



Campagne 8 mars L'égalité n'est pas un jeu de hasard!

7-8
La CSC wallonne
à l'heure du développement
durable

17-19
SNCB:
tarifs en hausse et fermeture
des guichets

22-24
20 ans du Forum social mondial
Un autre monde
est la seule solution



Sommaire

- BOÎTE À OUTILS**
- 2 **WEBINAIRE: ÉNERGIES RENOUVELABLES, RÉELLES ALTERNATIVES?**
BROCHURE: L'ENVIRONNEMENT ET LA MOBILITÉ, TERRAINS D'ACTION SYNDICALE
- NOUVELLES**
- 3-4 **LE GOUVERNEMENT À PROPOS DE LA CONCERTATION SOCIALE: DÉBROUILLEZ-VOUS!**
- MESURES COVID**
- 5 **COVID-19: LE GOUVERNEMENT TIENT LA BRIDE**
- 6 **DROIT À UN CONGÉ PAYÉ POUR LA VACCINATION**
- RÉGION WALLONNE**
- 7-8 **LA CSC WALLONNE À L'HEURE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE**
- CAMPAGNE 8 MARS**
- 9 **L'ÉGALITÉ N'EST PAS UN JEU DE HASARD**
- 10-11 **VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE: JONGLER SANS TRÉBUCHER**
- TÉMOIGNAGES**
- 12 **EN ACTION LE 8 MARS**
- 14 **TRAITER L'ÉCART SALARIAL AU CE**
- PENSIONS**
- 15 **POUR DES COTISATIONS ÉQUITABLES**
- DANS L'ENTREPRISE**
- 16 **AGENDA CPPT-CE EN MARS**
- MOBILITÉ**
- 17-18 **NOUVEAUX TARIFS SNCB ET UN TICKET UNIQUE JUSQU'À 11 KM AUTOUR DE BRUXELLES**
- 19 **FERMETURE DES GUICHETS: «LA SNCB DOIT ÊTRE AU SERVICE DU PUBLIC»**
- 20 **DE NOUVELLES PRIMES VÉLO EN WALLONIE!**
GHILIN: COUP DE BOOST SYNDICAL POUR LA MOBILITÉ DOUCE
- 21 **LA VOITURE RAISONNABLE OU L'ANTI-SUV**
- 22 **SANS FRONTIÈRES**
20 ANS DU FORUM SOCIAL MONDIAL
UN AUTRE MONDE EST LA SEULE SOLUTION

colophon

Photo de couverture: Gevaert Graphics
Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Secrétariat de rédaction:
Donatienne Coppeters - Tél.: 02.244.32.83
Courriel: dcoppeters@csc.be
Site Internet: www.lacsc.be
Éditrice responsable: Dominique Leyon
Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.
Lay-out: Gevaert Graphics
Imprimerie: 't Hooft

Webinaire

Énergies renouvelables, réelles alternatives?



Dans le cadre des objectifs climatiques à l'horizon 2030, les énergies renouvelables sont-elles une réelle alternative à nos énergies fossiles compte tenu des matières premières qu'elles nécessitent? Pourront-elles répondre entièrement à nos besoins en carburant et en énergies?

Ne devrions-nous pas prendre en compte d'autres paramètres et remettre en question nos modes de production, ce que l'on produit, le calcul du PIB, la publicité...?

Ne devrions-nous pas également revoir notre manière «de faire société»?

Telles sont quelques-unes des questions qui seront abordées lors du prochain séminaire de Brise, le réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement. Les participants questionneront les énergies renouvelables sur le plan technique et, de manière plus générale, réfléchiront sur les possibilités d'infléchir nos entreprises vers la transition juste.

Le séminaire aura lieu en ligne via Teams le **lundi 22 février de 9h30 à 12h**.

Inscription auprès de christina.hosszu@acv-csc.be

Brochure

L'environnement et la mobilité, terrains d'action syndicale



Être attentif à l'environnement et à la mobilité est primordial pour assurer le bien-être des générations futures. Mais c'est aussi un engagement essentiel pour améliorer nos conditions de travail et assurer la pérennité des entreprises. La prise de conscience progressive de ces enjeux environnementaux au sein du mouvement syndical a influencé considérablement le travail dans les organes de concertation que sont le CPPT et le CE.

Aujourd'hui, dans tous les secteurs, dans toutes les régions, des actions de sensibilisation sont menées par nos délégués syndicaux, des projets sont mis en œuvre et des engagements concrets sont pris en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement et d'une mobilité durable. Pour la délégation syndicale aussi, l'environnement et la mobilité font désormais partie du travail quotidien.

Avec cette brochure, destinée en priorité aux délégués qui entament un premier mandat syndical (elle peut être un bon rappel pour les autres), notre ambition est d'attirer l'attention sur la capacité d'action des représentants des travailleurs en matière d'environnement et de mobilité.

Téléchargez la brochure sur www.rise.be



Pour pouvoir entamer les négociations collectives dans les secteurs et les entreprises sur les salaires et les conditions de travail pour 2021-2022, il faut au préalable un accord interprofessionnel (AIP). Il y a encore beaucoup d'incertitudes à ce sujet.

Le gouvernement à propos de la concertation sociale: débrouillez-vous!

Les négociateurs de conventions collectives sont impatients d'entamer la concertation sur les CCT pour 2021-2022, dans les commissions paritaires d'abord, et dans les entreprises ensuite. Ce travail ne peut toutefois débuter que si le cadre interprofessionnel est clair. Pour les bénéficiaires d'allocations sociales, l'attente est plus longue encore. Selon la législation sur le bien-être au travail, leur situation aurait dû être clarifiée le 15 décembre 2020.

Beaucoup de bruit pour rien

Dans le précédent *Syndicaliste*, nous avons fait le point sur la situation fin janvier. Nous n'étions nulle part. Où en sommes-nous deux semaines plus tard? Toujours nulle part. On a cru un moment que le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, allait se lancer dans une médiation entre les employeurs et les travailleurs, sur instruction du président du PS, Paul Magnette. Son secrétaire d'État, Thomas Dermine (PS également), avait renchéri en poussant en faveur d'une adaptation de la loi sur la norme salariale.

Beaucoup de bruit pour peu de résultats au final. Le processus s'est limité à une discussion polie avec chaque banc et s'est terminé par une douche froide le 2

février. Le premier ministre, Alexander Decroo, a alors envoyé un courrier aux négociateurs interprofessionnels, le Groupe des 10. Le message principal était clair: débrouillez-vous, tant pour la liaison au bien-être des allocations que pour l'accord interprofessionnel pour 2021-2022. Il était dit clairement aussi que le gouvernement n'interviendrait pas dans la dissociation des deux dossiers. Nous ne devons pas compter sur une modification de la loi sur la norme salariale, ni même sur une initiative gouvernementale pour assouplir la norme salariale grâce à une interprétation administrative plus large. Le gouvernement n'envisagera d'aller dans ce sens que s'il reçoit une proposition concrète des interlocuteurs sociaux. En résumé, l'impasse est complète à ce stade. Il en résulte un mécontentement

croissant qui va entraîner des actions sur le terrain. La première journée d'action aura lieu le 12 février.

Le budget du bien-être réparti entre tous?

Un point positif néanmoins: le gouvernement demande aux interlocuteurs sociaux d'affecter le budget de la liaison au bien-être des allocations en priorité à deux objectifs de l'accord de gouvernement: le relèvement des allocations les plus basses en direction de la norme européenne de pauvreté, d'une part, et une nouvelle augmentation de la pension minimale, d'autre part. Les carrières de pension de moins de 45 ans seraient également prises en compte, ce que le MR remettait systématiquement en cause dans le précédent gouvernement. Ces deux éléments constituent précisément les deux objectifs prioritaires des syndicats, mais aussi les deux points sur lesquels les employeurs et les indépendants bloquent. Ces derniers veulent que presque deux-tiers du budget pour les pensions soient répartis largement sur l'ensemble des pensionnés, à l'exclusion

de ceux qui touchent une pension minimum. De même, une augmentation à peu près correcte des minima dans l'assurance-chômage, la branche où les minima sont pourtant les plus faibles, reste tabou pour les employeurs. Notre estomac se retourne lorsque nous lisons ensuite dans la presse financière de la FEB que ce sont les syndicats qui veulent répartir largement l'argent au lieu de donner la priorité aux personnes en situation de pauvreté.

Le Conseil national du travail poursuit son travail

La concertation au sein du Conseil national du travail (CNT) n'est heureusement pas totalement paralysée par les problèmes que rencontre le Groupe des 10. Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous vous avons informés de la CCT sur le télétravail lié à la crise sanitaire et de l'accord sur une augmentation de l'emploi dans les entreprises de travail adapté. Pour ce dernier point, il fallait que le gouvernement nous suive. Au départ, il voulait simplement offrir les 8,2 millions aux employeurs, par le biais d'une réduction complémentaire des allocations ONSS patronales, comme Maggie De Block (Open VLD) voulait déjà le faire dans le gouvernement précédent. Cette fois, le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, a pu convaincre les libéraux de consacrer la moitié de la somme à l'emploi, soit 4,1 millions, comme le CNT l'avait suggéré sur proposition de la CSC.

Le CNT a aussi pu conclure deux nouveaux accords. Le premier concerne le congé pour la vaccination des travailleurs. Le CNT a émis un avis positif unanime sur le projet de loi du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, sur le paiement de la rémunération aux travailleurs qui devront se rendre au centre de vaccination de leur ville ou région pour y être vaccinés contre le coronavi-

rus (voir page 6). Un autre accord porte sur la proposition de directive en vue d'un salaire minimum européen (voir ci-dessous).

Les CCT salariales nous appartiennent

Au niveau européen, et par conséquent aussi au niveau belge, les positions concernant l'instauration d'un salaire minimum européen sont aux antipodes. Les syndicats belges sont favorables à cette avancée. Les employeurs s'y opposent corps et âme. Les deux bancs sont toutefois d'accord sur un point: si cette directive devait être adoptée, les salaires minimums belges doivent en principe être considérés comme «conventionnels», car ils sont basés sur des conventions collectives du CNT et des secteurs. À ce stade, la Commission européenne part du principe qu'il s'agit d'un système légal, compte tenu du fait que nous donnons un caractère obligatoire à de telles CCT. Le CNT trouve cela étrange car le système finlandais, qui utilise la même technique que nous, est bien considéré comme «conventionnel». Le CNT reconnaît toutefois que tout n'est pas conventionnel. Prenons l'exemple des pouvoirs publics, avec leur principe de fixation unilatérale des conditions de travail (même si les négociations sont fréquentes). Prenons aussi la nouvelle loi sur le travail associatif, avec ces 5 euros de l'heure seulement. Prenons les mesures du gouvernement Michel qui ont touché les salaires minimums, par le biais des flexijobs et des starter jobs pour les jeunes. D'autres systèmes sont plus anciens, comme le régime spécifique de rémunération pour les ALE et pour les conventions premier emploi lorsqu'une formation est offerte (min. 10%). Il s'agit bien de salaires minimums légaux, reconnaît le CNT. C'est plus qu'une question de sémantique. Si la directive est adoptée, nous pourrions utiliser les dispositions spécifiques sur les salaires minimums

légaux comme fer de lance pour mettre de l'ordre dans nos systèmes. Ce n'est pas le nouveau gouvernement qui va s'en charger, nous pouvons d'ores et déjà en être certains.

