

Rapport d'activités



Juillet
2022

Juin
2024



COLOPHON

Coordination, rédaction et mise en page: Brigitte Jaspard (brigitte.jaspard@acv-csc.be)

Traduction: Ilse Cambier, Katrien Cools, Mylène Demeure, Tristan-David Depré, Pascal Drèze, Natascha Loontjens, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde Van Lancker.

Impression: AZ Print

Numéro de dépôt légal: D/2024/0780/17

Photo de couverture: L'année 2023 a été marquante pour les travailleurs et les travailleuses de Delhaize. De façon digne et pacifique, ils se sont mobilisés en masse pour défendre leurs emplois et des conditions de travail dignes, comme ici lors du blocage du dépôt de l'enseigne à Zellik le 27 avril 2023. Lire en page 68.

©J,B



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

Dit rapport is ook beschikbaar in het Nederlands.

 www.lacsc.be

 www.facebook.com/lacsc

 www.instagram.com/lacsc

 www.linkedin.com/company/acv

 www.x.com/la_CSC

 www.youtube.com/cscvideo

Sommaire

04 AVANT-PROPOS

06 QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

- 06 Les victoires syndicales
- 18 La présence sur le terrain

30 1. NOTRE STRUCTURE ET NOS MISSIONS

- 31 Les centrales professionnelles
- 31 Les fédérations professionnelles
- 32 La Confédération
- 33 Passage de flambeau
- 35 Les congrès, des jalons pour construire un syndicalisme solidaire

40 2. NOS ACTIONS EN BELGIQUE, EN EUROPE ET DANS LE MONDE

- 40 Pour un travail reconnu et de qualité, tout au long de la carrière
 - 40 Un travail pour vivre dignement, où chacun est respecté, protégé et a voix au chapitre
 - 47 Des emplois et des carrières de qualité
 - 53 Une Europe et un monde qui respectent les droits humains fondamentaux
- 56 Pour une sécurité sociale forte
- 60 Pour un accompagnement vers une transition juste et durable

68 FOCUS

- 68 Détermination, colère et dignité: 2023, une année marquante pour les travailleurs et travailleuses du commerce
- 71 Besoin de répit: la CSC défend 25 jours de congé légaux chaque année pour les travailleurs

72 3. AUX CÔTÉS DE TOUS NOS AFFILIÉS

- 72 Les élections sociales
- 75 Défendre nos membres
- 77 Recruter et fidéliser les affiliés et leur assurer un service de qualité
- 79 Interim United, le service dédié aux intérimaires
- 81 United Freelancers défend, aide et accompagne les freelancers
- 82 Accompagner tout au long de la carrière

86 4. POUR UNE SOCIÉTÉ DÉMOCRATIQUE

- 86 La CSC face à l'extrême droite et au racisme
- 90 Mieux comprendre la société et les enjeux sociopolitiques

Des défis sans précédent et des victoires significatives

Avant-propos



©Aude Vanlathem

Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons le rapport d'activités de la CSC pour la période de juillet 2022 à juin 2024. Ces deux années sociales ont été marquées par des défis sans précédent, mais également par des victoires significatives, à l'échelle d'une entreprise ou d'un secteur ou pour l'ensemble des travailleurs, actifs ou non. Ces victoires ont plus que jamais renforcé et nourri notre engagement.

La CSC a fait preuve d'une résilience importante face aux turbulences économiques et sociales qui ont marqué ces deux années sociales. Grâce à la solidarité et à la détermination de nos membres et de nos militantes et militants, nous avons pu faire bouger les lignes et obtenir des avancées majeures pour les travailleurs et les travailleuses en Belgique, en Europe et dans le monde.

« La CSC s'est mobilisée corps et âme dans la lutte pour une réforme de la loi sur la norme salariale.

Nous avons lutté pour un travail reconnu et de qualité, pour une fiscalité juste et équitable, pour la protection des droits fondamentaux de chacun, pour la démocratie, pour les droits des femmes. Notre action collective a mis en lumière l'importance d'une sécurité sociale forte et d'un accompagnement vers une

transition juste et durable qui crée des emplois de qualité en réduisant les inégalités.

La CSC s'est mobilisée corps et âme dans la lutte pour une réforme de la loi sur la norme salariale, en organisant des manifestations et en présentant ses arguments devant le Parlement. Notre position est claire: nous devons revenir à une norme salariale indicative qui respecte le droit à des négociations collectives libres et équitables.

Le droit de manifester ou de faire grève est fondamental, et toute mesure qui peut impacter ce droit doit être strictement limitée et répondre scrupuleusement aux principes de légalité, de proportionnalité et de nécessité. En 2023, nos libertés collectives ont été clairement menacées. Avec d'autres syndicats, avec des ONG et des associations de la société civile, nous nous sommes fermement opposés au projet de loi qui menaçait le droit fondamental de manifester, soulignant son danger pour la démocratie. Il aura fallu quatre mobilisations de dizaines de milliers de personnes pour que ce projet de loi soit définitivement enterré en janvier 2024. Notre mobilisation a payé!

L'année 2023 a immanquablement marqué un tournant dans le secteur du commerce en Belgique. Certaines enseignes ont concrétisé leur projet de franchise plongeant des milliers de travailleurs dans l'incertitude la plus totale. Ces derniers ont alors entamé un long combat empreint de colère, de détermination et de dignité et ce, malgré le recours de leurs

« Grâce à la solidarité et à la détermination de nos membres et de nos militantes et militants, nous avons pu faire bouger les lignes et obtenir des avancées majeures.

patrons à la justice pour limiter abusivement les modalités d'exercice du droit de grève, un droit pourtant fondamental en démocratie.

La faillite du constructeur de bus Van Hool a été un autre événement très marquant de cette période. Près de 1700 travailleurs affiliés à la CSC ont été aidés et accompagnés individuellement pour régler leur dossier dans le cadre de la plus grande faillite que notre pays ait connu depuis celle de la Sabena il y a trente ans. Enfin, l'année sociale 2024 s'est clôturée par

« La campagne menée par les déléguées et délégués de la CSC lors des élections sociales a montré une fois de plus leur engagement et leur volonté d'utiliser la voix des travailleurs pour faire la différence.

un moment fondamental de la démocratie au sein des entreprises: les élections sociales qui ont permis aux travailleurs d'élire leurs représentants au sein des organes de concertation de leur entreprise. Les délégués de la CSC ont mené une campagne vigoureuse qui a montré une fois de plus leur engagement et leur volonté d'utiliser la voix des travailleurs pour faire la différence. Les résultats ont confirmé la force de la CSC aux échelons sectoriels, régionaux et nationaux de la concertation. Un salaire décent, un lieu de travail sain et durable, moins de stress, une

plus grande sécurité d'emploi, davantage de temps libre, une amélioration des déplacements entre le domicile et le lieu de travail... Voilà ce qui sera au centre de l'engagement et du travail des déléguées et délégués fraîchement élus durant les quatre années à venir.

Le partage d'une vision, d'un objectif et d'un engagement communs et la capacité à agir de manière concertée et informée font la force de la CSC, une force qui vit chaque jour de l'année grâce à l'engagement et à la mobilisation de nos militants et de nos membres dans les entreprises, dans la rue, lors de formations, ou encore à l'occasion de débats ou d'actions. Un sincère et chaleureux merci à elles et à eux!

Ce rapport est le reflet de notre action continue pour une société plus équitable et démocratique. Il témoigne de notre engagement indéfectible envers nos membres et de notre volonté de défendre les intérêts de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses. Je vous en souhaite une bonne lecture.

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA MOBILISATION SYNDICALE SONT PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRES POUR PRÉSERVER ET AMÉLIORER LES DROITS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES. FOCUS SUR PLUSIEURS DE CES VICTOIRES.

► Un accord est obtenu au Conseil national du travail (CNT) sur la limitation du nombre de contrats journaliers dans le secteur intérimaire.

► La CSC et les interlocuteurs sociaux membres du SERV, le Conseil économique et social flamand, concluent un accord avec le gouvernement flamand qui vise un meilleur soutien à la recherche d'emploi, une politique de formation approfondie, une plus grande attention portée au travail faisable et l'exploitation des possibilités de mobilité interrégionale et de migration économique.

► Vers de meilleures conditions de travail pour les travailleurs d'Orpea: leur pouvoir d'achat s'améliore, ils obtiennent des jours de congés supplémentaires et un remplacement plus rapide des absents.



En Wallonie, la quasi gratuité de l'abonnement annuel au TEC pour les plus de 65 ans et pour les bénéficiaires de l'intervention majorée est une étape importante dans le combat de la CSC pour des transports en commun plus accessibles au public précarisé.
©Shutterstock

JUILLET

► Les fins de carrière seront plus sereines chez TI Automotive Fluide Système où les travailleurs se sont battus pour éviter des licenciements dans le cadre d'une procédure Renault. La délégation syndicale obtient également que les travailleurs plus âgés qui souhaitent quitter l'entreprise puissent le faire en ayant le sentiment d'être respectés et reconnus à travers divers avantages. Une prime ponctuelle est également octroyée à l'ensemble du personnel, de même qu'une réduction du temps de travail.

► Les travailleurs de Vaillant sont mieux protégés grâce à des mesures et des équipements de qualité comme des salopettes anti-feu et des canons à chaleur portables. Cet accord a été défendu par la CSC, majoritaire dans l'entreprise, grâce à un dialogue social de qualité et une nouvelle équipe syndicale forte.

AOÛT

► Une allocation est temporairement allouée aux chômeurs de longue durée qui reprennent le travail dans une autre région ou dans un métier en pénurie.

► En Wallonie, l'abonnement annuel au TEC pour les plus de 65 ans et pour les bénéficiaires de l'intervention majorée ne coûte plus que 12€. Cette quasi-gratuité est une étape importante dans le combat que mènent les travailleurs sans emploi de la CSC pour rendre les transports en commun plus accessibles au public précarisé.

► Victoire chez Sagrex dans le secteur de la construction où, après six jours de grève, la direction accepte la demande des syndicats d'augmenter l'indemnité de déplacement des travailleurs avec effet rétroactif depuis juin.

► Les délégués de l'usine Profel dans le Limbourg obtiennent une assurance hospitalisation à vie pour 1400 travailleurs avec remboursement des médicaments et tarif d'affiliation avantageux pour le ménage. Les travailleurs peuvent poursuivre à leur frais cette assurance après leur pension et ceux qui comptent au moins 20 ans d'ancienneté reçoivent une intervention de 120€ par an. Malgré la recherche de solutions, le travail dans l'entreprise est lourd et les troubles musculosquelettiques très répandus. Cette victoire montre que la responsabilité de l'employeur pour la santé de son personnel ne doit pas cesser après le départ à la pension.

SEPTEMBRE

2022

► Alors que les inégalités salariales continuent de croître en Europe, la première législation européenne sur les salaires minimums adéquats est adoptée! C'est une avancée historique pour la construction d'une Europe plus sociale.

► Pour le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'Organisation internationale du travail (OIT), la loi belge sur la norme salariale est incompatible avec la liberté de négociation collective. Cette décision fait suite à une plainte déposée par la CSC et les deux autres syndicats du pays. En novembre, le Conseil d'Administration de l'OIT approuvera cette position.

► Un appauvrissement des pensionnés de la fonction publique est évité sous la pression du front commun syndical et la péréquation est sauvée. La péréquation garantit la liaison au bien-être des pensions publiques et protège ainsi les pensionnés contre un appauvrissement. Grâce à elle, les pensions suivent automatiquement l'augmentation des salaires de la population active et ce tous les deux ans.

OCTOBRE



En Flandre, les étudiants jobistes ne perdent plus leurs droits aux allocations familiales s'ils ont été victimes d'un accident du travail. Cette lacune dans la législation a été corrigée grâce à la CSC.

©Shutterstock

► En Flandre, les étudiants jobistes qui ont perçu des indemnités suite à un accident du travail ne perdront plus leurs droits aux allocations familiales, une lacune dans la loi corrigée grâce à la CSC.

► Chez Servauto, suite à la journée de grève du 9 novembre et à un gros travail de la délégation syndicale, les travailleurs obtiennent de belles avancées en matière de barèmes salariaux dès l'engagement.

NOVEMBRE

► Un impôt minimal effectif de 15% sur les bénéfices des multinationales actives en Europe est introduit. Il était défendu depuis 2021 par la CSC.

DÉCEMBRE

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

► Chaque travailleur peut enfin bénéficier de cinq jours de formations par an, une revendication portée et défendue par la CSC.

► A Liège, l'action syndicale met les travailleurs d'Arjemo à l'abri de la faillite. L'entreprise renonce à introduire une requête en procédure de réorganisation judiciaire.

