NOS SECTEURS ?

Les 4 gros secteurs gérés par la centrale sont les secteurs de l'aéronautique, la sidérurgie, les garages et le textile.

AÉRONAUTIQUE

Le secteur aéronautique et spatial concerne les industries des secteurs de l'aéronautique et de l'espace mais également de l'industrie de l'armement. Technologiquement et industriellement, les industries aéronautiques, spatiales et militaires sont très proches.

Le secteur de l'aéronautique a été fortement impacté par la crise covid. Cependant, on peut affirmer que l'année 2022 aura rimé avec reprise puisque pour l'entreprise Sonaca, par exemple, les chiffres annuels sont supérieurs à ce qui avait été budgetisé. De plus, cette entreprise a pu signer des contrats importants sur le sol américain et elle s'est également distinguée en matière de Défense puisqu'elle a été sélectionnée pour participer au développement d'un système européen d'anti-missiles. Elle est aussi impliquée dans la fabrication prochaine d'un élément pour un certain nombre de F-35.

La société Sabca, devenue Sabena Engineering depuis juillet 2022, diversifie ses activités.

En effet, jusque-là, l'activité principale de Sabca était la maintenance d'avions militaires. Depuis juillet 2022, elle aura 3 activités principales :

La maintenance d'avions militaires et civils. Cette entreprise est située juste à côté de l'aéroport de Bruxelles-Charleroi. Un hangar est en cours de construction afin d'accueillir des avions qui nécessitent une maintenance.

La formation : elle ambitionne d'ouvrir prochainement une académie afin de former de manière plus pointue ses travailleurs.

Le démantèlement d'avions. Ces derniers sont souvent laissés à l'abandon dans des « cimetières d'avions » car il n'existe pas aujourd'hui de solution pour les recycler. Grâce au Plan de relance, une usine pour démanteler les avions verra le jour en Wallonie, à proximité de la piste de l'aéroport de Charleroi. Cette infrastructure permettra de découper les avions afin d'en recycler et valoriser un maximum de composants. Plusieurs acteurs industriels belges (dont SABCA, Sabena Aerospace ou Comet) mettront leurs compétences et leurs connaissances des secteurs aéronautique et du recyclage au service du projet. Ce projet novateur s'inscrit dans la transition écologique du secteur stratégique de l'aviation et vise à développer en Wallonie une plateforme d'excellence (industrielle, technologique et scientifique) sur le recyclage des avions.

SIDERURGIE

Selon les entreprises de la sidérurgie, les réalités ne sont pas les mêmes.

En effet, Aperam a un beau carnet de commande, pareil pour Industeel. Par contre chez Thy Marcinelle, les travailleurs vivent une période de chômage économique de longue durée.

GARAGES

Le secteur des garages est un secteur en pleine mouvance. On assiste à la fusion des garages.

Cette situation a certains aspects positifs puisqu'elle permet l'installation d'organes de concertation sociale.

Cependant, elle présente également des aspects négatifs puisque les délégués doivent fonctionner sur un territoire plus large.

TEXTILE

Le secteur du textile est un secteur où il y a encore beaucoup de travail syndical à effectuer tant en matière de salaire que pour ce qui est des conditions de travail.

Y A-T-IL EU DES COMBATS SYNDICAUX PLUS DIFFICILES

Notre action syndicale doit se tourner davantage vers les travailleurs des PME.

De plus, les grosses entreprises adoptent de plus en plus une stratégie de scission, et ce, en vue d'empêcher l'installation d'organes de concertation sociale.

Enfin, les employeurs appliquent de plus en plus la législation stricte en termes de libération et de fonctionnement des équipes syndicales au sein de leur entreprise. Cette situation pose vraiment problème et notamment à la veille des élections sociales.