La concertation sur la relance: un fiasco

En plus de tout ce travail au CNT, une concertation intensive est aussi en cours au niveau du comité consultatif pour le Plan belge de relance et de résilience, qui doit être introduit à la Commission européenne en février. Comme l'Europe le demande, les interlocuteurs sociaux doivent être impliqués dans le processus, tout comme d'autres organisations de la société civile. Cette concertation est organisée par le Conseil central de l'économie, en collaboration avec le Conseil fédéral du développement durable, ce qui implique que les organisations environnementales sont également concernées. C'est important puisque l'Europe demande que l'on donne la priorité à la transition écologique. En Flandre et à Bruxelles, les interlocuteurs sociaux sont impliqués également, par le biais du SERV, du Mora (*Mobiliteitsraad*) et de Brupartners (ex-Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale). À ce stade, il n'y a pas encore de trace de participation au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Région wallonne. Il faut d'ores et déjà constater que cette concertation est intensive mais qu'elle aura très peu d'impact et que l'apport des organes consultatifs suscitera peu d'intérêt. On peut parler de consultation fictive, d'autant plus que les employeurs font tout pour limiter la pertinence des avis. La question de savoir si le jeu en vaut la chandelle se pose de plus en plus.

| Chris Serroyen |

Covid-19: le gouvernement tient la bride

Sur le plan de la pandémie, nous sommes assis sur un volcan, avec un risque permanent d'éruption de variants étrangers du Covid-19. Après le variant britannique, c'est le variant sud-africain qui frappe à nos portes. Les ratés au niveau de la stratégie de vaccination ne nous aident pas, mais il faut reconnaître que l'ensemble des gouvernements réussissent jusqu'ici à tenir la bride en ce qui concerne la pandémie.

Une petite coupe? Rien de mieux pour le moral

Le 13 février, les coiffeurs rouvrent avec des mesures d'hygiène renforcées. Cette mesure a clairement été décidée contre l'avis des experts. Pour le gouvernement, les coiffeurs «contribuent de manière indéniable à améliorer le bien-être mental des citoyens». Dans le même temps, les campings, les zoos et parcs animaliers, les villages de vacances et de bungalows peuvent rouvrir, avec des conditions strictes. Les agents immobiliers peuvent reprendre les visites. Pour d'autres métiers de contact, comme les instituts de beauté, les centres de fitness et les tatoueurs, il faudra attendre le 1^{er} mars, pour autant que la situation évolue favorablement. Il ne faut pas compter sur d'autres assouplissements à ce stade a ajouté le gouvernement. L'arrêté ministériel de la ministre de l'Intérieur, Annelies Verlinden, est donc à nouveau prolongé d'un mois, jusqu'au 1^{er} avril, a communiqué le gouvernement. C'est déjà un progrès. La prolongation précédente, jusqu'au 1^{er} mars, nous l'avions découverte par hasard dans le Moniteur.

Passerelle pour le secteur des voyages

Dans le précédent *Syndicaliste*, nous vous avons laissé entendre que le 5 février, nous aurions enfin des informations claires sur les mesures d'accompagnement, pas uniquement pour les entreprises et les indépendants, mais aussi pour les travailleurs salariés et les allocataires sociaux. Ce n'est pas le cas. sauf pour le secteur des voyages. Les organisateurs et agences de voyages bénéficient, pour 30 % du personnel qui travaillerait en temps normal, d'une subvention équiva-

lente à 70 % du coût salarial (plafonné à 4.500 euros par mois) pour le premier semestre de 2021. C'était nécessaire, car ce personnel est surtout occupé à annuler des voyages et délivrer des vouchers, ce qui ne rapporte rien. Cette mesure a toutefois pour conséquence que d'autres secteurs viennent aujourd'hui frapper à la porte et bénéficient d'une oreille bienveillante de la part des responsables politiques. Rien n'a toutefois encore été décidé, du moins au niveau fédéral.

La CSC reste donc sur sa faim par rapport à toutes les propositions que nous avons mises sur la table: la prolongation du chômage corona, l'assimilation de ce chômage

pour les vacances annuelles après le 31 décembre 2020, la prolongation des mesures de gel pour les chômeurs complets (dégressivité et durée des allocations d'insertion) après le 28 février 2021, l'élargissement à la sécurité sociale des 50 euros par mois supplémentaires pour les bénéficiaires d'allocations d'assistance. Suivez bien les publications Facebook et Twitter des responsables politiques compétents. À l'heure actuelle, c'est ainsi que l'on est informé en premier lieu des décisions. À moins que ce ne soit via Tik Tok! Rien n'est décidé non plus en ce qui concerne la prolongation de la maladie professionnelle coronavirus.

La boîte à outils contre les licenciements secs

Qu'en est-il de la boîte à outils pour éviter les licenciements secs en cas de restructuration, avec des formules tempo-



Malgré l'avis contraire des experts, les coiffeurs ont rouvert leur salon le 13 février.

Malade ou en bonne santé, la sécu est toujours à vos côtés

Que faire en cas de maladie? Quelles démarches entreprendre auprès de l'employeur et de la mutuelle? Trouvez la réponse à toutes vos questions, ainsi qu'à celles que vous vous posez au sujet du coronavirus et de la vaccination, sur le site de la CSC: www.lacsc.be.

raires de réduction du temps de travail, de crédit-temps sans motif, d'emploi de fin de carrière anticipé, de RCC et de chômage économique? Là aussi, nous n'étions pas sur la bonne voie. Nous pensions que le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, viendrait pour le 5 février au Conseil national du travail avec une proposition concrète pour la concertation (voir page 3-4). Pour ce dossier aussi, le gouvernement n'a manifestement pas envie de se salir les mains. Il demande aux interlocuteurs sociaux de venir eux-mêmes avec des propositions. Les employeurs s'en réjouissent, car ils ne sont intéressés que par le chômage économique. Et ce n'est pas une priorité pour eux à ce stade, puisqu'ils visent

avant tout la prolongation du chômage corona, et donc le report du chômage économique, qui est plus complexe et souvent plus cher pour les employeurs. Nous insistons aussi sur ce point, mais pas uniquement, car les négociateurs ne peuvent pas attendre pour obtenir plus de clarté sur les formules collectives et individuelles de réduction du temps de travail et sur les régimes de fin de carrière, indépendamment de ce qui se fait au niveau du chômage temporaire.

La police sera vaccinée en premier lieu

Nous attendions une décision définitive concernant les «fonctions essentielles»

qui seront vaccinées en priorité après les personnes présentant des pathologies à haut risque. Jusqu'ici, les interlocuteurs sociaux, réunis au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, n'ont pas jugé devoir donner la priorité à certains travailleurs dans le secteur privé. Il restait la question du secteur public et de l'enseignement. Le 6 février, une catégorie a été mise en avant: celle des policiers sur le terrain, en particulier les services d'intervention. C'est toutefois la même chose que pour les aides économiques. Si un groupe reçoit quelque chose, les autres viennent frapper à la porte. Dossier à suivre!

| Chris Serroyen |

Droit à un congé payé pour la vaccination

La CSC, conjointement aux autres interlocuteurs sociaux du Conseil national du travail, a rendu un avis positif le vendredi 5 février sur un droit légal à un congé payé pour la vaccination. Cette législation entrera probablement en vigueur à la fin de ce mois de février. Nous insistons pour que les personnes en formation sur le lieu de travail aient également droit à ce congé.

Le temps nécessaire

Les travailleurs disposeront du temps nécessaire pour se faire vacciner, sans perte de salaire. La durée précise dépend du

temps requis pour se rendre au centre de vaccination, se faire vacciner et revenir. En principe, cette démarche ne prendra qu'une partie de la journée de travail. Le travailleur continuera à recevoir son salaire normal pendant ce laps de temps.

Attestation

Le travailleur doit attester le droit à une absence rémunérée avec la confirmation du rendez-vous envoyée par le centre de vaccination. L'employeur ne peut pas demander une attestation de vaccination effective car il s'agit d'une donnée médicale. Le congé de vaccination doit évidemment être consacré à cette fin.

Le travailleur doit en outre informer son employeur de son absence dès qu'il reçoit le créneau horaire pendant lequel il peut être vacciné.

Alternatives

Les citoyens qui souhaitent se faire vacciner pourront choisir une autre date que celle proposée, du moins dans certains cas. Quoiqu'il en soit, les interlocuteurs sociaux ont convenu que l'employeur ne peut pas faire pression sur le travailleur pour que celui-ci se fasse vacciner en dehors des heures de travail.

| Piet Van den Bergh |



© Shutterstock

La vaccination des travailleurs donnera droit à un congé payé le temps de la vaccination.




La CSC wallonne fait partie des 30 organisations sélectionnées pour bénéficier d'un coaching en développement durable.

La CSC wallonne à l'heure du développement durable

Suite à l'appel à projets lancé l'automne dernier par la ministre wallonne du Développement durable, 30 organisations, entreprises et institutions dont la CSC wallonne, ont été retenues par un jury pour bénéficier de l'accompagnement d'un coach en développement durable. Durant une année, elles seront accompagnées par des experts avec lesquels ils aboutiront à une feuille de route pour contribuer à leur échelle aux 17 Objectifs de développement durable.

Adoptés par les Nations unies en 2015, les Objectifs de développement durable (ODD) constituent un agenda mondial pour une société plus durable et offrent un cadre commun pour aider toutes les organisations à agir. Mais il n'est pas toujours aisé de structurer une démarche cohérente et ambitieuse en termes de développement durable. Comment faire un état des lieux de son niveau d'avancement? Comment mobiliser les parties prenantes? Comment déterminer les actions les plus pertinentes au regard de leur impact?

Pour répondre à ces questions, la ministre wallonne du Développement durable, Céline Tellier, a décidé de soutenir l'accompagnement sur mesure de 30 organisations issues de secteurs aussi variés qu'une intercommunale, un CPAS, un syndicat, une entreprise privée, une commune, une province ou encore une école. «Éradiquer la pauvreté, se préparer aux

changements climatiques, consommer de manière durable sont quelques exemples de ces 17 objectifs ambitieux pour un monde plus durable, explique la ministre. Pour y parvenir, nous avons besoin de tous les acteurs et souhaitons les accompagner dans ce changement de modèle. Nous avons choisi 30 organisations aux profils très différents qui souhaitent profiter de cette crise du Covid-19 pour se transformer et servir de sources d'inspiration.»