JANVIER

Après 11 jours de grève, un accord est trouvé chez Ryanair.
©CNE



► La directive #fairplatformwork est votée au Parlement européen et, avec elle, la fin du système de faux indépendants utilisé par les entreprises de plateformes pour réduire leurs coûts au détriment des conditions de travail des travailleurs. Ce vote fait suite aux actions menées par la Confédération européenne des syndicats (CES) auxquelles la CSC a participé activement.

► 20 licenciements sont évités et transformés en 20 reconversions professionnelles chez Equans (Fabricom Sud). Après 72 heures de combat, la direction plie et 20 licenciements sont évités. Un cadastre des métiers va être réalisé, de même que des formations pour permettre aux travailleurs menacés d'occuper d'autres postes dans l'entreprise.

► Après 11 jours de grève étalés sur plusieurs mois, un accord est trouvé chez Ryanair. La direction qui refusait jusqu'il y a peu l'existence même des syndicats, est contrainte d'augmenter les salaires, de réguler le temps de travail et de consolider les droits syndicaux.

► Suite aux actions soutenues de la CSC, Le ministre fédéral du Travail annonce que le chômage corona est assimilé pour le droit aux jours de vacances et au pécule de vacances. Plus de 300.000 personnes allaient perdre des jours de vacances ainsi qu'une partie de leur pécule de vacances.

FÉVRIER

► A la faveur d'un travail syndical exemplaire, les déléguées CSC d'Alpha Sigma, une entreprise bruxelloise de titres-services, obtiennent l'accord de la direction pour que l'utilisation du GSM dans le cadre professionnel soit remboursée aux 140 travailleuses à hauteur de 10€ par mois. C'est une première dans le secteur.

► 16 équivalents temps plein sont sauvés au sein de l'entreprise de nettoyage bruxelloise Facos. Après un mois d'actions, la direction accepte de réduire les économies budgétaires, ce qui permet de sauver l'emploi.

► Grâce à sa mobilisation, le personnel de DeLaval, une entreprise basée en Flandre orientale qui fournit des solutions pour l'élevage laitier, obtient plusieurs avancées qui permettent plus de bien-être et un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle.

MARS

- ▶ Suite à la décision d'Orpea Belgium de fermer certaines maisons de repos et de soins trop peu rentables, les syndicats accompagnent le transfert d'environ 500 travailleurs vers d'autres établissements et signent une nouvelle convention collective.
- ▶ Après plusieurs mois de lutte, les déléguées de Daoust titres-services peuvent enfin organiser leurs réunions au siège comme prévu dans le ROI, ce que la direction interdisait depuis la crise sanitaire.
- ▶ Après des mois de salaires impayés, des chauffeurs routiers Ouzbeks et Géorgiens, soutenus par la CSC et travaillant pour un transporteur polonais, gagnent leur combat malgré des pressions parfois violentes de leur patron. Il aura fallu un mois de grève et le blocage des camions sur un parking d'autoroute en Allemagne pour que ce dernier règle les salaires dus en s'engageant à ne prendre aucune mesure de rétorsion.
- ▶ Grâce à l'aide de la CSC, Sylvie arrive à faire reconnaître sa maladie comme étant d'origine professionnelle et à percevoir les indemnités auxquelles elle a droit (lire l'entièreté du récit en p. 76).

AVRIL

La CSC de Flandre orientale a organisé à Saint-Nicolas et à Lokeren une action pour informer les travailleurs du secteur privé, en particulier les intérimaires, de leur droit à une indemnité vélo depuis le 1^{er} mai. Des dépliants d'information ont été diffusés et un concours a été lancé sur le sujet.

©James Arthur



- ▶ Grâce à la mobilisation et à la pression des syndicats, les travailleurs du non marchand bruxellois bénéficient d'un abonnement STIB gratuit.
- ▶ La CSC de Flandre occidentale remporte deux procès contre le VDAB, le Service flamand de l'emploi et de la formation. Dans les deux cas, le VDAB n'a pas suffisamment tenu compte du contexte et a suspendu le demandeur d'emploi de façon disproportionnée.
- ▶ Grâce aux négociations entre syndicats et employeurs sur l'enveloppe bien-être, les pécules de vacances des personnes pensionnées et en invalidité augmentent.
- ▶ Tous les travailleurs du secteur privé qui se rendent au travail à vélo reçoivent une indemnité de 0,27€ par km pour une distance de maximum 40km par jour. Au 1^{er} janvier 2024, l'indemnité passera à 0,35€ par km.
- ▶ En Flandre, de nouvelles CCT sont conclues dans les sociétés de logements sociaux et agences de location publiques permettant notamment la mise en place d'une délégation syndicale.
- ▶ Le personnel de maison est désormais protégé par la loi sur le bien-être au travail. Il peut consulter un médecin du travail externe sans devoir en informer l'employeur. Cette victoire est le fruit d'un travail de longue haleine auquel la CSC participe depuis près de 20 ans. Lire aussi en p. 50.
- ▶ Chez Vivalia, une intercommunale du secteur des soins de santé en Province du Luxembourg, le front commun syndical arrive à un accord pour améliorer l'attractivité des métiers et pérenniser les chèques-repas.
- ▶ Tout comme pour d'autres enfants au sein de la famille, les parents d'accueil et les enfants placés ont droit au petit chômage à part entière dans le cadre d'un placement familial de longue durée.
- ▶ Les 300 travailleuses de la société de titres-services Aaxe obtiennent une polaire comme vêtement de travail, une nécessité lorsque les chauffages fonctionnent peu ou pour laver les vitres.

MAI

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

► Le Parlement européen donne son feu vert à la directive sur le devoir de vigilance et à une nouvelle législation exigeant des entreprises qu'elles identifient, évaluent et préviennent les impacts négatifs potentiels sur les droits humains, le climat et l'environnement dans leurs chaînes de valeur mondiales. Lire aussi en p. 66.

► Actions médiatiques, interpellations politiques et la lumière d'un droit européen en construction sur le sujet permettent la négociation d'un nouveau contrat-type entre la RTBF et les freelancers dont les droits sont désormais mieux respectés.

► La Belgique ratifie enfin la Convention 190 de l'OIT concernant la violence et le harcèlement au travail adoptée par l'OIT en 2019. Lire en p. 51.

► Soutenu par la CSC, un chauffeur roumain, employé en Belgique sous contrat roumain et à des conditions salariales inférieures à celles en vigueur en Belgique, gagne son procès contre l'entreprise de transport Essers. C'est une voie qui s'ouvre pour des milliers de chauffeurs routiers dans les mêmes conditions et une avancée dans la lutte contre le dumping et la fraude sociale.

► Les 187 États membres et les partenaires sociaux adoptent au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) une nouvelle norme internationale du travail. En Belgique, cela permettra à ceux suivant une formation en alternance ou un enseignement professionnel à temps partiel d'avoir droit, entre autres, à la sécurité sociale, aux vacances et à une rémunération équitable.

► Suite à une grève en mai et en juin, la direction est venue écouter les ouvriers nettoyeurs de l'atelier SNCB de Schaerbeek en s'excusant de certaines pratiques et comportements. Un accord est négocié pour le fonctionnement futur du nettoyage et sur les relations entre les ouvriers et leur hiérarchie.



En amont du vote décisif au Parlement européen sur le devoir de vigilance le 1^{er} juin, la CSC et d'autres organisations ont mené une campagne active pour inviter les eurodéputés belges à faire le bon choix. Bien qu'il y ait encore d'importantes lacunes, le texte constitue un grand pas en avant.

©CNCD

JUIN

► Un grand nombre d'allocations sociales augmentent grâce aux pressions constantes exercées par la CSC afin d'assurer la liaison au bien-être des allocations pour la période 2023-2024 (en plus de l'indexation).

► La Cour constitutionnelle donne raison à 19 organisations de la société civile, dont la CSC, concernant de nouvelles règles flamandes en matière de politique sociale et d'enseignement pour adultes car elles portent atteinte à la protection sociale et au processus d'intégration. Lire aussi en p. 46.

JUILLET

► Les visites rendues aux ministres fédéral et régionaux du Travail permettent de réelles avancées pour les travailleurs et les travailleuses du secteur des titres-services.

► Grâce à la CSC, l'enseignement de Knokke-Heist reste communal. Sans la plainte déposée et la campagne menée avec les parents et enseignants des écoles «Het Anker» et «De Pluim» contre le transfert de l'enseignement communal à GO!, l'enseignement de la communauté flamande, le personnel se serait retrouvé avec un employeur, une vision et un statut juridique différents.

► Après le passage des chèques-repas de 5 à 7€ pour les personnes en CDI, les délégués du nettoyage de Group-F Aéroport Zaventem obtiennent que tous les travailleurs et intérimaires aient droit à ces mêmes chèques-repas après un certain temps dans l'entreprise.

► Face à la diminution de la production et à l'absence d'investissements, la délégation CSC de CEVA Logistics à La Louvière confie ses craintes à la presse. La direction est contrainte à se positionner et annonce qu'elle investira 8 millions€ pour développer le site, ce qui garantit le maintien de l'emploi.

AOÛT

► Les travailleurs d'Auto 5 de plus de 55 ans pourront désormais travailler 32 heures au lieu de 36, en quatre journées de huit heures, sans perte de salaire.

► Suite à l'emploi excessif de travailleurs intérimaires et en CDD au sein de l'entreprise SSG en Province du Luxembourg, le contexte est tendu et une quarantaine de travailleurs bloque le parking. Des discussions s'entament et un compromis est trouvé: des CDI seront proposés aux personnes en CDD et après 6 mois, les intérimaires pourront avoir un CDD puis un CDI.

► Le tribunal du travail de Bruxelles statue que Crewlink, un intermédiaire de Ryanair opérant en tant qu'agence d'interim, doit respecter le droit du travail belge. En conséquence, le Fonds social pour les intérimaires pourrait récupérer quelque 600.000€, et d'autres amendes pourraient être imposées.

► La CSC monte au créneau après avoir appris que la prime pouvoir d'achat de 750€, pourtant promise à chaque travailleur de l'aéroport de Charleroi, risquait de fluctuer en fonction du temps de travail et des absences. Finalement, 85% des 785 travailleurs recevront la totalité de la prime. Le préavis de grève est levé et la grève évitée.

► Comportements sexuels transgressifs: pour la première fois en Belgique, un employeur est condamné pour discrimination notamment car il ne disposait pas d'une politique de prévention efficace. Ce jugement permet aux équipes syndicales de convaincre, voire de contraindre l'employeur à mettre en place et respecter une politique de prévention efficace en la matière.



Suite aux grèves de mai et de juin, la direction de la SNCB accepte de venir écouter les ouvriers de l'atelier de Schaerbeek et de s'excuser de certaines pratiques. Un accord est négocié concernant le fonctionnement futur et les relations entre les ouvriers et leur hiérarchie.

©CSC Alimentation et Services

SEPTEMBRE

► Avec la coalition antifasciste de Charleroi dont elle est membre, la CSC Charleroi – Sambre et Meuse, avec des dizaines de militants et soutenue par un arrêté de police, empêche un rassemblement de l'extrême droite sur son territoire.

► Le tribunal du travail de Bruxelles conclut à des faits discriminatoires et condamne Econocom quatre ans après le limogeage par Econocom d'un délégué CSC, juste avant les élections sociales de 2020 et après que l'entreprise ait dénoncé les accords sur le fonctionnement du Comité d'entreprise européen pour lequel le délégué s'était engagé à construire un dialogue social pour les 10.000 travailleurs du groupe.

► Après des années de plaintes, de discussions et de grèves, Ryanair est poursuivie en justice pour, entre autres, le détachement illégal de plus de 1000 travailleurs et le non-paiement d'environ 5 millions€ de cotisations sociales.

► La CSC gagne une longue bataille juridique au bénéfice de l'une de ses militantes mise à mal en raison de son rôle de déléguée (lire l'entièreté du récit en p. 76).

► Grâce à la publication par la CSC de chiffres alarmants du nombre d'accidents du travail indûment rejetés par les assureurs et à un dialogue avec le ministre fédéral des Affaires sociales, tous les cas d'accidents du travail graves refusés à tort par les assurances seront désormais portés devant le tribunal du travail.

► Pour les travailleurs d'Industeel près de Charleroi, la politique de leur entreprise menace la qualité de l'emploi et le climat social. Après 18 jours de grève et de négociations, un accord est trouvé, notamment concernant les primes et les objectifs fixés par la direction qui semblaient inatteignables.

► Les 110 travailleurs de Twin Disc à Nivelles obtiennent 200€ de prime pouvoir d'achat. Sans délégation syndicale, ils n'auraient probablement rien obtenu car l'entreprise ne remplissait pas tous les critères liés aux bénéfices et qui conditionnent l'octroi de la prime.