SUCCES STORIES

INDUSTEEL Charleroi



Suite à l'augmentation des prix de l'énergie, le groupe Arcelor Mittal menace de diminuer voire d'arrêter la production. Cela implique du chômage de longue durée et la fin de contrat à durée déterminée pour plusieurs centaines de travailleurs. Nos délégués sont déchainés. Les pertes subies par les travailleurs

sont insupportables. Nos délégués veulent plus de justice sociale, ce n'est pas aux travailleurs de payer la crise énergétique. Après plusieurs actions, un accord sur le prix de l'énergie est trouvé avec les fournisseurs, la production reprend et les travailleurs retrouvent un pouvoir d'achat acceptable même si le combat continue pour l'améliorer ! Victoire !

Sabena Aerospace Charleroi



L'entreprise (ex SABCA spécialisée dans la modification d'avions de chasse militaires et d'hélicoptères) a été rachetée par SABENA Aerospace. La direction a rapidement ouvert des négociations pour le passage de la Commission Paritaire 111 (fabrications métalliques) à la Commission Paritaire 315 (aéronautique).

Le problème : la CP 315 est beaucoup moins avantageuse que la CP 111. Nos délégués, après plusieurs échecs dans les négociations, ont mis la pression sur la direction pour obtenir des compensations faisant en sorte que les travailleurs ne perdent rien.

SETTAS Group Castingpar



La direction, pour des raisons illégitimes, a négligé les instances syndicales dans l'entreprise. Beaucoup de travailleurs se sont sentis presque harcelés. Nos délégués, après plusieurs assemblées syndicales, ont provoqué un arrêt de travail.

La direction a fini par transiger et par s'engager à intégrer les délégués dans l'évolution de l'entreprise et surtout à mettre en priorité le respect et le bien-être des travailleurs.

Victoire !



engagement ferme de la direction pour mettre en place de la formation professionnelle permettant aux travailleurs menacés de prendre un autre poste de travail dans l'entreprise.

Après 72 heures de combat, la direction plie et donne raison à nos délégués...Victoire !

Objectifs atteints ! Nos délégués ACV-CSC METEA Hainaut ont fièrement remporté leurs combats !

QUELS SONT LES DÉFIS DE DEMAIN

Ils sont nombreux. :

Les élections sociales

Les PME

L'industrie 4.0

La digitalisation

La transition juste

La formation des travailleurs

Le populisme

L'action collective à renforcer

La direction a décidé de fermer une section, 20 travailleurs sont concernés par un licenciement. Nos délégués, sous la pression des travailleurs, rentrent dans une grève sauvage qui dure 72 heures. Non aux licenciements ! Nous voulons un cadastre des métiers dans l'entreprise et un

engagement ferme de la direction pour mettre en place de la formation professionnelle permettant aux travailleurs menacés de prendre un autre poste de travail dans l'entreprise.

CSC TRANSCOM

Transcom - SNCB



- Pour les dernières élections sociales, spécifiquement sur Charleroi, nous avons fait de belles percées et nous sommes majoritaires dans les grands sites (ateliers).
- Pour cette dernière année, un protocole d'accord a été signé avec 250€ d'écochèques pour cette année, 200 pour l'année prochaine. 0,5 cents d'augmentation des chèques repas au 1^{er} juillet et encore 0,5 au 1^{er} janvier 2024.

Transcom

L'entreprise CEVA a réussi à négocier une assurance hospitalisation ainsi qu'un élargissement de la couverture aux membres d'un même foyer, moyennant une petite contribution financière.

Ils ont également pu obtenir :

- Une assurance qui rembourse certains médicaments (ordonnance), lunettes et dents ;
- Des écochèques à 250€ ;
- Une CCT 90 portant sur une prime semestrielle liée aux résultats de l'entreprise ;
- Des CST (RTT) à hauteur de 10 jours par an pour le présentéisme.

Pour **CARS LÉONARD**, ils ont réussi malgré un contexte de négociation difficile, à gagner des chèques repas, une CCT 90 sous forme de prime reconduite sur 3 ans.