En fonction du type d'organisation et de son stade d'avancement, un coach les aidera à structurer leur approche pour qu'elle soit cohérente et ambitieuse. Cinq demi-journées d'accompagnement in situ sont prévues entre février et novembre 2021 afin de leur permettre de faire un état des lieux de leurs efforts et de programmer les actions les plus pertinentes à mener à leur niveau pour contribuer aux 17 Objectifs de développement durable.

Marc Becker, secrétaire national de la CSC: «C'est le cœur de notre métier»

Qu'est-ce qui a poussé la CSC wallonne à s'inscrire dans cette démarche?

La préoccupation environnementale fait partie des priorités de la CSC depuis longtemps.

C'est lors du congrès fédéral de 1990 sur le thème «Un syndicat pour l'Avenir» que la CSC a voté pour que l'environnement soit une nouvelle priorité!

Plus récemment, lors du congrès fédéral d'octobre 2019, une résolution d'activité interne à la CSC portait sur la mise en place dans «chaque organisation interne de la CSC d'un plan de durabilité avec entre autres une attention particulière pour une politique d'achat qui garantisse les droits des travailleurs et travailleuses tout au long du processus de production».

C'est dans cet esprit que nous avons renoncé notre candidature lors de l'appel lancé par la ministre Tellier afin de bénéficier d'un accompagnement pour nous aider à établir un état des lieux avec des indicateurs et fixer des objectifs réalisables.

Parmi les 17 Objectifs de développement durable (ODD) définis par les Nations unies dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, quels sont ceux qui vous paraissent prioritaires?

En tant que syndicat, les ODD nous servent de modèle. Parmi eux figurent bon nombre d'éléments qui inspirent notre action au quotidien et nous posent des défis.



>> Ainsi l'objectif 8 «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» est le cœur de notre métier!

La CSC a largement soutenu le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la Confédération syndicale internationale (CSI) dans la mise en place de campagnes sur le travail décent. La CSI a organisé la première Journée mondiale pour le travail décent le 7 octobre 2008. Suite à celle-ci, les organisations syndicales belges avec le CNC-D-11.11.11 et WSM (à l'époque, Solidarité mondiale) ont coordonné durant deux années consécutives en 2008-2009 et 2009-2010 la campagne sur le travail décent.

Toutefois, dans la démarche dont nous discutons ici, à savoir mettre en place une politique de gestion durable, il nous faudra notamment veiller à poursuivre une utilisation rationnelle des ressources naturelles, comme l'utilisation de l'eau, du papier et, de manière plus générale, des consommables en privilégiant des biens et services davantage respectueux de l'environnement.

Il y a aussi bien sûr la question de l'énergie et de son utilisation rationnelle et du recours aux énergies renouvelables. Certains bâtiments des fédérations CSC en Wallonie sont déjà dans cette démarche, d'autres pas. C'est ici que le rôle de l'ac-

compagnateur, du facilitateur sera important afin d'établir pour chaque fédération une feuille de route.

Quand on parle d'énergie, on ne peut ignorer la mobilité. Quels sont les projets dans ce domaine?

À ce niveau, il nous faudra réfléchir sur les moyens à mettre en place afin d'améliorer l'accessibilité de nos bâtiments, accessibilité multimodale pour nos affiliés, militants, délégués et membres du personnel. Vis-à-vis de ces derniers, en concertation sociale avec leurs représentants syndicaux, il faudra amener des propositions en termes de modes de déplacement plus durables, dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail.

La mobilité, entre autres, me paraît être un levier intéressant pour sensibiliser les travailleurs à une mise en place d'une politique de gestion durable dans une entreprise ou une institution.

Le travail de sensibilisation auprès des militants aboutit aujourd'hui à la réali-

sation de projets concrets. La contribution d'équipes syndicales CSC lors de la Semaine de la mobilité et notamment dans le cadre du concours réalisé pour le Défi mobilité des représentants des travailleurs nous fait découvrir différentes actions collectives fort intéressantes (voir p. 20). Cela nous prouve qu'en 2021, les travailleurs, avec et sans emploi, les délégués et militants sont davantage conscients des enjeux environnementaux et sociaux.



La mise en œuvre d'une politique de développement durable au niveau des entreprises implique une gouvernance plus transparente via différents instruments comme un code de conduite. Dans ce cadre, la CSC énoncera-t-elle clairement les ODD qu'elle va poursuivre au cours de cette année et plus tard?

Oui, c'est évident! Lors de notre congrès fédéral d'octobre 2019, une ligne de force allait dans ce sens en mentionnant la nécessité de demander à toutes les entreprises, institutions, organisations et administrations de présenter leur propre plan de durabilité pour 2030, avec des objectifs intermédiaires et des rapports annuels d'avancement, tant en interne que vis-à-vis des tiers.

Il serait dès lors difficile de ne pas respecter ce que nous avons-nous-même inscrit dans cette ligne de force!

| Véronique Thirifays, cellule Rise Fec-CSC |

Des ODD dans l'entreprise

Pour ceux et celles qui veulent aller plus loin, n'hésitez pas à consulter le site www.rise.be. Vous pouvez vous inscrire à notre newsletter «Transition juste» sur Youtube: www.youtube.com/results?search_query=cellule+rise ou encore à notre groupe facebook: [environnement@csc](https://www.facebook.com/environnement@csc).

SCRATCH & WIN

L'égalité n'est pas un jeu de hasard

L'égalité n'est pas un jeu de hasard

La campagne de la CSC en vue du 8 mars 2021, Journée internationale des droits des femmes, a pour objectif de sensibiliser à l'impact des choix de carrière sur l'autonomie économique et financière.

Un événement s'est produit dans votre vie. Suite à cela, vous avez fait un choix (opter pour tel métier plutôt qu'un autre, passer à temps partiel, arrêter de travailler...). Et ce choix a un impact sur vos droits, actuels et futurs, à la sécurité sociale (chômage, maladie, pension...).

À première vue, il s'agit d'un choix individuel. Mais à y regarder de plus près, ce choix est bien souvent le reflet de choix collectifs et de société, ou encore de stéréotypes de genre qui nous ont été inculqués.

Or, il est essentiel de se construire et de conserver des droits propres à la sécurité sociale. Parce qu'on ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve, et parce que cela permet de continuer à poser de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

C'est pourquoi, en vue du 8 mars 2021, Journée internationale des droits des femmes, la CSC a choisi de mettre l'accent sur l'impact des choix de carrière sur l'autonomie économique et financière de chacune et chacun, et en particulier des femmes.

Elles sont en effet plus nombreuses que les hommes à poser certains «choix», et cela contribue à l'écart qui subsiste entre les salaires des femmes et des hommes en Belgique (23,8 %), ainsi qu'entre leurs pensions (plus de 30 %). Un écart salarial que la CSC souhaite réduire à zéro.

Billets à gratter

En pratique, trois cartes à gratter ont été conçues pour mettre en avant des événements de la vie et des choix professionnels assez courants, afin d'attirer l'attention sur leur impact en termes de revenus,

d'autonomie et de droits. De quoi susciter la réflexion et montrer que l'égalité n'est pas un jeu de hasard: pour la faire progresser, rien de tel que de pouvoir poser des choix libres et éclairés!

| Jolien Pollet |

Pour aller plus loin

Le site www.femmes-csc.be propose plus d'infos sur les situations évoquées, des conseils pratiques et des témoignages. Sans oublier un aperçu des revendications de la CSC pour plus d'égalité. Un dossier de campagne plus détaillé est également disponible.

Vous êtes face à un choix?

Pensez à son impact sur vos droits.



Grattez les trois cartes et découvrez l'impact de vos «choix» de carrière en termes de revenus, d'autonomie et de droits.

Nancy Everaerts, travailleuse à 4/5^{ème}
chez Lagardère à Brussels Airport

«C'est vraiment frappant de voir
combien de collègues
travaillent à temps partiel.
Après un certain temps, le
travail en shift devient pesant.
Passer à 4/5^{ème} est alors la
seule manière de tenir le coup.»



Vie professionnelle - vie familiale Jongler sans trébucher

Il n'y a que vingt-quatre heures dans une journée et ce principe vaut pour tout le monde. Or, la manière dont les travailleurs occupent ces heures dépend de très nombreux facteurs. Un de ces facteurs est très important: le fait d'avoir ou non des enfants ou des personnes à charge dans sa famille ou de devoir prodiguer des soins. Autre facteur essentiel de l'emploi du temps: le fait d'être un homme ou une femme.

Ces dernières décennies, de nombreux glissements se sont produits sur le marché du travail, notamment avec l'arrivée des femmes. Nous ne pouvons plus imaginer de nombreux secteurs et professions sans la main-d'œuvre féminine. Contrairement aux générations antérieures, un nombre croissant de femmes travaillent plusieurs années à temps plein au cours de leur carrière. C'est une bonne chose puisque cette évolution a, dans une large mesure, rendu les femmes financièrement indépendantes. Un problème se pose toutefois: bien que les femmes travaillent en dehors de leur foyer, elles doivent continuer à assumer l'essentiel des soins et des tâches ménagères, malgré l'émergence de l'«homme nouveau». À certains moments de leur carrière, il leur est quasiment impossible de combiner leur vie familiale avec une profession à temps plein. On ne peut jongler indéfiniment... sans trébucher. À ce

moment-là, la famille doit souvent faire le choix de réduire globalement ses prestations et, dans la grande majorité des cas, c'est la femme qui met sa carrière entre parenthèses, souvent parce que le salaire des femmes est légèrement inférieur. Un légère diminution de leur salaire a moins d'impact sur le budget du ménage.

Répartir les tâches

«Mais les hommes assument déjà beaucoup de tâches!» C'est vrai, bien sûr. Comparé aux générations antérieures, les tâches sont un peu mieux réparties, mais le chemin est encore long. Ignace Glorieux (professeur à la VUB) et son groupe de chercheurs TOR (Tempus omnia revelat) étudient la répartition du temps entre les hommes et les femmes. Cette étude montre qu'il subsiste quelques différences, comme vous pou-

vez le constater dans les graphiques suivants.

Un homme «moyen» peut passer près de six heures par jour à son travail rémunéré. En revanche, la femme ne travaille en moyenne que quatre heures. La différence de temps est consacrée à ce que nous appelons le travail non rémunéré, comme les tâches ménagères et les soins prodigués aux enfants. Dans le domaine des loisirs aussi, les hommes enregistrent une légère avance.