► Au vu des résultats exceptionnels de Belfius en 2022, la CSC et les autres syndicats ont revendiqué l'octroi sans condition de la prime pouvoir d'achat, ce que la direction refusait. Suite à une campagne et à la diffusion massive de post-it dans les bureaux avec un message faisant référence au slogan publicitaire de la banque, la direction octroie une prime de 500€ à tous les travailleurs.

OCTOBRE

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES LES VICTOIRES SYNDICALES

► La CSC gagne son procès contre Kréfel concernant l'indexation des salaires des gérants et gestionnaires adjoints des magasins d'électroménagers et les gérants et vendeurs des magasins de cuisine, sous-payés depuis deux ans car pas indexés.

NOVEMBRE

► Après avoir constaté que GSK, une entreprise pharmaceutique qui emploie près de 8000 personnes, la discriminait, la CSC a porté plainte. Les discriminations portaient sur plusieurs points comme l'exigence de la direction de tenir les réunions du CE et du CPPT de façon séparée avec chaque syndicat. C'est sur base des notions légales de liberté et de convictions syndicales que le tribunal du travail du Brabant wallon a condamné GSK à verser une astreinte à la CSC en cas de non-respect de ses injonctions et à l'indemniser.

► La justice donne raison aux anciens livreurs de Deliveroo: ils doivent bien être considérés comme des salariés. L'affaire opposait la plateforme à l'auditorat du travail, rejoint par l'ONSS, les syndicats et les livreurs. Ces derniers pourront prétendre à des régularisations en matière de cotisations de sécurité sociale et de salaire. Depuis le 1^{er} janvier 2023, une présomption de salariat spécifique aux travailleurs de l'économie des plateformes a été introduite en droit belge.

DÉCEMBRE



2023



Depuis le début du conflit chez Delhaize en mars 2023, des décisions de justice font passer le droit commercial avant le droit à l'action collective: fouille de syndicalistes, interventions d'huissiers, interdictions de piquets... C'est dans ce contexte que Vincent Van Quickenborne, alors ministre de la Justice, a défendu un projet de loi visant à introduire l'interdiction pour des personnes de manifester. L'un des articles du texte permet, par exemple, à un juge d'assortir d'une interdiction de manifester une peine prononcée pour une série d'infractions commises lors d'un «rassemblement revendicatif»: association de malfaiteurs, menace d'attentat contre les personnes ou contre les propriétés punissable d'une peine criminelle, homicide, coups et blessures volontaires, incendie volontaire, certaines formes de vandalisme, destruction ou détérioration de denrées, marchandises ou autres propriétés mobilières et immobilières ou encore infractions à la loi sur les armes. Les syndicats et plusieurs associations ont exigé que cette disposition soit retirée du projet de loi car ils y voyaient une atteinte de plus au droit à l'action collective.

Mai, juin, octobre 2023: il aura fallu quatre mobilisations de dizaines de milliers de personnes, comme ici au mois de mai, pour que le projet de loi menaçant les libertés syndicales soit définitivement enterré en janvier 2024.

©J.B

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

► Les 260 travailleurs de Vaillant obtiennent enfin l'indemnité à laquelle ils ont droit pour entretenir leurs vêtements de travail. Elle sera assortie d'un supplément en raison du préjudice subi durant plusieurs années.

► Les travailleurs et travailleuses de Takeda ont désormais le droit de prendre un congé de parentalité étendu de 16 semaines, indemnisé à 100% par l'employeur, qui complète le montant de la mutuelle.

► Après des mois de mobilisation des syndicats et de la société civile, le projet de loi Van Quickenborne est définitivement abandonné. Il visait à introduire une sanction complémentaire d'interdiction judiciaire de manifester pour des faits commis dans des rassemblements revendicatifs. Lire aussi en p. 13 et 42.

► Grâce au travail syndical intensif que la CSC a mené durant deux ans, les troubles musculosquelettiques (TMS) seront bientôt intégrés dans la législation sur le bien-être au travail, ce qui permettra une meilleure prévention et des dépenses réduites pour la sécurité sociale. Lire aussi en p. 51.

► En Province d'Anvers, des demandeurs d'emploi ont sollicité l'aide de la CSC car des emplois potentiels leur étaient inaccessibles en transports en commun. Cela a été confirmé par une enquête, ce qui a permis de faire augmenter la fréquence des bus et de proposer des solutions de mobilité aux demandeurs d'emploi. Lire aussi en p. 64.

► A Bruxelles, dans les crèches communales de Schaerbeek et dans les trois crèches de l'entreprise ESEDRA, les fins de carrière sont allégées grâce à des congés supplémentaires et des aménagements pour les travailleurs et travailleuses plus âgés.

JANVIER



La victoire de l'abandon du projet de loi interdisant une sanction d'interdiction de manifester en janvier 2024 est le résultat de nombreuses mobilisations durant l'année 2023 de la part des militants de la CSC mais aussi des autres syndicats du pays et de plusieurs associations.

©Aude Vanlathem

► Les ouvriers du centre de distribution d'Aldi à Roeselaere bénéficient désormais d'une assurance groupe et d'une meilleure couverture hospitalisation. D'autres avantages sont octroyés comme des vêtements de travail renouvelés ou des bons de réduction.

► Suite au manque de concertation, huit des vingt travailleurs d'une PME de la région de Gand spécialisée dans la construction de toits plats sont partis en grève. Ils ont rassemblé leurs griefs sur la sécurité, les matériaux, l'équipement, le pouvoir d'achat et l'organisation interne dans un memorandum. Cela a débouché sur un plan d'action avec des engagements clairs et l'attribution immédiate de la prime pouvoir d'achat.

► Avec la section locale de la Coalition 8 mai, la CSC du Hainaut Occidental fait voter par le Conseil communal de la ville l'adoption d'une motion «Mouscron, ville antifasciste». Lire aussi en p. 88.

► Grâce à la pression des syndicats, de la société civile et des membres du Parlement européen, les lobbyistes d'Amazon sont interdits d'accès aux locaux de l'institution. Ce n'est que la deuxième fois dans l'histoire du Parlement européen, après Monsanto en 2017, que l'accès au lobby d'une entreprise est retiré.

FÉVRIER

- ▶ Une nouvelle directive européenne permet aux 43 millions de travailleurs de plateforme d'être considérés comme des salariés et de bénéficier notamment d'un salaire horaire minimum, d'indemnités de maladie, de congés payés. Reste à faire appliquer cette directive dans chaque État membre! Lire aussi en p. 48.
- ▶ Le CA de l'Organisation internationale du Travail (OIT) approuve l'accord définissant le salaire vital comme le niveau de salaire nécessaire pour un niveau de vie décent, basé sur les conditions nationales et les heures de travail normales.
- ▶ En plein carnaval, les travailleurs et travailleuses de Proxemia, société coopérative de titres-services dans le Hainaut, défilent avec pancartes et masques pour protester contre le rachat de leur société. L'entreprise a été très mal gérée et ce n'est pas à eux d'en faire les frais. Grâce à une rencontre improbable avec un président de parti, le dossier se débloque et Proxemia est remise à flot.
- ▶ Lors de la pandémie, le personnel de cabine et les pilotes de Brussels Airlines avaient accepté plus de flexibilité en termes d'horaires et de salaires. Au lieu de les remercier, l'employeur a voulu pérenniser cette situation. Les négociations étaient au point mort. Plusieurs jours de grève plus tard, des solutions ont été trouvées.

MARS



Si la nouvelle directive concernant les travailleurs de plateforme est une réelle avancée, elle ne marque pas pour autant la fin du combat car il appartiendra à chaque État membre d'appliquer la directive avec sa méthode propre et de la faire respecter.
©Shutterstock

- ▶ Jusqu'ici, la direction de «Familiezorg West-Vlaanderen», service flamand d'aide à domicile, refusait aux travailleuses enceintes de programmer leurs consultations prénatales durant leurs heures de travail, ce qui est pourtant prévu par la loi. Après des mois de discussion, cela est enfin repris noir sur blanc dans le règlement de travail pour plus de clarté.
- ▶ Après la pandémie, il a fallu deux ans pour que la délégation de la CSC obtienne que soit réinstallée la machine à café du personnel Eurostar de Bruxelles-Midi. Cela a servi de levier et d'autres machines seront installées pour le personnel des grandes gares de Bruxelles puis de toutes les grandes gares du pays.
- ▶ Suite à la décision de la direction de Leonidas de licencier un candidat CSC après 23 ans de travail dans l'entreprise, les travailleurs ont immédiatement arrêté le travail et exigé la réintégration de leur collègue. Mise sous pression, la direction a fait marche arrière et l'a réintégré.
- ▶ Onze ans après l'effondrement de l'usine Rana Plaza au Bangladesh, le Parlement européen approuve enfin la loi sur le devoir de vigilance des entreprises. C'est un premier pas vers des chaînes de valeur mondiales exemptes de violations des droits humains, d'exploitation du travail et de dommages environnementaux. Lire aussi en p. 66.
- ▶ Les changements temporaires apportés au décret Paysage pour préserver la finançaibilité des étudiants francophones lors de la prochaine année académique sont votés. Manifestations, pétition, sensibilisation... les Jeunes CSC se sont mobilisés activement pour lutter contre ce décret. Le combat doit continuer pour que le décret soit définitivement retiré en 2025.

AVRIL

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

► A.C.C. Domestic Services est repris par Helan. Les travailleurs et travailleuses sont automatiquement repris et peuvent garder leurs clients. Les délégués FGTB et CSC ont réussi à éliminer un mauvais acteur du secteur des titres-services et à faire en sorte que les travailleurs puissent passer à un meilleur employeur. Le gouvernement flamand avait retiré son agrément à ACC le 15 avril en raison de plaintes de fraude de longue date.

► La cour du travail donne raison à la CSC suite au licenciement de l'un de ses délégués en condamnant Commscope pour discrimination sur base de la conviction syndicale. Commscope est une entreprise du secteur des télécoms qui fabrique des solutions sans fil et à fibre optique. Elle emploie près de 300 personnes à son siège belge de Kessel-Lo, près de Louvain. Ce jugement fait suite au licenciement, fin 2018, de Chris, délégué de l'ACV-CSC Metea, sans motif spécifique et en violation totale de la loi du 19 mars 1991 relative à la protection des représentants du personnel. Son employeur lui avait simplement versé des indemnités de licenciement, pensant que l'affaire était close. C'était sans compter sur la détermination de Chris et de la CSC qui ont attaqué l'entreprise en justice et qui ont gagné! Lire aussi en p. 76.

► La CSC obtient la majorité absolue aux élections sociales et reste le plus grand syndicat de Bruxelles, de Wallonie et de Flandre et ce, tant dans les Comités pour la prévention et la protection au travail que dans les Conseils d'entreprise! Lire aussi ci-contre et en p. 72.

MAI

► Fin d'une situation discriminatoire chez XLG Home, entreprise de titres-services établie à Libramont, dans le sud du pays. La direction diminuait le montant des chèques-repas des aides ménagères ayant été absentes plus de deux jours au cours d'un trimestre! Après un combat acharné de plusieurs semaines, les syndicats ont enfin été entendus.

► Un accord est trouvé entre bpost et les éditeurs francophones sur la distribution de la presse en Wallonie jusqu'en 2026. La distribution ne sera pas transférée vers une filiale de bpost et les facteurs de bpost continueront à distribuer les journaux. Près de 800 emplois sont ainsi sauvés. Et aujourd'hui, plutôt que de parler de plan social, bpost propose dès lors à nouveau des engagements en CDD et CDI en Wallonie.



©Shutterstock

JUIN

2024



En mai 2024, on a recensé près de 829.091 votes pour les Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 766.000 votes pour les Conseils d'entreprise (CE). La CSC a, une nouvelle fois obtenu un excellent score puisqu'elle reste clairement le plus grand syndicat de Bruxelles, de Wallonie et de Flandre et ce, tant dans les CPPT (où elle obtient 55,4% des sièges) que dans les CE (où elle comptabilise 53,3% des sièges). Elle reste par ailleurs la première force syndicale tant en nombre de sièges que de votes, parmi les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes. La CSC compte également la meilleure représentativité de femmes au CPPT (43,26%). Lire aussi en p. 72.

© Kristof Vadino

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

LA MOBILISATION COLLECTIVE ET LES ACTIONS DE TERRAIN PERMETTENT AUX ÉQUIPES SYNDICALES DE FAIRE ENTENDRE LEURS VOIX ET DE PESER SUR LES DÉCISIONS.

FOCUS SUR PLUSIEURS ACTIONS ET MOBILISATIONS.



Avec une large coalition de la société civile, la CSC mène une action près du Parlement fédéral pour exiger une loi belge ambitieuse sur le devoir de vigilance.