Un enjeu de taille pour l'équipe syndicale est de faire en sorte que les travailleurs soient payés à l'heure au lieu d'être payés sous un régime de 6h30 par jour x 6 jours. Au niveau, de la pension, de la mutuelle, ils perdent énormément avec le système actuel.

L'aéroport de Charleroi

L'aéroport a subi de nombreuses modifications, notamment en termes de philosophie. Avant, on pouvait le considérer comme social, porté sur l'emploi. Ce n'est plus le cas actuellement, car quand l'aéroport s'est retrouvé dans une situation financière désastreuse, un actionnaire est entré en jeu pour réinvestir dans l'aéroport. Mais...

Pour y arriver, il s'est mis dans une dynamique de faire des économies dans les acquis et les salaires des travailleurs. Sous le couvert d'une relance économique, les travailleurs ont été ponctionnés d'une partie de leur salaire, sous forme de prêt. L'équipe syndicale s'est battue pour que les plus bas salaires ne soient pas impactés et que ces prêts soient remboursés.

Ils ont également négocié que, lorsqu'il y a des bénéfices, une partie doit être reversée aux travailleurs. Sous forme de 14^e mois en CCT 90.

Pour cette année 2023, ils ont négocié des chèques consommation de 750€. Les employeurs voulaient ajouter une condition : faire en sorte que cette somme soit au prorata du temps de travail. Les délégués sont parvenus à faire en sorte que cela soit plutôt au prorata du taux de présence des travailleurs.

Un délégué de l'aéroport dira qu'ils sont une équipe syndicale soudée, proche et à l'écoute des travailleurs. Avec, comme points de mire, l'information et l'intérêt des droits de ceux-ci.

TRAFIG – SOGESMA

À Trafic, lors des dernières élections, un délégué CSC a été élu. En 4 ans, il a réalisé un travail considérable en négociant notamment des primes.

Step Transport et cunilagen logistique

Ces deux entreprises ont pour point commun d'effectuer la logistique pour CORA.

Ces magasins vivent pour le moment dans la tourmente des reprises. Si, par exemple, les 2 CORA du Luxembourg sont repris, il risque d'y avoir pour nos deux entreprises logistiques une réorganisation du personnel. C'est un dossier que suit activement la délégation pour pouvoir s'y préparer et défendre les droits des travailleurs.



Organisation et secteurs

La Centrale Nationale des Employés représente un peu + de 19.000 affilié·e·s sur la région de Charleroi dont une majorité de femmes et près d'1/3 de moins de 35 ans.

Nous sommes organisés en provinciale : 4 secrétariats sur le Hainaut, 11 permanent·e·s et un aide responsable syndical, 6 sont basés sur la fédération : Carl Yernaux, Yves Lambot, Danny Dubois, Maité Snyders et Isabelle Wanschoor. L'équipe fonctionne avec une juriste de première ligne, Deborah Gijon, et 3 conseillères administratives : Fatma Coban, Isabelle Couture et Salwa Omari, pour faire face à une charge de travail qui se densifie et se complexifie, nous avons mis en œuvre plusieurs changements dans l'organisation de travail ces 5 dernières années, à savoir la centralisation des mails et de la téléphonie, l'harmonisation des méthodes et des pratiques de travail, la mutualisation de nos forces et la formation du personnel.

Notre centrale est intersectorielle et se structure en 8 gros secteurs d'activités subdivisés en sous-secteurs :

- secteur de l'industrie : l'industrie métallurgique, l'industrie alimentaire, la sidérurgie, la chimie, le gaz-électricité ;
- le secteur du commerce : grande distribution, commerce de détail alimentaire et grandes entreprises de vente au détail ;
- le secteur des finances : les banques, organismes financiers et les assurances ;
- le secteur du non-marchand soins de santé : hôpitaux et maisons de repos ;
- le non-marchand services aux personnes : aide à la jeunesse, petite enfance, universités, services aux familles, aide sociale, protection de la jeunesse et hébergement ;
- le secteur des services aux entreprises (commission paritaire auxiliaire pour employés), gardiennage garage, commerce de gros, informatique, nettoyage, ainsi que d'autres secteurs tels que la logistique, la distribution des médicaments, les secrétariats sociaux, etc. ;
- le secteur de la culture ;
- le secteur du transport.