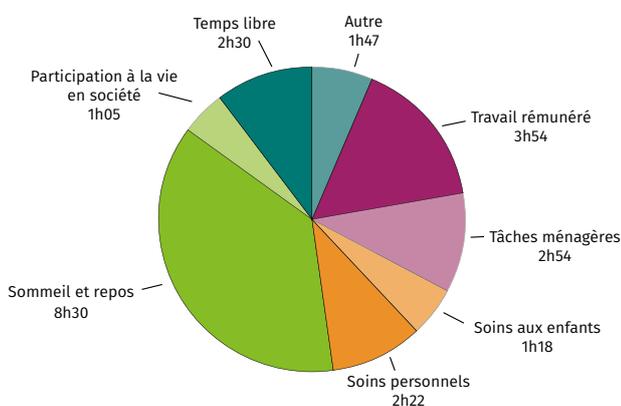
Congé parental corona: trop féminin

Le premier confinement a contraint la population à travailler massivement à domicile. On aurait dès lors pu s'attendre à ce que les hommes soient plus présents à la maison et assument donc aussi plus de tâches. Si ce constat s'est avéré exact les premières semaines, notre société s'est ensuite retrouvée dans une distribution stéréotypée des rôles: le congé parental corona (avec une allocation majorée) a été instauré pour pouvoir combiner le travail et l'enseignement à domicile. Ce sont – malheureusement – les femmes qui l'ont

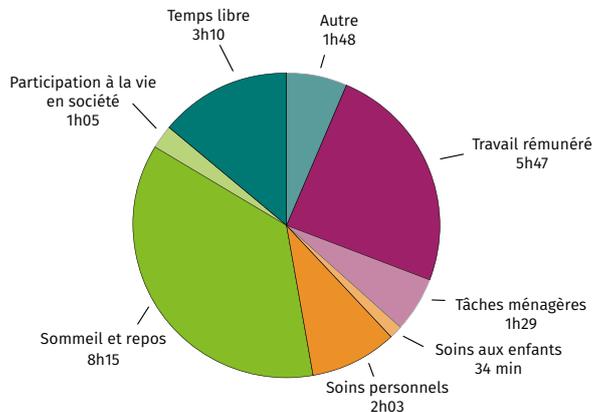
SCRATCH & WIN

★ L'égalité n'est pas un jeu de hasard ★

Utilisation du temps - Femmes 25-39 ans



Utilisation du temps - Hommes 25-39 ans



demandé en masse. Avant la crise sanitaire, 67 % des congés parentaux ordinaires étaient pris par des femmes. À l'été 2020, le congé parental corona demandé par des femmes a atteint un pic de 75 %. La crise sanitaire confirme en quelque sorte les anciennes normes.

Une question de choix?

Face à ces difficultés à combiner vies professionnelle et familiale et à la décision de réduire ses prestations pour continuer à jongler entre les activités, une question essentielle se pose: avons-nous d'autres choix?

Optez-vous pour un emploi à temps partiel (ou un crédit-temps/congé parental) parce que:

- il n'y a pas assez de structures d'accueil pour les enfants, les parents malades ou handicapés, les proches âgés, etc.?
- les conditions de travail difficiles, physiques et/ou mentales de votre emploi ne vous permettent pas de travailler à temps plein?
- les soins prodigués et les tâches domestiques peuvent difficilement être combinés avec un emploi à temps plein?
- vous rencontrez des problèmes de mobilité (impossibilité de se rendre à l'école/la garderie à temps, etc.)?

Bref, votre choix est-il vraiment un choix?

La CSC a-t-elle d'autres solutions?

Bien sûr qu'il y a d'autres solutions! Notre sécurité sociale rend beaucoup de choses possibles. Mais notre tâche est loin d'être achevée.

Nous plaidons en faveur:

- d'un renforcement des congés thématiques, notamment le congé parental et le crédit-temps. Nous souhaitons qu'ils soient mieux indemnisés afin que ceux qui ont des difficultés à y accéder, notamment les familles monoparentales (dont les responsables sont à 80 % des femmes), puissent réellement bénéficier de ce droit. Il importe en outre que ces formes de congé soient assimilées à un travail à temps plein. Le fait de prendre un crédit-temps ou un congé parental ne doit pas avoir de répercussions sur les droits que vous vous êtes constitués, par exemple, pour votre pension;
- d'une répartition égale de ces congés. La femme prend-elle tout et son mari rien du tout et dans ce cas, pourquoi? Nous plaidons pour une amélioration du système qui, comme dans les pays scandinaves, peut favoriser une répartition plus équitable de ces congés au sein des ménages afin que les hommes et les femmes aient des chances plus équitables sur le marché de l'emploi. En Suède, par exemple, les couples qui prennent le même nombre

de jours de congé parental reçoivent une prime!;

- d'une prolongation et d'une obligation du congé de paternité, afin de réduire la discrimination à l'égard des femmes enceintes, d'améliorer la relation (co-) parent/enfant dès les premiers jours, de mieux partager la charge mentale... Nous voulons que le congé de paternité soit prolongé. Le gouvernement actuel a déjà pris l'excellente initiative de porter ce délai de 10 à 20 jours. Nous constatons que certaines entreprises vont beaucoup plus loin que les pouvoirs publics en la matière. Nous ne pouvons qu'encourager ces démarches;
- d'une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire pour permettre aux travailleurs de réduire leurs prestations en gagnant la même chose. Cela permettrait aux travailleurs de continuer à travailler à temps plein, en conservant ainsi un salaire complet et en contribuant à des droits maximums à la sécurité sociale (pension, chômage, maladie...).

Prenons l'exemple d'une semaine de trente heures pour tous: il serait plus facile de combiner vies professionnelle et familiale, le travail non rémunéré serait mieux reconnu et les hommes et les femmes bénéficieraient d'une plus grande égalité des chances sur le marché de l'emploi.

| Jolien Pollet |

«Une jolie parenthèse pour élever Marin»

Tiffany Debroux, conseillère à la Mutualité chrétienne et déléguée syndicale CSC.



«Avec ma compagne, nous avons eu un enfant, Marin, qui a maintenant cinq mois. C'est elle qui l'a porté. Avant sa naissance, j'avais prévu de prendre un 4/5ème pour pouvoir être plus présente à ses côtés. Après sa naissance est venue mon envie de pouvoir l'élever et de créer un véritable lien avec lui.

Au départ, je pensais demander une pause carrière non rémunérée, un congé sans solde. Je savais qu'un congé parental à temps plein était possible, mais je ne savais pas que l'on pouvait convertir celui qu'on prenait déjà à 4/5ème. Je ne savais pas non plus que le crédit-temps était aussi conséquent. C'est en discutant avec une permanente de la CSC que j'ai réalisé qu'on pouvait prendre autant de mois à temps plein et être quand même un petit peu rémunérée, garder tous ses droits... et un pied dans la boîte.

J'aime mon boulot, les collègues et l'entreprise dans laquelle j'évolue, mais je dois avouer que depuis l'arrivée de Marin, ce qui

prime ce sont nos moments familiaux. Je vais donc prendre trois mois de congé parental à temps plein, ensuite mes vacances annuelles, avant d'enchaîner avec un crédit-temps. Au total, je vais arrêter de travailler pendant deux ans et demi, jusqu'à ce que Marin entre en première gardienne.

Le crédit-temps, ce n'est pas grand-chose au niveau argent, mais c'est toujours ça. Ça va nous permettre de mettre quand même un petit peu de beurre dans les épinards. Parce qu'il ne faut pas se leurrer: on est jeunes propriétaires, on a des charges qu'il va falloir honorer, et je sais que ça va être compliqué. Ce choix a été discuté et réfléchi avec ma compagne.

Marin nous offre une jolie parenthèse que je souhaite saisir. Je pense que ça vaut le coup de tenter cette expérience, même si au niveau financier, c'est vrai qu'il y a un gros impact... C'est dommage, on pourrait peut-être améliorer ça!

J'encouragerais toutes les personnes qui ont envie de faire cette démarche à le faire. Prendre plus de temps pour nous, pour nos enfants, pour nos envies réelles, et utiliser les possibilités qui existent. Le congé parental, tout le monde connaît. Mais le crédit-temps, c'est moins connu je trouve. Or c'est bien balisé, ça permet de garder nos droits... autant en profiter.»

«Suite à une séparation, j'ai dû reprendre le travail à temps plein»

Sabine Engelen, travailleuse chez Kréfel



«J'ai 47 ans et je suis la maman de deux adolescents de 14 et 19 ans. Je travaille depuis 1994 chez Kréfel, la chaîne d'électroménager, où j'ai déjà eu plusieurs jobs. J'ai été vendeuse, assistante manager et, ces dernières années, je suis magasinnière. J'espère vraiment pouvoir tenir jusqu'à ma pension, parce que ce job est lourd physiquement.

Quand mon deuxième enfant est né, j'étais assistante manager et j'ai réalisé que je voyais trop peu mes enfants. C'est pourquoi, j'ai décidé de prendre un crédit-temps 4/5ème. Le

crédit-temps t'offre la certitude de pouvoir retrouver ton job à temps plein. Financièrement aussi, c'était jouable: la perte de salaire était en partie compensée par le fait que je payais moins à la crèche.

Mais suite à une séparation, j'ai dû reprendre le travail à temps plein. Comme les enfants sont chez moi la majeure partie du temps, j'avais de nouveau besoin d'un salaire à temps plein. Entretenir une famille avec un salaire à temps partiel, ce n'est pas possible.

Est-ce que je regrette le crédit-temps? Pas du tout. Le temps de qualité passé avec mes enfants n'a pas de prix. Mais si vous devez entretenir seule une famille, vous avez besoin d'un job à temps plein. Pour beaucoup de gens, ce n'est malheureusement pas possible.»

SCRATCH & WIN

★ L'égalité n'est pas un jeu de hasard ★

En action le 8 mars

La crise sanitaire rend l'organisation du 8 mars compliquée et il est difficile d'avoir des informations définitives à partager sur les actions proposées cette année.

Néanmoins, vous pouvez déjà noter que des actions auront lieu:

> à Bruxelles avec la Marche mondiale des femmes

Des rassemblements devraient être autorisés par la Police à trois endroits (gare centrale, Schuman, place de la Monnaie) avec un nombre de participant·e·s limité.

www.facebook.com/MMF.WVM/
<https://www.facebook.com/events/234013894938951>

> à Liège avec la Cycloparade féministe

Un parcours sera proposé dans Liège à pied ou à vélo par groupe de quatre personnes maximum. Une œuvre artistique ainsi qu'une guirlande de revendications seront réalisées.