©SolSoc

► Les Jeunes CSC organisent un «die-in» pour rendre symboliquement visibles les mornes perspectives d'avenir des futurs jeunes diplômés privés de sécurité sociale. Lire en p. 57.



Arman, travailleur bengalais, est l'une des victimes exploitées sur le chantier de Borealis, dans le port d'Anvers. Avec ses collègues abusés, il veut obtenir réparation et demande une solution pour leur situation désespérée.

©Layla Aerts

JUILLET

► Face à la crise de l'énergie, plus de 10.000 personnes se réunissent place de la Monnaie à Bruxelles pour exiger du gouvernement des réponses à court terme pour soulager les travailleurs et allocataires sociaux.

► A deux pas du Parlement fédéral à Bruxelles, avec plusieurs syndicats et ONG, la CSC mène une action pour inciter à l'adoption d'une loi belge ambitieuse sur le devoir de vigilance, sous le slogan #MadeWithRespect.

► Les travailleurs victimes d'exploitation et de traite d'êtres humains sur le chantier de Borealis, dans le port d'Anvers, mènent une action pour obtenir réparation auprès des gouvernements flamand et fédéral.

► Après Liège et Mons, c'est à Bruxelles puis à Namur que les personnels de l'enseignement francophone manifestent. Ils veulent revoir la taille des classes, l'augmentation de la charge induite par les plans de pilotage, la future évaluation du personnel enseignant et discuter de l'avenir de l'enseignement qualifiant.

► Aidés par la CSC, 48 pilotes citent Ryanair devant le tribunal du travail de Charleroi. Les salaires des pilotes ont diminué de 20% depuis la crise sanitaire après que l'entreprise ait menacé de licencier 66 pilotes si les salaires n'étaient pas réduits.

AOÛT

SEPTEMBRE

Les 10.000 personnes réunies à Bruxelles en septembre réclament des solutions structurelles.

©Tim Dirven



► Alors que la direction de la SNCB et le monde politique ferment les guichets et les gares et réduisent le personnel, les travailleurs partent en grève. Ils sont à bout, réclament plus de personnel et de moyens pour rendre un service public de qualité, en toute sécurité.

► Un mois avant le coup d'envoi de la coupe du monde de football, des militantes et militants jouent un match de foot symbolique à Bruxelles. En bleu, les multinationales, en rouge, les travailleurs de la construction.

► En marge du Congrès de l'Open VLD à Bruxelles, la CSC Police organise une action de protestation avec deux autres syndicats. Les travailleurs exigent le respect des droits acquis et des accords conclus et notamment que la hausse des salaires soit mise en œuvre.

► La coalition climat organise sa 15^e marche pour le climat à Bruxelles. Elle rassemble 30.000 personnes. Depuis 2008, la CSC y réclame une transition juste et durable pour tous.

► La CSC, la Confédération européenne des syndicats et les organisations de travailleurs de plateformes manifestent devant le Parlement européen à Bruxelles à l'occasion des «audiences Uber» organisées suite aux dossiers Uber (révélation d'un lobbying agressif de la multinationale à tous les niveaux de pouvoir, y compris au niveau européen).



Des militantes et militants jouent un match de la coupe du monde de football symbolique avec, en bleu, les multinationales et en rouge, les travailleurs de la construction.

©Dieter Tielemans

OCTOBRE



©Michael De Lausnay

► Face à la hausse vertigineuse de leurs factures et au blocage de leurs salaires, les travailleurs expriment leur anxiété et leur mécontentement à l'occasion d'une grande journée d'actions et de grève générale organisée en front commun dans tout le pays.

► Près de 1000 syndicalistes issus de 120 pays se réunissent à Melbourne en Australie pour le Congrès de la Confédération syndicale internationale (CSI), un moment démocratique important et un temps de réflexion sur les combats quotidiens pour plus de paix et de justice sociale. C'est aussi une source d'inspiration et de force pour mieux préparer les luttes de demain.

► Comme chaque année, avec des milliers de personnes, la CSC bat le pavé bruxellois à l'appel de la plateforme Mirabal Belgium dont elle fait partie pour dire stop aux violences faites aux femmes.

► La CSC mène une action pour une réforme des pensions non sexistes devant la Tour des pensions à Bruxelles. Le gouvernement doit rectifier le tir d'urgence, afin de neutraliser l'impact négatif sur les femmes, surtout les plus précaires. Lire en p. 57.

NOVEMBRE



©Jan Maertens

► Le grand Saint pense aussi aux intérimaires en les informant sur leurs primes de fin d'année. Avec la CSC, à Zele, en Flandre orientale, il leur distribue des pièces en chocolat en leur recommandant de ne pas laisser d'argent derrière eux.

► «Tant que les réponses ne suffiront pas, nous n'arrêterons pas!»: en continuité des actions précédentes, une nouvelle manifestation nationale est organisée pour défendre le revenu des travailleurs et exiger plus de pouvoir d'achat, face notamment à l'inflation et l'explosion du prix de l'énergie.

► Les militants CSC Seniors de Mons-La Louvière rédigent près de 600 cartes de vœux à l'attention des seniors isolés. Elles seront transmises aux délégations syndicales d'institutions de la région qui les remettront à leurs destinataires.

DÉCEMBRE

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

- ▶ Des délégations de militants et de responsables de la CSC rendent visite aux partis démocratiques pour leur transmettre les revendications de la CSC à l'occasion de la nouvelle année.
- ▶ Les pompiers bruxellois manifestent contre les agressions envers les services d'urgence. Ils demandent un meilleur enregistrement des incidents, une tolérance zéro et un meilleur encadrement.
- ▶ 25.000 personnes venues de tout le pays manifestent dans les rues de Bruxelles pour dénoncer le manque de personnel et la surcharge de travail dans les secteurs sociaux et de santé.

JANVIER

- ▶ La CSC se joint au moment de recueillement en mémoire de Sultan Zadran, livreur de repas à vélo décédé suite à une collision avec un bus à Bruxelles.
- ▶ L'index a plus de 100 ans. Pourtant, il est régulièrement remis en question. La CSC lance sa campagne «Index we trust» pour rappeler sa nécessité et l'importance de le défendre. Lire en p. 41.
- ▶ Le 14 février, des actions sont menées dans les différentes provinces du pays pour défendre le pouvoir d'achat, davantage de justice fiscale et le maintien du système d'indexation automatique des salaires.
- ▶ Des militants et responsables de la CSC se réunissent devant le cabinet du ministre de l'Économie et du Travail pour réclamer une solution pour les 300.000 travailleurs mis en chômage temporaire en 2022 et qui risquent de perdre des jours de congé pour 2023.
- ▶ Avec d'autres associations de la société civile, la CSC participe à une action sur une place publique d'Anvers pour former un triangle géant contre l'extrême droite et pour la solidarité.

FÉVRIER

- ▶ Les travailleurs des services publics organisent une semaine d'actions pour sensibiliser à l'importance leur financement, avec des effectifs suffisants, des pensions équitables et au sein desquels on peut construire un meilleur dialogue social.
- ▶ Après des tentatives de médiation infructueuses, 30 aides ménagères attaquent leur employeur en justice à Hasselt. Depuis 2021, il refuse de leur verser les salaires minimums convenus fixés dans une CCT sectorielle.
- ▶ Le front commun syndical de plusieurs hôpitaux bruxellois de la Faïtière IRIS dénonce l'attitude intolérable des autorités en matière de dialogue social et les conséquences désastreuses pour le personnel. Les militants se rassemblent place Poelaert à Bruxelles.
- ▶ Les travailleurs sans emploi de la CSC s'expriment lors d'une action face à la mue des institutions publiques bruxelloises vers le «tout numérique». Préserver une présence physique pour celles et ceux qui en ont besoin, à travers des guichets est essentiel.

MARS



Sous-effectifs, surcharge de travail, salaires trop bas, horaires difficiles... Le 31 janvier, 25.000 travailleurs du secteur non marchand tirent la sonnette d'alarme dans les rues de Bruxelles.

©CNE



Comme ses collègues, Sultan Zadran n'avait pas d'assurance «accidents du travail» alors que, payés à la course, les livreurs sont contraints de rouler le plus vite possible. Ce drame va-t-il enfin obliger les plateformes à respecter les règles et le gouvernement à les faire respecter?

©Michael De Lausnay

► Après l'annonce par Delhaize en mars de son projet de franchiser ses magasins, les travailleurs sont choqués, révoltés et inquiets. Ils multiplient les grèves et les actions de blocage. En avril, plusieurs d'entre eux se rendent à Zaandam aux Pays-Bas où se tient une assemblée des actionnaires. Lire en p. 68.

► Le personnel en charge de l'aide sociale à Bruxelles, au bord du gouffre, organise une journée de grève. Il réclame un refinancement structurel, plus de personnel, moins de pression au travail, de meilleurs salaires et une réelle politique de bien-être au travail.

► Comme chaque année lors de sa Journée chantiers construction, la CSC rencontre près de 15.000 travailleurs sur plus de 2000 chantiers dans tout le pays. Les travailleurs y reçoivent des informations sur leurs conditions de travail et de salaire.

► Les travailleurs de l'enseignement primaire subventionné néerlandophone organisent une action syndicale pour que les communes de Flandre ne délaissent pas leurs écoles communales.

AVRIL

► Les syndicats du non marchand tirent la sonnette d'alarme: fermetures de lits hospitaliers et de maisons de repos, soins bâclés, patients saucissonnés, listes d'attente qui s'allongent... Les militants forcent une rencontre avec Franck Vandembroucke et Hilde Crevits, respectivement ministre fédéral et flamande de la santé.

► Les militants de la CSC rencontrent les ministres wallon, flamand et bruxellois du Travail pour exiger des emplois de qualité dans le secteur des titres-services. La CSC demande le retrait des agréments aux entreprises qui ne se conforment pas à la loi concernant les règles sanitaires de base.

► Les travailleurs intérimaires ont des droits mais ne les connaissent souvent pas et ne peuvent dès lors pas se défendre pour les faire respecter. Durant la Semaine de l'intérimaire, la CSC, avec Interim United, mène des actions dans les entreprises avec le slogan «Euh, c'est légal ça?». Lire aussi en p. 79.

► Alors que les travailleurs et travailleuses de Delhaize se mobilisent depuis plusieurs semaines de manière digne et pacifique, 25.000 personnes défilent dans les rues de Bruxelles pour dénoncer les pratiques de dumping social et les attaques sévères du droit de grève et de l'action collective, notamment dans le cadre du conflit Delhaize. Lire en p. 68.

MAI

Scandant le slogan «Aujourd'hui Delhaize, demain, à qui le tour?», près de 25.000 personnes défilent à Bruxelles pour dire stop à la mise en concurrence des travailleurs, aux menaces pesant sur les libertés syndicales et pour défendre un autre modèle économique respectant les travailleurs.

©J.B



QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

- ▶ Les militants se retrouvent devant le cabinet du ministre de la Justice, pour manifester leur opposition au projet de loi visant à introduire l'interdiction pour des personnes de manifester.
- ▶ Plus de 250 travailleurs de la construction, se réunissent à Bruxelles pour demander à la Commission européenne de promouvoir les emplois directs, limiter la sous-traitance et mettre fin à l'exploitation dans les chaînes de sous-traitance de leur secteur.
- ▶ Pour lutter contre la pénurie de conducteurs et les mauvaises conditions de travail, la CSC, avec la Fédération européenne des travailleurs des transports, lance la Journée contre la fatigue des conducteurs. Lire en p. 53.
- ▶ Les travailleuses domestiques, en grève, tiennent un «Tribunal du courage politique» devant le Palais de Justice de Bruxelles. Cette action est suivie d'un échange sur les réalités, combats et solidarités dans le secteur des soins à domicile en Belgique et à l'étranger.
- ▶ A l'occasion de la Journée des pros du nettoyage, la CSC lance une pétition pour une augmentation structurelle des salaires du personnel du nettoyage d'au moins 1€ de plus par heure.

JUIN



«Nous accusons le ministère bruxellois de l'Emploi». Le 16 juin, à l'occasion de la Journée internationale du travail domestique, la Ligue des travailleuses domestiques a intenté un procès contre le ministre bruxellois de l'Emploi et le gouvernement bruxellois. Entre fiction et réalité.