Etat des lieux et combats sectoriels

Comme tout le monde, nous avons été impactés par la crise économique et la crise de l'énergie, mais surtout par la crise du Covid. Tout particulièrement dans les secteurs de première ligne que sont le non-marchand et le commerce, ces secteurs ont fait face pendant le confinement et se sont relevés les manches. Ils sont aujourd'hui grandement en difficulté, « après les applaudissements, les gifles » :

La crise sanitaire a particulièrement et violemment frappé le non-marchand, des hôpitaux aux maisons de repos, en passant par les structures d'hébergement pour personnes handicapées et la petite enfance. La crise du covid a démontré le sous-financement du secteur mais aussi le manque de moyens humains et les conditions de travail de plus en plus éprouvantes (horaires, flexibilité, temps partiels, contrats précaires, salaires), menant à un taux d'absentéisme très important. De nombreux travailleurs désertent la profession et le manque d'attractivité du secteur pose problème dans le recrutement d'étudiants créant une pénurie qui amplifie encore plus le contexte difficile et compliqué de ce secteur.

La CNE s'est mobilisée massivement et très régulièrement lors d'actions sectorielles pour revendiquer des moyens supplémentaires dans les différents accords non-marchands.

Notons quelques éléments phares pour le non-marchand : le passage au statut employé pour toutes les aides familiales ainsi qu'une réduction collective de temps de travail fin de carrière (avec embauche

compensatoire), le passage au statut salarié pour toutes les accueillantes, finalisation de l'IFIC (revalorisation salariale) dans le secteur hospitalier et implémentation de l'IFIC dans les maisons de repos et également dans la mise en place des fonds « Blouses blanches ».

Les travailleurs du commerce ont dû eux aussi faire face à beaucoup de violence après avoir fait face pendant les longs mois de confinement et de covid pour servir la population et permettre aux groupes financiers propriétaires des enseignes commerciales de faire de plantureux bénéfices. Ils sont aujourd'hui pour la plupart dans des restructurations honteuses avec perte d'emplois et d'acquis sociaux, citons sur la région Makro ou la mise à mort de magasins par une multinationale multimilliardaire qui s'est organisée pour ne pas payer les licenciements, le groupe Mestdagh également qui a fait une transaction financière en revendant ses magasins au groupe Intermarché, qui les a repris en franchises : dumping social et hold-up des conditions de travail, le combat Delhaize. Le combat chez Lidl où ils ont fait grève pendant 10 jours non-stop pour pouvoir engager des renforts aux fermetures et remplacer les absents, l'annonce toute récente pour Match Cora, ...

Tous les enjeux financiers et sur l'emploi autour du e-commerce et du self scanning, des contrats d'étudiants qui remplacent les effectifs en tardives ou le week-end, la mainmise des grands centres commerciaux qui imposent des conditions particulières aux enseignes présentes dans leurs galeries et zoning commerciaux (horaires en soirées, dimanches et jours fériés), ces temples de la consommation au détriment du commerce local de proximité.

Le secteur de l'industrie continue à faire face aux délocalisations, aux restructurations et a connu de gros coups durs dans notre région ces dernières années, ex. Caterpillar Solar turbine. Le secteur a également dû faire face au chômage économique et à beaucoup de changements dans le secteur de l'aéronautique, ainsi que dans de nouveaux secteurs d'activités qui perlent par ci par là, mais de façon disparate pour éviter les syndicats.

D'autres grands combats ont été menés sur des enjeux emblématiques et internationaux contre le pire des patrons d'Europe : Ryanair !