Le programme complet sera disponible sur le site <https://cycloparade.be/>

> partout avec la Grève des femmes

Le Collectif 8 mars appelle à la grève des femmes qui est (au moins) de quatre ordres: grève du travail salarié, du travail domestique (chez soi), de la consommation et du soin aux autres. Si vous ne pouvez pas faire une grève totale, vous pouvez faire une grève partielle, un arrêt de travail lors du travail en présentiel, un moment de déconnexion lors du télétravail (avec envoi d'un message d'absence), porter des signes de solidarité, faire une grève du zèle, une séance d'information pendant la pause de midi ou la récréation pour les enseignants, une action de bruit à un moment de la journée et tout ce que vous voulez pour montrer votre solidarité et votre soutien à cette grève. Toutes ces actions sont possibles et sont à discuter avec votre permanente ou permanent de centrale. Des groupes 8 mars locaux préparent des actions à Bruxelles, Mons, Charleroi, Gand, Liège, Namur, Tournai, Anvers, Hasselt, Courtrai, Louvain pour rassembler et soutenir les grévistes.

<https://8maars.be/language/fr/>

La CNE a déposé un préavis de grève. Il peut également y avoir des grèves entreprise par entreprise. N'hésitez pas à contacter votre permanente ou permanent si vous désirez participer à la grève. Vous pouvez retrouver leurs coordonnées sur www.femmes-csc.be.

Se tenir au courant

Les Femmes CSC communiqueront toutes les infos sur les mobilisations de ce 8 mars sur leur page Facebook. Consultez-là pour avoir les dernières infos!

www.facebook.com/FemmesCSC/

Certaines permanentes Femmes CSC en fédération organiseront d'ailleurs des séances d'information en lien avec notre campagne «L'égalité n'est pas un jeu de hasard!» avant le 8 mars. Les infos seront également partagées sur la page Facebook.

Envoyez vos revendications et vos témoignages à femmescsc@acv-csc.be.

Vous nous aidez ainsi à améliorer les lois et les règles qui ont des impacts sur votre situation quotidienne!

Le 8 mars, lors de la Journée internationale de lutte des femmes, revendiquons plus d'égalité!

Plus d'infos

www.femmes-csc.be •  &  Femmes CSC

femmes 



Traiter l'écart salarial au CE

La loi sur l'écart salarial (1) oblige les employeurs à fournir tous les deux ans une ventilation des données salariales au conseil d'entreprise. Cette ventilation analyse les salaires au sein de l'entreprise selon le sexe, la fonction, l'ancienneté et le niveau de formation.

En 2021, le rapport sur l'écart salarial devra être remis pour la quatrième fois au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Et ce, au plus tard au moment de la discussion annuelle sur les informations économiques et financières (IEF), en même temps que le bilan social et le rapport sur l'emploi (CCT n° 9).

Analyse détaillée

L'employeur doit effectuer l'analyse détaillée sur la base des schémas fixés par la législation: (voir la brochure de la CSC «Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise»):

- une entreprise occupant habituellement au moins 100 travailleurs en moyenne doit obligatoirement compléter l'intégralité du formulaire,
- une entreprise occupant habituellement au moins 50 travailleurs doit remplir le formulaire abrégé.

Évaluation

Il va sans dire que la lutte contre l'écart salarial H/F dans l'entreprise ne peut pas s'arrêter au diagnostic d'un éventuel écart salarial. Le diagnostic n'est qu'un début, une amorce, pour planifier des actions concrètes afin de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes.

Partant de la discussion, le conseil d'entreprise peut alors décider d'élaborer un

plan d'action afin de tendre vers une structure de rémunération neutre en genre, en s'appuyant sur les conclusions du rapport. Il faudra dès lors évaluer régulièrement la mise en œuvre du plan d'action.

CCT sectorielles

Au niveau sectoriel, la loi sur l'écart salarial exige que les commissions paritaires contrôlent la neutralité en genre des CCT qu'elles concluent sur des systèmes de classification de fonctions.

Enfin, il est conseillé de comparer les rapports d'analyse des années précédentes et de rechercher les modifications, les différences et de les aborder.

De nouvelles discriminations sont peut-être apparues. Un nouveau plan d'action s'impose peut-être.

Vous avez besoin de plus d'informations?

- Brochure «Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise» à télécharger sur www.lacsc.be (Publications et outils / Les brochures / Égalité hommes-femmes).
- Si vous avez d'autres questions ou besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter l'expert IEF de votre fédération/centrale.

| Marie-Paule Vandormael |

(1) Loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012.



La brochure est à télécharger sur www.lacsc.be (Publications et outils / Les brochures / Égalité hommes-femmes).

En 2020, les femmes devaient travailler **87 jours** de plus pour obtenir le même salaire que les hommes

Selon les chiffres publiés précédemment par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les femmes de notre pays gagnent toujours en moyenne 9,6 % de moins que les hommes. Ce pourcentage est corrigé en fonction de la durée de travail. Comme les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, l'écart salarial s'élèverait à 23,7 % sans cette correction. Tristes chiffres pour l'an 2020.



L'égalité, on a tout à y gagner

Notre culture syndicale, avec tous les modes de fonctionnement qui en découlent, a des répercussions directes sur la participation des femmes à l'action syndicale. Vous voulez œuvrer en faveur de l'égalité dans les équipes syndicales? Consulter la brochure «L'égalité, on a tout à y gagner. Carnet de bord de l'égalité entre hommes et femmes» sur www.lacsc.be (Publications et outils / Les brochures / Égalité hommes-femmes).



Dans certains cas, le prélèvement des cotisations sur les pensions complémentaires fait que les travailleurs concernés ont une pension moins élevée que s'ils ne s'étaient pas constitué de pension complémentaire du tout.

Pensions complémentaires: pour des cotisations équitables

Deux cotisations sont prélevées sur la pension légale et la pension complémentaire. Cette retenue n'est pas toujours équitable. Dans certains cas, votre pension est moins élevée que si vous ne vous étiez pas constitué une pension complémentaire. Pour la CSC, c'est incompréhensible et injuste. Elle appelle donc le gouvernement à corriger cette injustice de toute urgence.

Il y a plus de 16 ans, les pensions complémentaires ont été introduites dans divers secteurs après l'adoption, au parlement, de la loi sur les pensions complémentaires (LPC). Aujourd'hui, il existe 51 plans de pension sectoriels. Les cotisations payées pour ces plans de pension sont généralement très modestes. En moyenne, elles représentent 1 à 2 % du salaire brut. Les pensions complémentaires constituées en fin de carrière sont donc très limitées. Elles vont de quelques milliers d'euros à 10 à 15.000 euros.

Corriger les effets secondaires indésirables

La cotisation AMI est une cotisation de sécurité sociale destinée à financer l'assurance maladie et invalidité. Une cotisation AMI et une cotisation de solidarité sont prélevées sur la pension légale et la pension complémentaire. Dans certains cas, le prélèvement de ces cotisations fait que les travailleurs concernés ont

une pension moins élevée que s'ils ne s'étaient pas constitué de pension complémentaire du tout.

C'est évidemment injuste et incompréhensible. C'est le cas des pensions complémentaires sectorielles faibles qui, combinées à la pension légale, dépassent tout juste le seuil à partir duquel la cotisation AMI est due. Pour les pensions complémentaires plus élevées aussi, on applique un taux d'intérêt fictif trop élevé car le coefficient de conversion n'est plus actualisé. De ce fait, on paie le reste de sa vie une cotisation de solidarité sur un montant bien supérieur au capital initial de la pension complémentaire.

Qu'en pense la CSC?

La CSC est favorable au maintien des cotisations sociales telles que la cotisation de solidarité et la cotisation AMI parce qu'elles viennent compléter le financement de la sécurité sociale. Elles doivent toutefois être calculées correctement et

ne pas avoir d'effets secondaires indésirables. Nous dénonçons cette situation depuis 15 ans, mais nous n'avons jamais été entendus. Récemment, les responsables politiques ont fait un premier pas en analysant l'impact de la correction du coefficient de conversion, compte tenu des récentes tables de mortalité unisexes, et en appliquant un rendement de 1,75 % (qui est également garanti par la loi sur les pensions complémentaires) et une indexation de 2 %. Jusqu'ici, aucune mesure concrète n'a cependant encore été adoptée. Il est grand temps que cette question soit examinée de manière approfondie. Il faut également vérifier si les seuils pour la cotisation de solidarité, mais certainement aussi ceux pour la cotisation AMI, sont corrects et équitables et examiner si la cotisation ne devrait pas comporter différents niveaux, comme c'est le cas pour la cotisation de solidarité.

Nous insistons auprès du gouvernement actuel pour qu'il trouve rapidement une solution correcte, surtout s'il souhaite porter le niveau des pensions complémentaires à 3 % au moins!

| Nathalie Diesbecq |

Agenda CPPT-CE *en mars*

Voici les points à inscrire obligatoirement à l'ordre du jour des CPPT et des CE du mois de mars, ainsi que certains points d'attention. Les représentants du personnel ont aussi le droit d'inscrire d'autres points qui relèvent des compétences du CPPT ou du CE. Voici quelques suggestions. Préparez bien les réunions!

Au CPPT

Les points suivants doivent figurer à l'ordre du jour du CPPT en mars:

- **Suivi des réunions précédentes:** si vous souhaitez remettre certains points à l'ordre du jour, vous devez les communiquer au président du CPPT au moins 10 jours avant la réunion.
- **Discussion du rapport mensuel du service interne PPT:** discussion après explication par le conseiller en prévention en charge du service interne PPT.
- Plan d'action annuel 2021: état des lieux.
- **Rapport annuel des services interne et externe PPT:** la réunion de février peut ne pas suffire à tout couvrir (demandes d'informations supplémentaires, modifications à apporter au rapport). L'employeur tient le rapport annuel du service interne à la disposition des

fonctionnaires chargés de la surveillance.

- Chaque année, lors d'une réunion du CPPT, l'employeur doit fournir une **explication détaillée de la politique environnementale menée par l'entreprise** et répondre à toutes les questions des membres du comité à ce sujet (art. 11.7-16 du Codex). En Flandre, le CPPT donne également son avis sur le rapport annuel du coordinateur environnemental et sur le rapport environnemental annuel intégré.
- **Mesures corona** (voir p5-6): étant donné l'évolution constante du contexte, il est important de continuer à suivre ces mesures et à les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures.
- Consultation des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise sur le **plan pour l'emploi des travailleurs âgés** (dans le prolongement de la CCT n° 104) (voir aussi l'ordre du jour du CE). Si l'employeur prend des mesures qui affectent le bien-être au travail, il doit les soumettre au CPPT.

Mars est le «mois de l'égalité salariale». Nous vous invitons à faire le point au CE sur la situation dans votre entreprise: y a-t-il un écart salarial? Si oui, quelles en sont les causes...? (voir p. 14).