©Donatienne Coppieters

- ▶ «Tu ne sauterai jamais d'un avion sans parachute? Alors pourquoi partirais-tu travailler sans être syndiqué?», voilà la question que les Jeunes CSC et les Jong ACV posent dans le cadre de leur campagne «Protège-toi, syndique-toi!». Lire en p. 78.
- ▶ Les travailleurs du secteur de l'aide à la jeunesse en Fédération Wallonie-Bruxelles ne tiennent le coup que grâce à leur passion et leur engagement. Pour réclamer plus de moyens, des grèves et des manifestations se déroulent en Wallonie et à Bruxelles. Après plusieurs mois d'actions, il seront partiellement entendus et des moyens supplémentaires seront débloqués .
- ▶ Le droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances est l'une des grandes réalisations de notre histoire sociale. À l'approche des vacances, la CSC informe le public sur la législation en la matière.
- ▶ Les crèches et accueillantes d'enfants néerlandophones sont en action devant le siège du gouvernement flamand. La charge de travail reste trop élevée, les salaires trop bas et les places d'accueil trop peu nombreuses. Ce sont les enfants qui font les frais de cette situation.
- ▶ Une action est menée en front commun devant le siège d'Agoria, la fédération patronale de l'industrie technologique. La raison? Le blocage des négociations pour 185.000 travailleurs!

JUILLET

- ▶ Suite à l'intention de Ryanair de ne plus garantir à ses pilotes basés en Belgique leurs rythmes de travail et de repos actuels pourtant formalisés dans une CCT, les pilotes se mettent en grève.
- ▶ Avec sa plateforme LGBTI+, la CSC participe à la Pride d'Anvers pour défendre l'acceptation complète de tous les genres et orientations sexuelles et l'égalité des chances, notamment en matière de travail.

AOÛT

2023

- ▶ Les délégués du commerce alimentaire se rassemblent devant le siège de Comeos, la fédération belge du commerce, pour rappeler leur droit de faire grève, de recevoir une prime pouvoir d'achat juste et de ne pas être victime de la franchisation et de la sous-traitance.
- ▶ Les travailleurs de Schneider se mobilisent face à leur direction qui a décidé de licencier 85 collaborateurs. Le manque de respect et de considération de la part de la direction est tel que la presse a même été prévenue avant les travailleurs.
- ▶ La CSC va à la rencontre des travailleurs du commerce du Meir à Anvers avec un bar à café mobile où les travailleurs peuvent trouver des réponses à leurs questions.
- ▶ En province de Liège, la CSC lance le Solubus, une permanence syndicale mobile, afin d'être toujours au plus près des travailleurs. Lire p. 78.
- ▶ Durant la semaine de la mobilité, les équipes syndicales d'Entra Group, entreprise de travail adapté (ETA) située près de Charleroi, sensibilisent le personnel aux différentes formes de mobilité douce pour se rendre au travail, sur le leasing vélo proposé par Entra et sur les nouvelles lignes du TEC qui desservent l'ETA. Lire aussi en p. 64.
- ▶ Prisons surpeuplées, sous-équipées... Les problèmes ne sont pas nouveaux mais les solutions continuent à faire défaut. Le personnel pénitentiaire du pays rentre en grève.

SEPTEMBRE

- ▶ Dernière ligne droite pour empêcher le vote de la Loi Van Quickenborne par le gouvernement: 10.000 manifestants issus des syndicats et de la société civile, se retrouvent devant le cabinet du ministre de la Justice avant de se diriger vers les sièges de différents partis avec un seul message: ne votez pas cette loi!
- ▶ La SNCB prévoit de remplacer ses tickets «senior» par une réduction de 40% sur le billet standard et quelques vagues ristournes éventuelles. Les Seniors de la CSC lancent une pétition pour que les aînés puissent avoir accès à un moyen de transport sûr et durable.
- ▶ Les hautes écoles et universités de la Communauté flamande manquent de moyens suite aux mesures d'austérité des 15 dernières années. Les syndicats se mobilisent et manifestent à Bruxelles.
- ▶ Quatre mois après avoir dénoncé les coûts de leur parking (850€/an) et les heures d'ouverture trop tardives, les travailleurs de la galerie commerciale Médiacité à Liège distribuent des tracts pour demander de pouvoir se garer gratuitement sur leur lieu de travail.
- ▶ La CSC mène une action contre des loyers bruxellois trop chers et pour que les loyers des logements mal isolés ne puissent pas être indexés alors que de nombreux locataires restent dans une situation précaire et souffrent de la hausse des prix de l'énergie.
- ▶ A l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté, la CSC de Flandre orientale organise une animation sur le marché de Ninove permettant aux passants de se rendre compte qu'il est difficile de faire des choix dans ses dépenses quand on a un budget très limité. Au même moment, la CSC est également présente dans les rues de Namur pour réclamer la suppression du statut de cohabitant qui paupérise de plus en plus de citoyens.

OCTOBRE

En octobre, avec la Plateforme logement, la CSC a organisé une action pour exiger que l'interdiction d'indexer des logements mal isolés soit réinstaurée.

©Tanita Leclercq



QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

- ▶ La direction fait pression sur huit travailleurs du site liégeois de l'entreprise Sligro pour qu'ils signent un nouveau contrat de travail avec le siège néerlandais. Cela signifie une perte salariale et la perte du droit au chômage. S'ils refusent, la direction menace de les licencier. Les travailleurs partent en grève.
- ▶ Malgré une dernière tentative de conciliation, direction et syndicats du rail ne parviennent pas à relancer le dialogue social. Les syndicats décident d'observer deux séquences de grève de 48 heures sur le rail, en novembre et en décembre.
- ▶ Plusieurs dizaines de personnes défilent dans les rues de Bruxelles pour dénoncer l'inaction européenne face aux violations du droit international en Palestine et pour demander la mise en œuvre d'un cessez-le-feu immédiat à Gaza. La CSC se joint à la manifestation.
- ▶ Perte de revenus, contrats de mauvaise qualité, explosion de la précarité, manque d'accès à la sécurité sociale... Il y a urgence sociale pour les jeunes. Lors d'une action à Bruxelles, plusieurs organisations dont les Jeunes CSC et les Jong ACV demandent aux politiques de trouver des solutions pour les jeunes en début de carrière.
- ▶ La CSC lance symboliquement des bouées de sauvetage aux travailleurs intérimaires. Au cours d'une action organisée à proximité des entreprises logistiques au Port de Waes, une extension du Port d'Anvers, la CSC les informe sur leurs droits dans le cadre de sa campagne sur les primes de fin d'année. Lire aussi en p. 45.
- ▶ Un boulot sans violence? Cela devrait être normal. Mais la réalité quotidienne est différente pour le personnel des services publics dont près de 30% personnel a déjà été victime de violence physique et 72% de violence verbale. La CSC demande au gouvernement de faire de la sécurité au travail une priorité pour tous. Une pétition et une campagne de sensibilisation sont lancées. Lire en p. 50.
- ▶ Les Jong ACV rencontrent les stagiaires de l'hôpital universitaire de Gasthuisberg à Louvain dans le cadre de leur campagne sur les droits et les obligations des stagiaires. Lire aussi en p. 84.

NOVEMBRE



Les entreprises du Port du Pays de Waes emploient des centaines d'intérimaires, souvent sous contrats journaliers dont le nombre par travailleur est encadré par la loi. Mais des abus sont constatés. De nombreux travailleurs ne parlent pas ou peu le néerlandais et n'osent pas réagir. La CSC est allée à leur rencontre pour les informer sur leurs droits, notamment concernant les jours fériés, la prime de fin d'année et l'indemnité vélo.

©CSC

- ▶ Quinze mille travailleurs venus de toute l'Europe manifestent à Bruxelles pour dire non à l'austérité, au blocage des salaires, à la privatisation et aux économies dans les services publics et à l'attaque contre les pensions. La manifestation est coordonnée par la Confédération européenne des syndicats (CES) dont la CSC fait partie.
- ▶ Le secteur socio-culturel flamand organise une action devant le cabinet du ministre flamand du Travail contre les économies les procédures administratives à outrance.

DÉCEMBRE

Les militants de la CSC ont manifesté en décembre pour des investissements dans les services publics, la protection sociale et la transition juste mais aussi pour des salaires décents et une politique industrielle européenne compatible avec les objectifs climatiques et des emplois durables de qualité.

©Tim Dirven



2023



Le 7 mars 2023, Delhaize annonçait son intention de franchiser l'ensemble de ses 128 magasins lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, plongeant l'ensemble du personnel dans l'incertitude la plus totale. Les travailleurs, choqués, révoltés et inquiets, se sont rapidement mis en action: grèves, piquets, manifestations, blocages du dépôt de l'enseigne à Zellik, comme ici, le 14 avril.

C'est d'une seule voix que les travailleurs et les travailleuses de Delhaize ont dénoncé l'attaque de leur direction contre les acquis sociaux obtenus au fil des années et sa volonté de briser les représentations syndicales au sein de l'entreprise. De façon digne et pacifique, elles et ils se sont mobilisés maintes fois pour défendre leurs emplois et des conditions de travail dignes et ce, malgré les décisions de justice interdisant les piquets, autant de tentatives de casser le droit de grève, de menacer les travailleurs et leurs droits démocratiques. Lire en p. 68.

©J.B

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

► La CSC et les autres syndicats mènent une action devant les bureaux de l'Onem pour demander le respect urgent du dialogue social concernant les postes supprimés, les délocalisations et le nombre de bureaux.

► Le service des urgences de l'UZ Louvain manque cruellement de personnel et la charge de travail est énorme, une situation insoutenable pour les patients et le personnel. Le personnel mène une action de protestation symbolique.

JANVIER



© CSC

► Dieme, travailleur à l'hôpital Helora à Nivelles, sans papier, est menacé d'expulsion. La CSC soutient les travailleurs de l'hôpital lors de l'arrêt de travail qu'ils observent par solidarité sur les marches de l'hôpital. Lors de cette action, le directeur du CHU déclare devant le personnel et les médias que la direction est déterminée à le réembaucher dès que l'Office des étrangers lui aura accordé un séjour légal.

► A l'occasion de la Saint-Valentin, les centrales qui défendent les enseignants en Flandre lancent, en front commun, une campagne pour «conquérir notre cœur d'enseignant». Par ce biais, elles revendiquent notamment un enseignement de qualité, moins de pression au travail et un salaire correct.

► Les postiers manifestent leur colère à Bruxelles. Ils refusent d'être la variable d'ajustement budgétaire et dénoncent le manque de vision d'avenir de la direction de bpost. Ils réclament des projets novateurs, créatifs et audacieux, synonymes de garantie d'emplois et d'avenir pour les travailleurs.

► Une délégation de travailleurs de Decathlon se rend à la Commission des affaires sociales, du travail et des pensions où elle assiste à l'interpellation du ministre du Travail sur l'attitude de Decathlon. La chaîne d'articles de sport estime qu'en tant qu'«entreprise libérée», elle ne doit pas se conformer au droit social et au droit du travail belges.

► Les aides ménagères se mobilisent à la gare de Bruxelles Central pour le maintien de leurs primes syndicale et de fin d'année, de meilleurs salaires et des conditions de travail saines. Depuis des années, les employeurs du secteur refusent de négocier alors que leurs bénéficiaires s'envolent vers les actionnaires et qu'ils bénéficient de fonds publics. Pendant ce temps, la profession d'aide ménagère est l'une des moins bien rémunérées en Belgique.

FÉVRIER



© CSC

2024



©Marine Leblicq

MARS

► Le mois de mars est un mois de mobilisation important pour les Femmes CSC et ACV Gender. Elles participent à la marche mondiale des femmes et à la grève féministe et se mobilisent autour de la campagne annuelle sur l'égalité des genres. Le 8 mars, lors de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CSC organise également des actions de terrains partout dans le pays. Lire en p. 43.

► Nos prisons sont surpeuplées et les maisons de détention promises pour accueillir les peines courtes font défaut. Le personnel des prisons part en grève nationale en front commun pour exiger des mesures adéquates.

► Horaires difficiles, fonctions mal définies, leadership toxique, climat de peur... En réponse à ces préoccupations, la direction de Fedasil propose à son personnel des cours de yoga. Devant cette absurdité, La CSC Services publics force le trait en organisant une séance de yoga symbolique devant les bureaux.

► La CSC se mobilise pour le droit à l'action collective et pour dire stop au fascisme. Elle manifeste avec la FGTB à Roux près de Charleroi où elle commémore les 19 victimes abattues par la police et l'armée en 1886 alors qu'elles ne faisaient que réclamer de meilleures conditions de vie et de travail!

► Les militants des secteurs culturels, du bien-être et du soins aux personnes descendent dans la rue à Bruxelles pour adresser un message aux gouvernements fédéral et flamand. Leur action prend la forme d'une longue file d'attente symbolisant l'infinie patience dont ils doivent faire preuve sans voir leurs priorités prises en compte.

► Des milliers de militants de la CSC-Enseignement et d'autres syndicats manifestent à Bruxelles pour rappeler leurs revendications sur la taille des classes, la mixité sociale et la pénurie de personnel. La COV et la COC, pendants néerlandophones de la CSC-Enseignement, se joignent à la manifestation par solidarité.