L'aéroport de Charleroi et le secteur pharmaceutique traversent également des conflits sociaux importants.

Les banques et assurances voient leur taux d'emploi se réduire à peau de chagrin, généralisant le télétravail et coupant le travailleur du lien social en l'isolant dans des cadences de travail importantes.

Enjeux et défis à relever

- Améliorer nos pratiques syndicales et notre présence sur le terrain, particulièrement cette année d'élections sociales, être un soutien aux équipes structurées mais aussi plus particulièrement aux délégués isolés et aux affiliés sans représentants syndicaux, avec une réalité qui change les données et les moyens en matière de syndicat : le télétravail !
- Encourager la participation des militant·e·s aux instances et au fonctionnement démocratique de nos structures.
- La communication avec les affiliés et les travailleurs, par les réseaux sociaux certainement, mais aussi par l'amélioration, la clarté et l'adéquation de nos messages, de nos actions et de notre présence dans les entreprises.
- L'adéquation et l'amélioration des services rendus aux affiliés en répondant le mieux possible à leurs questions, problèmes individuels et litiges.
- Ne pas s'affaiblir face à l'adversité et renforcer le rapport de force et le front commun interprofessionnel, particulièrement face aux attaques sur le droit de grève.
- Continuer à défendre et à construire un projet de société qui a des valeurs fortes de justice sociale et fiscale, féministes, anticapitalistes et écologistes.
- L'affiliation et la représentation de l'ensemble du monde du travail qui est de plus en plus morcelé, émietté et fragilisé : sous-traitance, franchises, étudiants, contrats précaires, temps partiels, contrats annuels, intérim, freelancers, faux indépendants.

- La confiance et la légitimité du monde syndical doivent être une préoccupation qui traverse nos pratiques en entreprise et nos modes d'actions.
- Les frontières syndicales entre nous et la répartition des secteurs restent des enjeux internes importants pour renforcer le syndicat et améliorer nos moyens d'action, et ce y compris en améliorant nos dépenses pour se solidifier financièrement.
- Encourager les contacts et l'action syndicale internationale pour défendre l'emploi décent et la réduction du temps de travail.
- Nous devons également avoir un regard sur la santé, nous constatons que la santé physique et mentale des travailleurs se détériore et a des conséquences importantes et dévastatrices dans les familles et chez les enfants qui sont les adultes de demain, cela doit être et rester un de nos combats syndicaux.
- Enfin, nous devons faire vivre, revivre et miser encore et toujours sur ce qui est notre ADN : l'éducation permanente ! Prendre son destin en main est à la portée de l'intelligence collective et nourrit la solidarité. Nous avons une histoire, une empreinte et un savoir-faire à entretenir et à perpétuer, face à la montée du fascisme, de l'individualisme, du néolibéralisme et particulièrement cette année d'élections politiques. Il est de notre devoir de fixer des lignes fortes pour rester un mouvement interprofessionnel le plus large possible, ouvert sur le monde associatif et académique, dans un monde qui semble sans perspectives pour 99% des gens.





IN MEMORIAM

En mémoire de celles et ceux qui nous ont quitté ces dernières années ...

Buxant Georges
Falliet Guy
Mean René
Leloup Jean
Van Passel Sara
Gauthy Léopold
Lepage Jean-Marie
Semoulin Constant
Abbé Defrijn Roger
De Witte Olivier
Masset Jean-Marie
Bartolone Massimo
Abrassart Michel

Brouns Jos
Lejeune Dominique
Leboeuf Laurent
Trotti Giovanni
Tratskas Nicolas
Duriz Philippe
Castille Jeannine
André Jean-Pierre
Quennery Nathalie
Verschueren Guy
Spreutel Marie-Jeanne
Michaux Christian



MERCI À TOUTES
ET À TOUS
POUR CES
DERNIÈRES ANNÉES