Au conseil d'entreprise (CE)

- L'employeur doit soumettre au CE l'aperçu annuel des **mesures en faveur de l'emploi** (rapport «Trillium») qu'il reçoit au mois de mars de l'ONSS. S'il ne le fait pas au mois de mars, il devra l'inclure dans le dossier sur les informations économiques et financières annuelles.
- À part cela, **aucune autre matière ne doit obligatoirement figurer à l'agenda du CE de mars.** Le CE peut néanmoins aborder toute question relative à la situation sociale, économique ou financière de l'entreprise, à l'organisation du travail ou à la politique du personnel. Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous proposons d'aborder l'une des questions suivantes:
 - les initiatives de **formation professionnelle** prises par l'entreprise (CCT n°9, art. 8), en lien notamment avec

l'introduction des nouvelles technologies (CCT n°39);

- le **temps de travail**, les régimes de travail et le télétravail (CCT n°42, CCT n°46, CCT n°85 concernant le télétravail volontaire, loi Peeters sur le télétravail occasionnel et nouvelle CCT n°149 concernant le télétravail Covid-19);
- les **critères généraux d'embauche** et de licenciement (CCT n°9 et loi du 20.06.1948, art. 15);
- l'**égalité des chances entre les hommes et les femmes et les inégalités salariales** (AR du 14.07.1987, loi du 2.04.2012 et AR du 25.04.2014). Mars est décrété «mois de l'égalité salariale» car il faut trois mois de travail supplémentaire aux femmes pour atteindre le niveau de salaire des hommes sur une année (voir p 14). Nous vous invi-

tons à faire le point au CE sur la situation dans votre entreprise: y a-t-il un écart salarial? Si oui, quelles en sont les causes...? Les entreprises comptant plus de 50 travailleurs sont tenues d'établir, tous les deux ans, un rapport d'analyse de leur structure de rémunération pour le soumettre au CE ou aux membres de la délégation syndicale en cas d'absence de CE. Ce rapport servira de base à la discussion. Le cas échéant, un plan d'action en vue de lutter contre ces inégalités pourra être élaboré au CE. Si cela n'a pas été fait lors de la réunion précédente, une attention particulière peut aussi être accordée au plan pour l'emploi des travailleurs âgés en application de la CCT n°104 du CNT.

| Geneviève Laforet et Kris Van Eyck |



Les tarifs de la SNCB ont augmenté depuis le 1^{er} février. Pour les travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier de la gratuité du voyage en train pour se rendre au travail en vertu de la règle des 80/20, la contribution personnelle au coût de la carte de train augmentera.

Transports en commun

Nouveaux tarifs SNCB et un ticket unique jusqu'à 11 km autour de Bruxelles

Le 1^{er} février 2021, les tarifs de la SNCB ont augmenté. Le prix des abonnements pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail a été majoré de 1,95 %. Le prix des cartes multi-trajets a également augmenté, bien qu'il soit possible d'éviter cette augmentation en les achetant sur internet. Il y a donc une différence de prix entre les billets physiques, plus chers, et les billets numériques. Une bonne nouvelle toutefois: un ticket unique permet à présent d'utiliser les trains, trams, bus des quatre opérateurs en Région bruxelloise et dans sa périphérie. Les syndicats et les employeurs au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie ont donné leur avis sur ces questions et sur d'autres évolutions en matière de mobilité.

Conséquences financières pour de nombreux travailleurs

Pour les travailleurs qui ne peuvent pas bénéficier de la gratuité des déplacements en train entre le domicile et le lieu de travail, dans le cadre du régime 80/20, la contribution personnelle au coût de l'abonnement de train passe de 30 % à 33,5 %. La contribution légale de l'employeur ne s'élèvera alors qu'à 66,5 % du coût d'un abonnement. En juillet 2019, elle était encore de 70 %.

Nous estimons qu'environ 30 à 40 % des travailleurs avancent le montant de leur abonnement, paient une partie de leur abonnement de train et supportent presque toujours eux-mêmes le coût du trans-

port vers et à partir des points d'embarquement des transports en commun (1).

Dans leur avis, les interlocuteurs sociaux réitèrent également leur revendication antérieure, à savoir que les jeunes qui suivent une formation en alternance doivent continuer à bénéficier d'un abonnement scolaire.

Des canaux de vente accessibles

Les interlocuteurs sociaux estiment que stimuler l'achat de billets numériques est une chose, mais que la SNCB doit comprendre que les navetteurs ne possèdent pas tous les compétences numériques nécessaires pour utiliser ces titres de trans-

port moins onéreux. La SNCB doit mieux s'assurer de la facilité avec laquelle les voyageurs utilisent les canaux de vente numériques.

Payer à nouveau pour son vélo dans le train

De juillet à décembre 2020, vous pouviez prendre votre vélo gratuitement dans le train. Il s'agissait toutefois d'une mesure temporaire liée à la crise sanitaire. Depuis le 1^{er} janvier 2021, il faut à nouveau payer un supplément de quatre euros par trajet, quelle que soit la distance parcourue en train. Cette situation est regrettable pour les travailleurs qui parcourent de courtes distances en train et qui utilisent leur vélo pour effectuer le trajet avant et après le déplacement en train.

Répondre à la popularité du vélo et du télétravail dans le nouveau contrat de gestion

Dans leur avis, les interlocuteurs sociaux déclarent que la SNCB doit mieux répondre à la popularité croissante du télétravail et

(1) Environ 60 % des employeurs ont souscrit au régime 80/20 qui prévoit que les pouvoirs publics paient les 20 % restants si l'employeur porte sa contribution (obligatoire) aux transports en commun à 80 %. Grâce à ce régime 80/20, les navetteurs peuvent voyager gratuitement en 2^{ème} classe avec la SNCB.

du vélo. Afin d'encourager l'utilisation des transports en commun après l'épidémie pour effectuer les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, il faut augmenter la capacité des trains pour les vélos. Dans son nouveau contrat de gestion, prévu pour 2022, la SNCB doit tenir compte de ces tendances à l'augmentation du nombre de vélos et du télétravail.

Objectifs de ponctualité

Le contrat de gestion clarifie les droits et obligations de la SNCB à l'égard des pouvoirs publics fédéraux. La politique tarifaire constitue un chapitre important du contrat de gestion. Pour les interlocuteurs sociaux, une plus grande autonomie tarifaire de la SNCB n'est possible que si le niveau des tarifs est lié à la qualité des services, y compris la ponctualité des trains. Il faut fixer un objectif réaliste en matière de ponctualité. La simplicité et la

facilité d'utilisation doivent être au cœur de la politique tarifaire. Les syndicats et les employeurs demandent donc une politique tarifaire pour l'ensemble des transports publics.

Intégrer toutes les formes de transports publics

En raison du manque d'intégration des horaires, des titres de transport et des tarifs, il n'est pas toujours facile actuellement de passer du bus au tram, au train et au métro en Belgique.

Dans d'autres pays, comme l'Allemagne, la Suisse et la Scandinavie, cette question est beaucoup mieux réglée. L'intégration des titres de transport, des tarifs et de l'offre y est un fait. En Belgique, on a jusqu'ici surtout palabré sur les avantages, pourtant évidents, de l'intégration tarifaire.

Un ticket unique à Bruxelles et autour

Brupass XL constitue un pas dans la bonne direction. Après des années de négociations difficiles entre la SNCB, le Tec, la Stib et De Lijn, il est possible, depuis le 1^{er} février 2021, de prendre le train, le tram, le bus ou le métro avec un même billet jusqu'à une distance moyenne de 11 kilomètres en dehors des limites de la Région bruxelloise. Le ticket coûte trois euros. Auparavant, il fallait souvent deux titres de transport ou abonnements pour effectuer un court déplacement de quelques kilomètres dans la périphérie bruxelloise. Les interlocuteurs sociaux applaudissent cette initiative car elle permet d'inciter les navetteurs à abandonner leur voiture. Mais elle ne doit pas s'arrêter là. Les opérateurs des transports en commun et leurs autorités de tutelle doivent prendre de nouvelles mesures pour promouvoir l'intégration tarifaire des transports en commun. L'impact de Brupass XL aurait été plus important si le périmètre d'application de ces tarifs avait été supérieur à 11 kilomètres. Actuellement, les communes de la périphérie bruxelloise qui comptent beaucoup de navetteurs, telles qu'Overijse, Hal, La Hulpe et Ternat, se situent en dehors du périmètre.

Davantage de droits à la mobilité pour les travailleurs

La CSC estime que le vélo et les transports en commun doivent également être rendus attractifs en donnant à chaque travailleur un droit à une indemnité vélo légale obligatoire et à la gratuité des transports en commun. Nous plaçons depuis longtemps en faveur d'un régime obligatoire de tiers-payant 80/20 pour toutes les formes de transports en commun, les Régions contribuant également à un régime de tiers-payant pour le métro, le tram et le bus. De cette façon, nous pourrions assurer des transports en commun de qualité et mieux intégrés pour les travailleurs.

| Koen Repriels |



Au prix de 3 euros ou 20 euros pour 10 voyages, le ticket Brupass XL vous donne accès à 17 gares supplémentaires en plus des 34 gares bruxelloises, à tout le réseau de la Stib et aux réseaux Tec et De Lijn dans et jusqu'à 11 km autour de la Région bruxelloise. Trouvez toutes les gares, communes, villes desservies par le ticket unique Brupass XL sur www.stib.be.

«La SNCB doit être au service du public»

L'annonce par la SNCB de la fermeture de 44 guichets de gare supplémentaires a surpris tout le monde. Une décision qui, pour Xavier Martin, le permanent CSC-Transcom, va à contre-courant du service au public que devrait proposer l'opérateur.

Une «douche froide». Voilà comment Xavier Martin, qui a œuvré durant 10 ans au guichet dans les différentes gares de Bruxelles, décrit l'annonce par la SNCB de la fermeture de 44 guichets de gare supplémentaires d'ici la fin de l'année. «En décembre dernier, le ministre avait pourtant été rassurant. L'annonce de la fermeture d'un tiers des guichets encore disponibles au niveau national était complètement inattendue. Même si aucun licenciement sec n'est envisagé, ce plan met en danger 77 emplois ETP.»

Avec la disparition des guichets, c'est une présence humaine utile et rassurante qui risque de disparaître des gares impactées par cette annonce. «La SNCB mise sur le tout au digital. Certains tarifs ont même été diminués sur les canaux digitaux pour inciter les gens à faire du self-service. Mais cela a un impact sur le service: dans une gare avec un guichet, si les clients se trompent en commandant leur titre de transport, le billet erroné peut être échangé sans frais au guichet. Dans les gares sans guichet, en cas d'erreur d'émission, elle sera à charge de l'usager, sans remboursement possible.»

Services et sécurité en berne

Pour la CSC-Transcom, cette digitalisation ne doit pas se faire au détriment de l'utilisateur. «La présence du guichetier dans la gare n'a pas seulement pour vocation de vendre des titres de transport. C'est aussi la personne de contact qui renseigne les usagers, délivre les horaires de train ou assiste les personnes à mobilité réduite. Cette digitalisation fragilise certaines per-

Évolution du nombre de guichets ouverts en Belgique: Nombre total de gares: 554.
| En 2008: 208 guichets | En 2018: 135 guichets | Proposition 2021: 91 guichets.