► La CSC participe au rassemblement organisé à Jumet pour lutter contre la création d'un nouveau centre fermé et pour dénoncer la politique de non accueil et de criminalisation des migrants.

► Onze ans après la catastrophe, une action est organisée à Bruxelles pour commémorer la mémoire des victimes de l'effondrement du Rana Plaza et rappeler que de nombreux travailleurs perdent encore la vie dans leurs usines. Alors que le Parlement européen a voté la directive historique sur le devoir de vigilance, de nombreuses marques de mode refusent toujours de signer l'Accord international sur la santé et la sécurité dans l'industrie de l'habillement. Lire aussi en p. 29 et 66.

► En Fédération Wallonie-Bruxelles, il est urgent d'avoir des accueils de qualité pour tous les enfants, du personnel en nombre suffisant, des salaires corrects et de bonnes conditions de travail. Une non-fête de l'enfance est organisée en front commun à Bruxelles.

► Pour la CSC, le 28 avril, journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, est l'occasion d'attirer l'attention sur la souffrance des victimes d'accident du travail et des malades du travail. La CSC Liège-Verviers-Ostbelgien le fait de façon symbolique sur la passerelle Saucy qui enjambe la Meuse.

AVRIL



©CSC

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

«Un enseignant sans diplôme plonge l'enseignement dans le coma». En mai, près de 10.000 enseignants flamands ont défilé dans plusieurs villes. Le rapport auquel ils s'opposent prévoit par exemple que le directeur de l'école pourrait décider de quel diplôme ses enseignants ont besoin pour exercer leur métier. Pour la CSC, cela constitue un risque réel de perte de qualité, de favoritisme et d'arbitraire.

©COC



- Soutenus par la CSC, les livreurs de la plateforme Uber Eats font grève. Ils dénoncent leurs conditions de travail et le manque de soutien des pouvoirs publics. Leur rémunération n'a pas augmenté depuis 2019.
- Les syndicats de l'enseignement en Flandre organisent cinq jours d'action à Anvers, Ostende, Leuven, Hasselt et Gand qui rassemblent en tout 10.000 personnes. Ils rejettent le rapport de la «Commission des sages» sur une nouvelle politique du personnel dans l'enseignement: mesures fantaisistes et non réfléchies qui manquent d'innovation et ne répondent pas aux besoins du personnel qui, par ailleurs, n'a pas été concerté.
- Suite au licenciement collectif annoncé par la direction au lendemain des élections sociales, les travailleurs de Thales Alenia Space, leader mondial des systèmes satellitaires dont l'un des sièges est situé à Mont-sur-Marchienne, organisent un piquet de grève. 115 licenciements sur 624 travailleurs sont annoncés d'ici fin 2025.
- Au fort de Breendonk, une commémoration de la victoire contre l'Allemagne nazie en 1945 est organisée par la Coalition 8 mai dont la CSC fait partie. C'est un rendez-vous annuel important pour réaffirmer l'importance de la lutte contre l'extrême droite et le fascisme.



Au fort de Breendonk, tristement célèbre pour avoir servi de prison à la police politique des SS durant la seconde guerre mondiale, survivants et anciens résistants ont témoigné devant l'assemblée. Parmi eux, Simon Gronowski, 92 ans, l'un des derniers survivants de la déportation, que l'on voit ici aux côtés d'Ann Vermorgen, présidente de la CSC.

©Daniel Rys

MAI

► Les Travailleurs sans emploi de la CSC organisent une action devant le siège du MR à Bruxelles pour dire non à la limitation des allocations de chômage. Cela ne crée pas d'emploi et augmente la pression sur les conditions de travail en poussant celles et ceux qui sont privés d'emploi à accepter n'importe quel job.

► Les travailleurs du chocolatier Barry Callebaut se mobilisent contre les plans de restructuration de la direction annoncés en février. Ils bloquent les portes de l'usine de Wieze, près de Lebbeke en Flandre orientale. Malgré le dialogue social, 311 emplois restent menacés.

► La CSC plaide pour que chaque travailleur puisse bénéficier de 25 jours de congés légaux par an. Pour soutenir cette revendication de façon ludique, la CSC de Flandre orientale organise une action devant ses locaux à Sint-Niklaas. Lire aussi en p. 71.

JUIN

2024



Le 24 avril 2013, le Rana Plaza, bâtiment abritant plusieurs ateliers de confection au Bangladesh, s'effondrait en emportant dans sa chute la vie de 1134 travailleurs et travailleuses. Aujourd'hui, nombreux sont les travailleurs qui perdent encore la vie dans des incidents survenus dans leurs usines. Onze ans après le drame, aux côtés des militants de WSM, l'ONG du Mouvement ouvrier chrétien (Moc) et des organisations qui le composent, les militants de la CSC se sont rassemblés le 24 avril 2024 à Bruxelles. Ils ont mené une action pour célébrer la mémoire des victimes et pointer le manque de responsabilité de plusieurs grandes enseignes qui continuent à refuser de s'engager dans l'Accord international pour la santé et la sécurité. Alors que ce même jour, le Parlement européen a voté une directive historique sur le devoir de vigilance des entreprises, de nombreuses marques et enseignes de mode telles que Levi's, Lee ou Wrangler refusent encore de s'engager dans le programme le plus efficace et crédible à ce jour pour mettre fin à l'insécurité dans les usines qui produisent pour elles. Une pétition a également été lancée. Lire aussi en p. 66.

©Tim Dirven

1. Notre structure et nos missions

La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) est le premier syndicat en Belgique. Avec 1,5 million de membres et 70.000 militants, la CSC incarne une réelle force de changement social. Par sa force de proposition et son expertise, la CSC est également un interlocuteur incontournable du système de concertation sociale. Sur le terrain, près d'une centaine de centres de services offrent aux affiliés un service de qualité et une aide essentielle dans des matières aussi variées que le paiement des allocations de chômage, l'assistance juridique en lien avec la situation de travail, l'aide pour les formalités administratives relatives au travail, au chômage, aux allocations sociales.

- La CSC est un mouvement syndical de masse dont la mission est de défendre les droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses et d'obtenir des droits nouveaux afin de parvenir à une société plus juste. Pour ce faire, elle négocie à tous les niveaux (entreprises, sectoriel, interprofessionnel) et recourt à l'action chaque fois que c'est nécessaire.
- Son terrain d'action porte sur l'ensemble des

enjeux directs ou indirects liés au travail. Il s'agit tant des questions d'emploi, que des questions de revenu, de santé et sécurité au travail, de protection sociale ou de qualité de la vie.

- Son action repose sur une base large d'affiliés couvrant l'ensemble des secteurs d'activités, des régions et des situations d'emploi.
- Riche de la diversité de ses composantes, la CSC vise l'émancipation et l'épanouissement de chacun.
- Les affiliés de la CSC ont le droit d'être informés, défendus en cas de problèmes, écoutés sur leurs attentes, leurs réalités.
- Afin de soutenir concrètement ses affiliés, la CSC a développé une large offre de services.
- Les militants de la CSC forment le cœur de la démocratie syndicale car si son action syndicale s'appuie sur des engagements individuels, elle est, dans son essence, fondamentalement collective.
- La CSC est un syndicat libre et indépendant qui a pour objectif une société solidaire, démocratique et durable, en ce compris sur les lieux de travail.



Les centrales professionnelles

Les centrales professionnelles négocient et représentent les travailleurs et les travailleuses dans les secteurs et dans les entreprises,

essentiellement dans les entreprises structurées syndicalement. Au 31 décembre 2023, la CSC comptait 10 centrales professionnelles.

	Représente et défend les intérêts de travailleurs
CSC Alimentation et Services	du nettoyage, de l'industrie alimentaire, de l'horeca, du gardiennage... (liste non exhaustive)
CSC bâtiment- industrie & énergie	du bâtiment, de l'industrie, de l'énergie et de la chimie
CNE (Centrale nationale des employés)	de tous les secteurs privés (employés et cadres et dans certains cas les ouvriers également)
ACV Puls	
ACV-CSC METEA	du métal et du textile
CSC Services publics	du secteur public
COC (Christelijke Onderwijscentrale)	de tous les niveaux d'enseignement et de tous les secteurs en Flandre (sauf ceux de l'enseignement primaire et maternel subventionné)
COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	de l'enseignement primaire subventionné néerlandophone
CSC Transcom	des secteurs maritime, aérien, des chemins de fer, des télécom, de la culture, du diamant, des postes, du transport routier et de la logistique
CSC-Enseignement	de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté germanophone

Les fédérations interprofessionnelles

Les fédérations coordonnent et stimulent l'action syndicale autour de projets qui dépassent le cadre d'un secteur, d'une entreprise. Les fédérations représentent les travailleurs au sein de la région où ils habitent et organisent l'action des femmes, des jeunes, des travailleurs sans emploi, des migrants et des seniors. Elles assument également, au bénéfice de l'ensemble des affiliés, une assistance juridique, la formation des délégués et militants ainsi que la perception et la gestion des cotisations des affiliés.

Les activités d'organisme de paiement (OP) des allocations de chômage sont prises en charge de façon différente en fonction des régions:

- à Bruxelles et en Brabant flamand, elles sont prises en charge par l'Alliance CSC Bruxelles-Brabant flamand;
- dans le reste de la Flandre, elles sont assumées par les fédérations;
- en Wallonie, le paiement des allocations de chômage est géré au sein de l'OP wallon piloté par le Conseil d'administration de toutes les fédérations wallonnes de la CSC.

Au 31 décembre 2023, la CSC comptait 13 fédérations interprofessionnelles.

Fédération Mouvement CSC Bruxelles Bewegingsverbond ACV Brussel	CSC Brabant wallon
	CSC Mons - La Louvière
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	CSC Charleroi - Sambre et Meuse
ACV Limburg	CSC Hainaut occidental
ACV Provincie Antwerpen	CSC Liège - Verviers - Ostbelgien
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur - Dinant

La Confédération

La Confédération est la coupole qui regroupe les centrales professionnelles et les fédérations interprofessionnelles. Elle organise la solidarité entre tous les affiliés à la CSC.

La Confédération assure:

- la coordination générale de l'action syndicale de la CSC;
- la conclusion de conventions collectives de travail nationales pour l'ensemble des travailleurs;

- les négociations avec les employeurs et le gouvernement au niveau interprofessionnel;
- la représentation de l'ensemble des travailleurs au niveau régional, national et international;
- la gestion des finances communes
- l'organisation des services pour soutenir le travail des centrales et fédérations;
- l'organisation de l'action générale de la CSC et son expression politique.



Membre



Confédération

Comités régionaux

Comité régional wallon (CRW)
Comité régional flamand (VRC)
Comité régional bruxellois (CRB)

Comités communautaires

Comité communautaire francophone (CCF)
Comité communautaire flamand (VRC)
Comité communautaire germanophone (DGK)

Passage de flambeau

Le 1^{er} janvier 2024, Marc Leemans a transmis le flambeau de la présidence de la CSC à Ann Vermorgen. Après 12 ans de présidence, il s'est mis en retrait tout en continuant à travailler à la CSC. Marc Leemans revient sur ses années de présidence et Ann Vermorgen dévoile les défis que la CSC devra relever dans les années à venir.



« Travailler dans un syndicat, c'est être au service des gens. Surtout à la CSC.

Marc Leemans

©Aude Vanlathem

L'action syndicale et les résultats que l'on obtient ne se résument jamais au seul travail d'un président. C'est le travail de toute une équipe. Je retiens notamment de ma présidence une chose dont nous pouvons tous être fiers collectivement et qui a constitué une avancée historique: l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Pour y parvenir, nous avons exercé de très fortes pressions sur les employeurs et les responsables politiques. Et cela a payé.

J'ai entamé ma carrière comme collaborateur au service de formation de la centrale de la chimie de la CSC. C'est là que j'ai appris à quel point les militants et les délégués sont importants pour un syndicat. Elles et ils en sont le moteur. Cette conviction m'a accompagné tout au long de ma carrière. Travailler dans un syndicat, c'est être au service des gens. Surtout à la CSC.

Ces dernières années, nous avons également négocié des augmentations substantielles du salaire minimum et des pensions, l'élargissement des régimes de fin de carrière, la généralisation de l'indemnité vélo... Et nous avons conclu des centaines de conventions collectives au sein du Conseil national du travail, dans les secteurs et dans les entreprises. Le fait de ne pas pouvoir avoir de dialogue social au niveau national déplace la négociation salariale vers les secteurs et les entreprises. Si certains travailleurs s'en sortent bien, beaucoup ne progressent pas financièrement et leur seule option est parfois d'accepter des emplois précaires. Les actions et les pressions pour faire changer la loi sur la norme salariale doivent donc continuer.