Gares dont les guichets sont menacés de fermeture: Ans, Bertrix, Beveren-Waas, Binche, Châtelet, De Pinte, Diksmude, Gouvy, Harelbeke, Heide, Heist, Jambes, Jette, Jurbise, Kontich-Lint, La Hulpe, Lede, Lessines, Leuze, Liedekerke, Luttre, Marbehan, Mariembourg, MalinesNekkerspoel, Marchienne-auPont, Menin, Ninove, Opwijk, Péruwelz, Poperinge, RhodeSaint-Genèse, Rixensart, Rochefort-Jemelle, Renaix, Saint-Ghislain, Silly, Ternat, Tielt, Torhout, Furnes, Wavre, Waterloo, Virton, Zaventem.

sonnes, comme les personnes âgées, et transforme petit à petit un service au public en un self-service où c'est l'usager qui est au service de l'entreprise en faisant lui-même son achat. Or, c'est la SNCB qui doit être au service du public. Et les travailleurs souhaitent, dans cet objectif, pouvoir proposer plus de services aux usagers.»

L'absence de personnel dans les gares risque également, à terme, de poser des problèmes de sécurité. «Les agents sont régulièrement interpellés par des personnes se sentant en insécurité. Ils pouvaient prendre des mesures en contactant les services de Securail. Sans personnel, on risque de voir les gares se délabrer... alors que des rénovations viennent parfois d'être réalisées. Je crains aussi que certaines d'entre elles deviennent des zones de non droit. Il faut que les usagers puissent voyager dans des conditions optimales de sécurité.»

Ambassadeurs du rail

Alors que la SNCB négocie son contrat de gestion, Xavier Martin espère l'annonce d'un moratoire sur le maintien du nombre de guichets à son niveau actuel. Les agents commerciaux sont les meilleurs ambassadeurs du rail, de nombreux voyageurs l'ont d'ailleurs exprimé dans les médias. «Si la SNCB a l'ambition de devenir la colonne vertébrale des transports publics, elle doit y mettre les moyens. Il

faut remettre le contact humain au centre des préoccupations. Or, elle va complètement à contre-courant. Supprimer les guichets, c'est supprimer le service le plus adapté à la demande des usagers et les renseignements des nouveaux tarifs disponibles comme le Brupass XL.

| David Morelli |



© Marianne Lerouge

La CSC-Transcom a mené une action contre la fermeture des guichets le 2 février à la gare de Bruxelles-Midi.

De nouvelles primes vélo en Wallonie!



Se rendre à vélo au boulot... Une option encouragée par des primes en Wallonie.

Indéniablement, l'année 2021 sera sous le signe de la mobilité douce en Wallonie. En effet, la Région wallonne prévoit non pas une, mais deux primes vélos qui bénéficieront aux travailleurs!

Une première prime est d'ores et déjà disponible. Il s'agit d'une prime à destination des employeurs pour l'achat de vélos élec-

triques et/ou mécaniques (neufs ou d'occasion) à usage principalement professionnel (vélos de service). Elle est ouverte à tous types d'employeurs autant publics que privés et même les ASBL ayant un siège d'activité en Wallonie.

L'intervention se monte à 20 % du prix d'achat du vélo avec des plafonds allant de

50 à 400€ selon le type de vélo. L'employeur peut de cette manière profiter d'un maximum de cinq vélos de service indemnisés pour ses travailleurs. **N'hésitez donc pas à interpeller votre employeur pour qu'il introduise le dossier pour votre entreprise, le budget alloué à la prime est limité!**

La deuxième prime s'adresse directement aux Wallonnes et Wallons (même principe et mêmes modalités) qui achètent un vélo ou un kit électrique pour effectuer leurs trajets domicile-travail. Celle-ci sera disponible dans le courant du 1^{er} trimestre 2021. Affaire à suivre donc...

Pour effectuer la demande de prime employeur et la prime citoyenne (à venir), il faut introduire le dossier auprès de la plateforme en ligne de la Région wallonne: <https://monespace.wallonie.be>

Pour avoir plus d'infos, contactez le 1718 ou envoyez un mail sur prime.velo@spw.wallonie.be ou consultez <http://mobilite.wallonie.be/home/je-suis/une-entreprise/prime-regionale-velos-de-service.html>

Ghlin: fameux coup de boost syndical pour la mobilité douce

Avec beaucoup de fierté, la CSC Transcom et le comité local de Mons de la CSC ont annoncé que la Wallonie débloque un budget de 350.000 € pour des aménagements cyclables sécurisés sur la route de Wallonie, entre Obourg et Villerot.

Les actions menées depuis deux ans ont donc porté leurs fruits. En 2019 et 2020, à l'occasion de la Semaine de la mobilité, les militants avaient en effet sensibilisé le monde politique, les travailleurs et les directions d'entreprises riveraines sur la dangerosité pour les usagers faibles de cet axe qui jouxte le zoning de Ghlin.

«Dès le début, notre idée était de proposer un itinéraire de mobilité douce utilisant le

chemin de halage, avec des points de traversée sécurisés permettant aux travailleurs de rejoindre leur entreprise dans le zoning» explique Luc Vanhaverbeke, permanent CSC-Transcom du Hainaut.

«Au fil des contacts politiques que nous avons sollicités, ce projet a été retenu par le cabinet du ministre de la Mobilité. Finalement, avec ce budget de 350.000 euros, 18 points noirs vont faire l'objet d'aménagements dans les trois prochaines années.»

Environ 8.000 travailleurs sont occupés sur ce zoning. Ce futur itinéraire cyclable est donc une réelle opportunité pour ceux-ci, mais aussi pour les habitants voi-

Parallèlement, la CSC se réjouit aussi du fait que la SNCB augmente son offre à la gare de Ghlin. «Il y a maintenant un train toutes les demi-heures. Et la SNCB est d'accord d'aménager le sentier allant de la gare de Ghlin au centre de distribution Bpost où 230 personnes travaillent. Aujourd'hui, elles doivent parcourir trois kilomètres entre la gare et le centre de tri. Avec ce sentier, elles n'auront que 500 mètres à parcourir».

Et pour que le tableau soit complet, il reste une mesure à mettre en œuvre: la mise à disposition de vélos à la gare de Ghlin. Un sujet sur lequel le comité local de la CSC Mons compte bien interpeller la Ville.

| Danièle Ernotte |

La voiture raisonnable ou l'anti-SUV

Pas de Salon de l'auto cette année, mais les constructeurs n'ont pas fait l'impasse sur leurs habituelles campagnes de pub, à grand renfort de spots et d'affichages. Sans surprise, énormément de place est faite aux modèles de type SUV.

Aujourd'hui, les SUV (*Sport Utility Vehicles*) représentent en Belgique 40 % des ventes annuelles de voitures. Des véhicules toujours plus massifs, plus puissants, à la face avant plus volumineuse, et donc moins aérodynamiques.

Ces tendances du marché – qui touchent aussi les voitures électriques – nuisent fortement au bilan climatique, sanitaire et environnemental du trafic routier. Plusieurs raisons à cela:

- plus une voiture est lourde et puissante, plus grand est le danger qu'elle représente dans l'espace public;
- l'accroissement de la masse et de la puissance d'un véhicule va de pair avec une augmentation des émissions de particules fines générées par l'usure des freins et des pneus;
- dans le cas des motorisations thermiques, cela induit en outre une aug-

mentation des émissions de gaz à effet de serre et de polluants locaux associés à l'échappement.

La fédération Inter-Environnement Wallonie (IEW) et l'ASBL Parents d'enfants victimes de la route – SAVE (PEVR) viennent donc d'écrire une lettre ouverte aux politiques pour les appeler à contraindre l'industrie automobile à revoir ses orientations et à assumer ses responsabilités dans le cadre de la transition environnementale.

Le concept prôné est celui de la (e)Lisa Car (*Light and safe Car*), c'est-à-dire des véhicules plus légers, moins puissants, moins rapides, aux formes plus fluides et à motorisation électrique. Les deux associations affichent un objectif ambitieux: 100 % de véhicules correspondant au concept d'(e) Lisa Car pour les voitures neuves vendues en Europe en 2030.

Les arguments en faveur de ce concept sont développés dans un «**Appel pour une régulation du marché automobile en faveur des "voitures raisonnables"**» que les citoyens sont invités à signer sur www.iew.be/automobile-light-is-right-lettre-ouverte-aux-representants-politiques/

Plus d'infos sur le site d'Inter-Environnement Wallonie: www.iew.be

| Cellule Mobilité de la CSC |

La cellule Mobilité de la CSC accompagne les équipes syndicales dans leurs projets de mobilité au sein des entreprises! N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes là avec vous pour une mobilité durable.

Contact: Maxime Bruggeman, coordinateur de la cellule Mobilité CSC : 0474.84.49.32 - mobilite@acs-csc.be

Des chiffres pour comprendre

- En 2018, 22,1 % des émissions de CO₂ de la Belgique étaient induites par le transport routier. Les émissions de ce secteur étaient en hausse de 25,4 % par rapport à 1990.
- En 2016, 7.600 décès étaient imputables à la pollution par les particules fines et 1.600 à la pollution par le dioxyde d'azote (dont le transport routier est une des principales sources d'émissions).
- En 2018, 604 personnes perdaient la vie sur les routes belges et 3.636 y étaient gravement blessées.

Très polluants et très dangereux, les SUV représentent en Belgique 40 % des ventes annuelles de voitures.



La journée du 28 janvier du FSM était consacrée à la justice sociale avec un atelier important pour la CSC sur «Comment sortir de la crise par la justice sociale et la démocratie?».

20 ans du Forum social mondial Un autre monde est la seule solution

Triste contexte pour célébrer dignement l'entrée dans l'âge adulte! À défaut d'un grand événement chaleureux, d'une manifestation d'ampleur pour réclamer un autre monde, de rencontres animées dans toutes les langues..., les participants à cette édition du 20^{ème} anniversaire du Forum social mondial, de tous les continents, se sont retrouvés en ligne pour débattre, échanger, expliquer, dénoncer, construire des revendications communes, esquisser un autre monde. Sur fond de pandémie planétaire de Covid, les revendications liées aux droits humains, à la justice sociale, à la transition juste, au droit à la protection sociale, à l'accès à la santé, à la liberté de bouger et de migrer, à des services publics de qualité, au respect de l'environnement et de notre terre... sont plus que jamais une priorité. Une certitude: les participants au FSM restent convaincus qu'un autre monde est possible!