En douze ans, nous avons connu plusieurs grandes crises sur les plans financier, sanitaire et énergétique. Nous nous en sommes finalement

bien sortis en Belgique: notre système de sécurité sociale a tenu le choc grâce au chômage temporaire, à des compensations en cas de perte de revenus, à l'index... Nous nous sommes également attelés à défendre une réforme fiscale où les épaules les plus solides supportent les charges les plus lourdes. Nous avons inscrit cette question à l'agenda politique et ne comptons pas y renoncer de sitôt.

Je suis très reconnaissant envers la CSC. Notre syndicat n'est pas une organisation ordinaire: les délégués et les personnes qui travaillent à la CSC partagent les mêmes motivations et les mêmes intérêts. C'est grâce à cet esprit de groupe que nous parvenons à dresser des analyses pertinentes, à les expliquer et à dégager les actions nécessaires pour changer les choses. Je suis heureux parce que je sais que le travail sera poursuivi par de nombreuses et bonnes mains.



« Je crois au dialogue social. Les employeurs et nous devons prendre nos responsabilités communes.

Ann Vermorgen

©James Arthur

Je suis la première femme à accéder à la présidence de la CSC et je vois de plus en plus de femmes accéder à des postes clés au sein de l'organisation. Nous sommes plus de femmes que d'hommes à travailler pour la CSC. Ce qui était une exception dans le passé est aujourd'hui devenu une évidence.

Durant les années à venir, la CSC continuera à défendre bec et ongle la révision de la loi sur la norme salariale. Ce sera un combat difficile, tout comme le dossier des métiers en pénurie. De nombreux secteurs sont concernés: les métiers liés aux soins aux personnes, les métiers techniques, l'enseignement... La charge de travail y est trop importante et les salaires trop bas. On vise aujourd'hui un taux d'activité de 80%. Pour y arriver, nous aurons besoin de davantage de

femmes mais aussi des personnes d'origine étrangère qui sont aujourd'hui encore trop souvent discriminées lors de leur embauche.

La CSC doit peser sur les décisions, être toujours présente et faire la différence pour les travailleurs, les travailleuses et pour la société. Nous devons continuer à avoir un réel impact. Cette mission est aussi une mission pour l'avenir: assurer la pérennité de la CSC, pour demain, après-demain, et pour les générations futures.

Je travaille toujours en respectant le principe «voir, juger, agir». Alors que nous sommes inondés d'informations, nous devons éviter de juger ou de condamner trop vite. Je me rappelle régulièrement que ce que je fais, je le fais pour les travailleurs et les travailleuses. Ce sont elles et eux qui constituent le capital humain, qui font tourner le pays, pas seulement les entreprises ou les organisations. D'autre part, je pense que nous devons aussi oser innover, que nous ne pouvons pas rester dans notre zone de confort. Nous devons nous écouter, chercher ensemble la meilleure manière d'aborder les choses. Je crois énormément au dialogue social, mais il demande du temps et de la patience. De nombreux défis nous attendent. Les employeurs et nous devons prendre nos responsabilités communes.

Les défis à relever seront aussi politiques. Les partis d'extrême droite défendent un programme social en apparence mais antisocial dans les faits et animé de sentiments de haine de l'autre. Au-delà de ses prises de positions fermes, la CSC continuera sans relâche à former, informer et outiller ses affiliés et ses militants pour leur permettre de mieux comprendre la société et ainsi de mieux défendre les valeurs de démocratie, de justice sociale, de solidarité, d'égalité défendues par la CSC.

Ann Vermorgen, 59 ans, a commencé sa carrière à la CSC comme permanente et présidente de la Joc féminine flamande. Assistante sociale de formation, elle a ensuite rejoint la CSC Services publics avant de devenir secrétaire nationale et membre du Bureau journalier de la CSC. La devise de Cardijn, «Voir, juger, agir», qu'elle a faite sienne, reste sa plus grande source d'inspiration.

La CSC Services publics est centenaire depuis 2021. Cela fait donc plus d'un siècle qu'elle assure la défense du personnel du secteur public en Belgique. Pour fêter cet événement, elle a publié en décembre 2023 un livre en collaboration avec KADOC-KU LEUVEN. Basé sur d'abondantes archives, le livre est un ouvrage historique, approfondi mais accessible, sur l'histoire sociale du secteur public. A ne pas manquer pour toutes les personnes qui s'intéressent au travail syndical. **Pour recevoir un exemplaire du livre, envoyez un e-mail à csc-servicespublics@acv-csc.be.**



Faire comprendre comment la CSC a été porteuse ou défenseuse des droits, de quelle manière elle s'est structurée et comment ses valeurs se sont construites, tels sont les objectifs de ce livre sorti en décembre 2023. Fruit de la collaboration entre le Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire (Carhop) et la CSC, l'ouvrage retrace les principales lignes de 45 ans de progrès social, en laissant une large place à la réappropriation de cette histoire syndicale. Au travers des thématiques abordées par l'ouvrage et des analyses présentées, la finalité est de connaître le passé pour comprendre le présent, et d'ouvrir le champ des possibles en termes de transformations sociales. Bref, cette vaste publication donne quelques clés pour comprendre ce que sont les combats syndicaux de la CSC.



«La CSC, retour sur 45 ans de progrès social (1970-2013)» est disponible gratuitement en ligne ou en version papier sur commande (au prix de 25€, frais de port compris).



Les congrès, des jalons pour construire un syndicalisme solidaire

Les congrès organisés au sein de la CSC sont autant de temps d'arrêt dans la vie de l'organisation syndicale. Cet exercice de démocratie participative mobilise plusieurs centaines de militants et de permanents de la CSC et permet d'ajuster les lignes de force du projet syndical à l'évolution de la société et d'intégrer les aspirations nouvelles du monde du travail. La démocratie interne chère à la CSC lui permet de rester ancrée dans les valeurs de justice sociale, de solidarité et de participation des travailleurs, tout en contribuant activement à la vie démocratique.

Les congrès sont organisés au niveau national, régional et communautaire ainsi qu'au niveau des centrales professionnelles. Ils sont préparés en amont durant plusieurs mois par des groupes de

travail composés de militants. Leurs contributions sont regroupées et structurées pour être soumises au vote. Les options et les lignes de force votées au sein des congrès définissent les priorités de la CSC et de ses organisations pour les quatre années à venir.

Entre juillet 2022 et juin 2024, une vingtaine de congrès ont été organisés au sein de la CSC. Ils ont abordé des thèmes comme la transition juste et durable au niveau climatique mais aussi numérique, la concertation sociale, la transformation du monde du travail et de la militance, l'action collective et les rapports de force dans et en dehors de l'entreprise, la question du temps et de l'organisation du (télé)travail...



Faire de la place les uns aux autres

Les 7 et 8 septembre 2022 s'est tenu le congrès de la CSC flamande. Intitulé «Ruimte maken voor elkaar» (littéralement «Faire de la place les uns aux autres»), il a été l'aboutissement d'une trajectoire participative de deux ans, sans pour autant en être le point final.

Lors de ce congrès, les débats entre militants et les propositions qui en ont découlé se sont axés autour de quatre grands thèmes:

1. du domicile au lieu de travail;
2. vivre et travailler en étant conscients des enjeux climatiques;
3. le droit au logement;
4. à la recherche d'un emploi durable.

Le travail entamé dans le cadre de ce congrès ne se termine pas avec le congrès car certaines pistes de discussion n'ont pas pu être discutées lors du congrès lui-même et font encore l'objet d'un suivi.

Ainsi, le Comité régional flamand de la CSC (VRC) a depuis pris position concernant notamment les allocations familiales, les transports publics, la rénovation collective via des projets facilitant la transition énergétique (réseaux de chaleur, panneaux solaires publics...), la migration de la main-d'œuvre et le télétravail.

Enfin, le congrès a également été l'occasion de renouveler les mandats au sein du VRC et c'est Veerle Verleyen, secrétaire générale adjointe au sein de la centrale ACV Puls, qui a été désignée comme nouvelle présidente.

Pour en savoir plus
(information uniquement
disponible en néerlandais).





©ACV Puls

« Nous allons continuer à débattre à l'interne mais aussi avec les responsables politiques et avec les citoyens. Chaque jour qui passe est un pas vers une Flandre où chacun doit avoir sa place d'ici 2030!

Veerle Verleyen,
présidente du Comité régional flamand

Oser Bruxelles

Le troisième congrès du Comité régional bruxellois (CRB) de la CSC a abordé, le 29 septembre 2022, la vision syndicale du Bruxelles de demain et mis à l'honneur ses premières résolutions d'activité. Au-delà de son thème fédérateur «Oser Bruxelles», le CRB y a témoigné de ses ambitions: développer le mouvement syndical régional et la concertation sociale bruxelloise, améliorer les conditions de travail et les cadres de vie, réduire les inégalités et défendre un vivre-ensemble de qualité pour tous et toutes, bâti sur la solidarité et la démocratie. Lors

de cette journée, quelque 150 militants ont défini les pistes concrètes d'action et les objectifs collectifs à atteindre en Région bruxelloise pour les années à venir en matière d'emploi, de protection sociale, de politiques urbaines et d'économie mais aussi pour mieux peser sur les pouvoirs publics et économiques.

Durant le congrès, Aziz Dahmane a été élu nouveau président du CRB, succédant ainsi à Léon Detroux.

« Bruxelles doit être à l'image de celle qu'on veut lui donner: une ville multi-culturelle, diversifiée tant au niveau de sa population que de son économie, pleine de richesse et d'opportunités...

Aziz Dahmane,
président du Comité régional bruxellois



©Aude Vanlathem



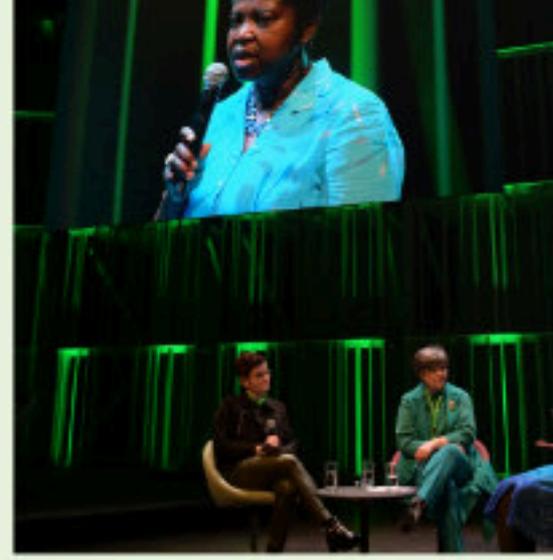
©James Arthur





Photos:
James Arthur,
CSC,
Fabrice Debatty,
Michaël De Lausnay,
Marsell,
Aude Vanlathem,
Videoline





2. Nos actions en Belgique, en Europe et dans le monde

Pour un travail reconnu et de qualité, tout au long de la carrière

La CSC défend une société où chacun et chacune peut s'émanciper, est reconnu, respecté et protégé, en Belgique et dans le monde, au niveau individuel et collectif. Cette société, nous travaillons chaque jour à la concrétiser.

Un travail pour vivre dignement, où chacun est respecté, protégé et a voix au chapitre

La CSC a milité pour que la loi sur la norme salariale soit réformée de façon à rétablir la liberté de négociations collectives. Elle continuera à le faire. Elle a également défendu le système d'indexation automatique des salaires et son élargissement. Elle a continué à œuvrer pour l'égalité des chances et l'inclusion en défendant l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de salaires et d'accès à des carrières complètes. La CSC s'est également attelée à promouvoir et à défendre le droit de grève et le droit à l'action collective.

L'accord social 2023-2024

La concertation interprofessionnelle pour 2023-2024 n'a malheureusement pas pu se solder par un accord interprofessionnel (AIP). Notamment parce que la loi sur la norme salariale nous a imposé une norme salariale de zéro pour cent, la seule marge de manœuvre étant la prime de pouvoir d'achat. Comme en 2021, le Groupe des dix a néanmoins tenté de parvenir à des accords sur d'autres dossiers importants pour le nouveau cycle de négociations des Conventions collectives de travail (CCT) comme:

- la prolongation jusqu'au 30 juin 2025 des dispositifs de fin de carrière (RCC) et des régimes dérogatoires pour les emplois de fin de carrière;
- l'assouplissement de la réglementation «fin de carrière» pour les personnes avec handicap travaillant dans les Entreprises de travail adapté (ETA);
- l'augmentation de 35,7€ bruts du salaire minimum,

le 1^{er} avril 2024, qui doit être portée à 50€ nets dans le cadre de la réforme fiscale annoncée;

- la mise en œuvre de l'accord sur la réduction de la cotisation AMI, trop lourde pour les plus petites pensions complémentaires.