Depuis 20 ans, la CSC participe activement aux forums sociaux mondiaux (FSM) pour construire et proposer des alternatives au monde néolibéral. Organisé la première fois à Porto Alegre (Brésil) en 2001, le Forum social mondial a voyagé vers Bombay (Inde), Bamako (Mali), Dakar (Sénégal), Nairobi (Kenya), Tunis (Tunisie), Montréal (Canada), Bélem (Brésil), Salvador de Bahia (Brésil)... L'édition 2021 aurait dû avoir lieu au Mexique. Elle a finalement eu lieu en ligne, avec l'espoir d'une édition live à Mexico en 2022.

Lutter en réseaux

Le FSM se présente comme une alternative sociale au Forum économique mondial qui a lieu chaque année à Davos de-

puis 1971. Pratiquement, les FSM sont des espaces de débats ouverts. Issus de la société civile, des associations, des ONG, des syndicats, ou simples citoyens, les participants, souvent appelés altermondialistes, essayent de définir ensemble des stratégies internationales alternatives au modèle actuel. Par la rencontre et les échanges, ils créent des liens et des réseaux qui se concrétisent souvent aussi au niveau national. Par exemple, c'est à la suite du deuxième FSM, en 2002, que la CSC a commencé à travailler de manière plus rapprochée avec des ONG comme le CNCD, à faire campagne avec d'autres acteurs de la société civile sur, par exemple, le travail décent, la justice fiscale ou encore la lutte contre la pauvreté. Aujourd'hui, en Belgique, une coa-

lition pour sortir de la crise sanitaire a été mise en place avec la société civile et les organisations syndicales et mutualistes «pour une société soutenable, juste et résiliente»: la coalition corona (www.coalitioncorona.be). Créer des plateformes de revendications et de lutte est devenu une évidence en Belgique.

FSM version virtuelle

Le FSM de 2021 s'est tenu dans le contexte de la pandémie mondiale de coronavirus. Ne pouvant l'organiser comme prévu en présentiel au Mexique, les organisateurs ont décidé de le maintenir en version virtuelle. Et finalement, cette édition aura été la plus longue de ces 20 années: face à la difficulté de programmer des panels d'audience mondiale compte tenu des différents fuseaux horaires, les organisateurs ont décidé de l'étaler sur une semaine, du 23 au 31 janvier 2021.

La CSC s'y est investie avec un petit groupe de trois militants (voir le témoignage de Moustafa p. 24) et de permanents dont la plupart y participaient pour la première fois. Chaque jour, une thématique était abordée: paix et guerre, justice économique,

éducation, communication et culture, société et diversité, environnement et transition juste... Les syndicats y ont inscrits leurs activités.

Journée de la justice sociale

La journée du 28 janvier était consacrée à la justice sociale avec un important atelier sur «Comment sortir de la crise par la justice sociale et la démocratie?». Cícero Pereira da Silva, secrétaire général adjoint de la Confédération syndicale du travail des Amériques, a introduit l'atelier en faisant un topo de la situation. En résumé, le constat est identique dans tous les pays du monde: beaucoup de personnes sont en grande précarité avec peu ou pas de protection sociale et la crise sanitaire qui se greffe sur d'autres crises n'a fait qu'empirer les choses. Le chômage a explosé partout et les conditions de travail se sont dégradées, les employeurs profitant du contexte Covid. La situation est particulièrement catastrophique dans le travail informel (quasiment généralisé dans certains pays) où, quand les gens sont obligatoirement confinés, ils ne peuvent plus travailler. Ils se retrouvent dès lors privés de revenus et n'ont donc plus de quoi vivre. Certains secteurs, comme les livraisons à domicile, se sont surdéveloppés sous leur pire forme. Et si, dans les secteurs où c'est possible, le télétravail semble être la solution pour sortir de la contagion, dans beaucoup de pays, il n'y a pas de réglementations et quand il y en a, elles sont imposées sans concertation sociale. Les négociations collectives et le dialogue social ont souffert de la crise. Les gouvernements autoritaires profitent de la situation pour encore plus diminuer la concertation sociale.

Diverses réalités de différents pays ont été présentées. Aurore Demaison a présenté la situation dans la maison de repos où elle travaille en Belgique. Rodéric et Richard ont témoigné des difficultés des motoboyers, les livreurs à moto de Sao Paulo au Brésil (voir encadrés).

Le Brésil, un géant fragilisé

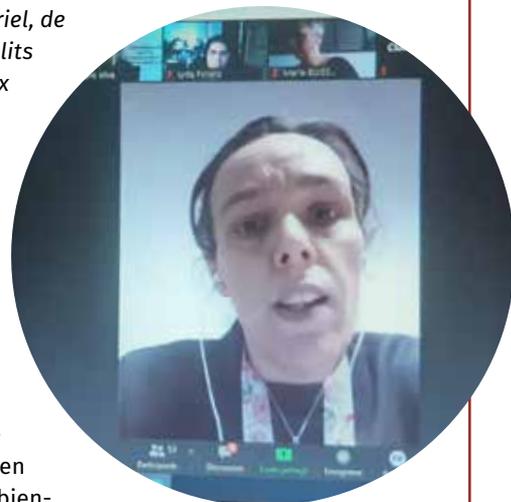
Inévitablement, le focus a été fait sur des pays plus fortement impactés par le coronavirus. Ricardo Patah, président de l'Union générale des travailleurs (UGT) Brésil, a alerté sur la situation dans son pays, le Brésil étant le troisième pays qui a enregistré le plus grand nombre de décès liés au Covid-19 avec plus de 220.000 morts (sur 212 millions d'habitants). «Plus de 10 millions de personnes sont sans emploi, en situation de famine. C'est imputable au président Bolsonaro qui valorise le marché au détriment des citoyens. Notre président a un intérêt pour le fascisme, la dictature. Les citoyens commencent à comprendre la folie d'avoir élu un président qui n'est pas respectueux des êtres humains. Les syndicats se sont prononcés pour sa destitution. Les questions sociales sont laissées

sur le côté. La gestion de la crise sanitaire y est désastreuse. Beaucoup de personnes sont décédées parce qu'elles n'ont pas eu d'accès à l'oxygène. Le Venezuela a accepté de nous aider et nous sommes en discussion avec la Chine pour obtenir le vaccin. C'est une tragédie de grande ampleur et c'est grâce à la solidarité que nous pourrons en sortir. Cette réunion est très importante aujourd'hui. Elle donne l'espoir de voir la lumière au bout du tunnel.»

Solidaire avec le Sud

Victor Baez, secrétaire général adjoint de la Confédération syndicale internationale (CSI) a analysé le contexte mondial et donné des pistes de solutions: «La crise du Covid s'est greffée sur d'autres crises existantes. Il faut s'attaquer aux crises de front. Selon Oxfam, le Covid est un

Aurore Demaison, aide-soignante et déléguée CSC, a présenté la situation dans la maison de repos où elle travaille en Belgique: «Pendant la première vague de Covid-19, les travailleurs ont souffert du manque de matériel, de la peur de contaminer leur famille. Les lits se sont vidés à cause des nombreux décès avec pour conséquence des personnes mises au chômage ou des déplacements dans d'autres maisons de repos pour venir en renfort avec parfois des problèmes de mobilité. Le fait que les visites soient interdites pour les résidents entraîne plus de boulot. Les aides-soignantes doivent faire ce que les familles faisaient avant: ranger les vêtements dans les armoires, descendre le linge...» Aurore pointe aussi le fait qu'en mars 2020, les réunions du CE et du bien-être au travail ont été suspendues. «Depuis lors, les réunions sont virtuelles, mais il n'est pas évident de négocier des choses importantes en vidéo.»



prétexte pour que les riches s'enrichissent et les pauvres s'appauvrissent. On dit que le vaccin doit être proposé à l'échelle mondiale mais, jusqu'à présent, ce sont les pays riches qui l'ont acheté prioritairement. Il ne faut pas condamner le Sud. Les droits des travailleurs se jouent à l'OIT, mais aussi ailleurs aux Nations unies, à l'OMC. Il faut un nouvel ordre mondial. Comme voie de sortie, la CSI plaide pour un nouveau contrat social qui comporterait en son cœur un salaire minimum vital, la protection des droits des travailleurs et

des travailleurs du secteur informel, une protection sociale pour tous, le combat contre les paradis fiscaux. Le dialogue social et la transition juste que nous appelons de nos vœux peuvent nous y aider.»

Les prochaines actions du FSM devraient se faire parallèlement au Forum social économique qui devrait avoir lieu à Singapour en mai 2021.

| Donatienne Coppieters |

Moustafa Assafi travaille chez Securitas, une grosse entreprise de gardiennage. Il participait pour la première fois au FSM.

«Ça m'a intéressé de découvrir la réalité d'un forum mondial. Ayant un mandat syndical au conseil d'entreprise européen, je rencontre les délégués des entreprises Securitas de toute l'Europe. Ça me donne une vision des différences des conditions de travail puisque chaque pays négocie pour lui-même. La réalité mondiale m'interpelle. On a tous comme objectif d'améliorer les choses grâce aux échanges que nous avons ensemble.

Tous les pays sont demandeurs de solidarité pour sortir de la crise. Au Brésil par exemple, un syndicaliste a témoigné de la situation catastrophique sous le président Bolsonaro. Les gens sont en train de crever. Ils en appellent à la solidarité.

Au Maroc, les trois quarts des travailleuses et des travailleurs vivent de l'économie informelle. Avec le confinement, ils ont été interdits d'exercer leurs activités. Mais un petit commerçant de rue qui ne peut plus vendre, sans allocations de chômage, ne peut plus nourrir sa famille. Il préfère donc prendre le risque d'être contaminé.

Si ce forum était une découverte intéressante pour moi, je pense qu'il faut le vivre en présentiel pour comprendre son fonctionnement. La difficulté d'un forum en ligne, chez soi, est de lui donner la priorité face aux contraintes du quotidien. Si tu es sur place, ton seul agenda, c'est le forum avec de vraies rencontres. Mais nous devons nous adapter à la situation liée à cette crise mondiale et surtout continuer à faire vivre nos projets sociaux.»



Rodéric et Richard travaillent à Sao Paulo au Brésil comme «motoboy» (livreurs à vélo). Avec les confinements, les fermetures de magasins..., le secteur de la livraison a explosé. *«Les entreprises nous appellent des partenaires ou associés. Mais comment peut-on être des associés alors qu'on a des revenus qui permettent juste de survivre, qu'on n'a aucun droit, pas de protection sociale, pas de prime pour compenser la dangerosité du métier, pas d'assurance en cas d'accident? Ces entreprises s'enrichissent sur notre dos en n'investissant rien pour nous. Le syndicat des coursiers tente de lutter contre la précarisation des coursiers mais il est bloqué sur beaucoup de sujets. Il y a une absence totale de législation qui fait que nous n'avons pas accès à la justice. Et au parlement, les entreprises technologiques vont continuer à être privilégiées car elles rapportent beaucoup d'argent.»*