Le 21 mars 2023, le Conseil général de la CSC a approuvé le projet d'accord social à 80,6%, un pas dans la bonne direction pour les travailleurs et travailleuses, pour la concertation sociale et pour les négociations sectorielles qui allaient suivre.

«Tant que les réponses ne suffisent pas, nous n'arrêterons pas!»

L'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022 a bien sûr eu un impact considérable sur la société ukrainienne, mais elle a aussi eu des conséquences importantes pour l'ensemble de l'Europe où les citoyens doivent faire face à une hausse sans précédent des prix de l'énergie entraînant une forte inflation. Dans ce contexte, notre système d'indexation automatique des salaires a joué un rôle essentiel pour compenser en partie la hausse des prix.

Plusieurs actions syndicales ont eu lieu durant l'automne 2022 pour réclamer des mesures complémentaires pour soulager les travailleurs et allocataires sociaux. Le 21 septembre, plus de 10.000 manifestants se sont réunis place de la Monnaie à Bruxelles pour exiger du gouvernement des réponses à court terme. Le 9 novembre, les travailleurs ont exprimé leur anxiété et leur mécontentement à l'occasion d'une grande journée d'actions et de grève générale organisée en front commun dans tout le pays. Et le 16 décembre, le front commun syndical a organisé une journée d'actions et de manifestation pour défendre notamment des augmentations de salaires bruts, un blocage des prix de l'énergie, un transfert fiscal capital vers travail, l'indexation automatique des salaires, une réforme des pensions non sexiste, le maintien des crédits-temps et la non extension des flexi-jobs.



©Michael De Lausnay

Madiha,
déléguee
syndicale
dans les
titres-services
et maman
célibataire



Tout le monde a dans la tête le souci de savoir comment il va pouvoir payer ses factures. C'est devenu un fardeau pour toutes les familles. Avec ces mobilisations, on espère un soutien du gouvernement à tous les ménages et familles qui n'arrivent plus qu'à remplir un quart de leur chariot au supermarché avec 50€.

Un étai qui se resserre autour de la loi sur la norme salariale

La CSC n'a donc cessé de se battre pour que la loi de 1996 sur la norme salariale soit modifiée. Après de nombreuses actions et suite à l'audition, fin juin 2022, des trois syndicats du pays devant la Commission des affaires sociales, emploi et pensions de la Chambre suite à leur pétition, la CSC s'est tournée vers l'OIT. Elle y a déposé une plainte avec le concours des deux autres syndicats belges. En octobre 2022, le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'Organisation internationale du travail (OIT) a confirmé que la loi sur la norme salariale était incompatible avec la liberté de négociation collective. Et en novembre, le Conseil d'administration (CA) de l'OIT a approuvé les conclusions du CLS.

Fort de ce constat, le CLS a enjoint le gouvernement belge à «prendre les mesures nécessaires pour assurer que les partenaires sociaux puissent décider librement des critères sur lesquels baser leurs négociations sur les évolutions de salaires au niveau intersectoriel et des résultats desdites négociations». Bien que les conclusions du CLS ne soient pas juridiquement contraignantes, leur adoption par le CA de l'OIT leur a donné un poids considérable. Le gouvernement belge se doit d'y donner suite. Il doit respecter la convention 98 de l'OIT et les conclusions du CLS qu'il a lui-même adoptées au CA de l'OIT. Il devra, un jour ou l'autre, céder enfin à la révision de la loi de 1996.

Le deal pour l'emploi

Le 29 septembre 2022, la Chambre a finalement approuvé la loi relative au deal pour l'emploi. Il aura fallu près d'un an pour que ces accords soient coulés en une loi portant diverses dispositions relatives au travail. Notification plus rapide des

horaires variables à temps partiel, possibilité pour les travailleurs de demander à passer à une semaine de quatre jours, nouveau type de parcours de transition pour les travailleurs, souplesse dans l'introduction du travail de nuit dans l'e-commerce, accords obligatoires dans l'entreprise sur le droit à la déconnexion ou encore l'octroi de cinq jours de droit individuel à la formation sont quelques exemples des mesures prévues par ce deal pour l'emploi.

«Index we trust»

Alors que l'index permet justement d'absorber l'inflation en hausse, il est remis en question par les employeurs. En février 2023, la CSC a lancé sa campagne «Index we trust» pour insister sur la nécessité de l'index et sur l'importance de contrer les attaques qu'il subit.



Limiter les allocations de chômage ne crée pas d'emploi!

En février 2024, en réaction à une campagne d'affichage du parti politique MR stigmatisant les chômeurs et présentant le chômage de longue durée comme un choix de confort, la CSC a réagi immédiatement. Outre la diffusion d'un communiqué et d'un dossier de presse, une carte blanche a également été réalisée. Des tracts et une valise pédagogique sur les préjugés anti-chômeurs étaient également disponibles. Pour confronter les préjugés à la réalité, pour expliquer, arguments à l'appui, que limiter le chômage ne crée pas d'emploi, des visuels ont également été diffusés sur les réseaux sociaux. Le 3 juin 2024, les Travailleurs sans emploi de la CSC ont organisé une action devant le siège du MR à Bruxelles pour dire non à la limitation des allocations de chômage parce que cette mesure non seulement ne crée pas d'emploi mais elle augmente par ailleurs la pression sur les conditions de travail en poussant celles et ceux qui sont privés d'emploi à accepter n'importe quel job.

L'interdiction judiciaire de manifester définitivement abandonnée

Durant le conflit social chez Delhaize en 2023, des décisions de justice ont fait passer le droit commercial avant le droit à l'action collective: fouille de syndicalistes, interventions d'huissiers, interdictions de piquets de grèves... C'est dans ce contexte que Vincent Van Quickenborne, alors ministre de la Justice, a défendu un projet de loi visant à introduire l'interdiction pour des personnes de manifester. L'un des articles du texte permettait, par exemple, à un juge d'assortir d'une interdiction de manifester une peine prononcée pour une série d'infractions commises lors d'un «rassemblement revendicatif»: association de malfaiteurs, menace d'attentat contre les personnes ou contre les propriétés punissable d'une peine criminelle, homicide, coups et blessures volontaires, incendie volontaire, certaines formes de vandalisme, destruction ou détérioration de denrées, marchandises ou autres propriétés mobilières et immobilières ou encore infractions à la loi sur les armes. Les syndicats et plusieurs associations ont exigé que cette disposition soit retirée du projet de loi car ils y voyaient une atteinte de plus au droit à l'action collective. La séance plénière du Parlement fédéral du 11 janvier 2024 a voté un amendement qui répondait pleinement à la demande portée depuis de longs mois par syndicats et associations de la société civile: le retrait pur et simple de cette mesure liberticide. Syndicats et organisations de la société civile ont donc obtenu gain de cause. La mobilisation a payé.



Mai, juin, octobre 2023: il aura fallu quatre mobilisations de dizaines de milliers de personnes pour que le projet de loi menaçant les libertés syndicales soit définitivement enterré.

©Aude Vanlathem

« Il faut quand même se rappeler qu'il n'y aurait pas de droit de vote en Belgique s'il n'y avait pas eu de grève, s'il n'y avait pas eu de manifestations. Cela veut dire que ce droit-là - le droit de manifester ou de faire grève - c'est un droit qui a construit nos autres droits fondamentaux comme le droit à la sécurité sociale.



©Aude Vanlathem

Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général de la CNE

Pour une fiscalité juste et équitable

Si elle ne rencontrait pas toutes ses revendications, la CSC a néanmoins accueilli positivement la réforme fiscale mise sur la table du gouvernement en juillet 2022 par le ministre Van Peteghem. Lorsque cette réforme a finalement été abandonnée, principalement sous l'impulsion du MR, la CSC a travaillé activement à un positionnement sur le sujet en vue des élections politiques de 2024, positionnement qu'elle a repris dans son mémorandum.

Les citoyens rencontrent parfois des difficultés à se retrouver dans notre système d'imposition. Pour les aider, la CSC flamande aide chaque année individuellement près de 50.000 de ses membres à remplir correctement leur déclaration d'impôts. En 2024, cette initiative a été complétée par une enquête en ligne dans laquelle les membres de la CSC ont pu transmettre leur avis pour rendre la fiscalité plus juste et équitable. Ils ont principalement revendiqué une déclaration d'impôts simplifiée, plus d'impôts sur le capital et moins sur le travail ainsi qu'une imposition plus

Justice fiscale

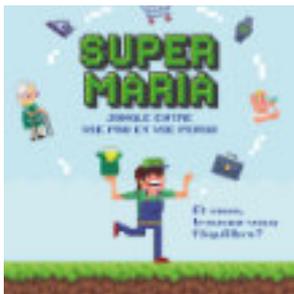
Le 25 mars 2024, la CSC a participé activement au colloque du Réseau pour la justice fiscale (RJF) dont elle est membre. Fiscalistes, citoyens engagés et organisations de la société civile y ont débattu avec les dirigeants des partis démocratiques du pays sur les positions reprises dans le mémorandum du RJF.

importante de la fortune et de ses revenus. Les résultats de cette enquête serviront lors des contacts avec des responsables politiques sur le sujet.

Par ailleurs, les experts de la CSC sont également en rapport avec les délégués CSC au sein du SPF Finance qui sont en contact avec les citoyens, ce qui leur permet d'affiner les positionnements de la CSC.

«Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête!»

Les Femmes CSC et ACV Gender traitent les nombreuses questions sociales qui concernent le travail, l'emploi et la législation sociale sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes et se battent pour l'autonomie économique et financière des femmes. La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes qui a lieu tous les 8 mars fait du mois de mars un mois de mobilisation important pour les Femmes CSC et ACV Gender. Elles participent à la marche mondiale des femmes



En Belgique et ailleurs dans le monde, des femmes comme Maria jonglent tout au long de leur vie entre leur travail (ou leur recherche d'emploi) et les nombreuses tâches domestiques et familiales qui, en 2024, reposent encore en majorité sur leurs épaules.



Il faut montrer qu'on est là, qu'on fait du bruit. Il y a encore trop d'inégalités entre les hommes et les femmes, autant au niveau professionnel que social. Dans mon secteur, celui des titres-services, la majorité des aides ménagères sont étrangères. Elles ne maîtrisent parfois pas bien la langue. Elles se font souvent exploiter par des patrons malhonnêtes. Aujourd'hui, je suis là aussi pour faire entendre la voix de ces femmes.



©Tom Meremans

Ewa, travailleuse dans le secteur des titres-services, lors de la marche mondiale des femmes en mars 2024

« Dans le secteur des titres-services, 97% des travailleurs sont des femmes. Elles se trouvent souvent dans une position économique et sociale vulnérable. Ces dernières années, nous avons mené quantité d'actions et de grèves pour un salaire juste et pour que les aides ménagères aient droit à des conditions de travail correctes.



©James Arthur

Pia Stalpaert, présidente de la CSC Alimentation et Services jusqu'en avril 2024

et à la grève féministe et se mobilisent autour de la campagne annuelle sur l'égalité des genres.

En 2023, la campagne intitulée «Super Maria se bat pour de super jobs» a sensibilisé à la précarité au féminin, au fait que les métiers où les femmes sont majoritaires sont essentiels et pourtant moins bien valorisés. L'année suivante, la campagne «Maria jongle entre vie pro et vie perso» a mis en lumière l'impact de la répartition inégale des tâches domestiques et familiales au sein du couple et au sein de la société entre femmes et hommes sur l'autonomie économique et financière des femmes ainsi que sur leur santé et leur bien-être. Elle porte sept revendications pour rétablir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces campagnes sont soutenues par des journées d'étude et des actions de terrains organisées partout dans le pays, dans les entreprises et au sein des espaces publics.

Participation des femmes au marché du travail

La troisième Conférence pour l'Emploi du ministre Dermagne qui a eu lieu en septembre 2023 a porté sur la participation des femmes au marché du travail. Comme pour les deux conférences précédentes, la CSC a déposé une série de propositions concrètes partant d'une analyse approfondie des facteurs qui déterminent la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail.



À Zwijnaarde près de Gand, la veille de la marche mondiale des femmes, des militantes et militants de la CSC ont fait le tour du parc technologique avec des poussettes pour distribuer des tracts et des balles anti-stress avec lesquelles Super Maria est censée jongler pour tenter de concilier sa vie professionnelle et sa vie privée.

©CSC

Des avancées majeures pour les intérimaires

Les droits et les obligations des intérimaires peuvent être très différents de ceux d'un employé. C'est la raison pour laquelle la CSC a créé un service spécifique pour les informer, les conseiller et les soutenir (lire en p. 79). L'action collective et individuelle se mène à différents niveaux: par le biais de l'accueil syndical, de contacts individuels et du contrôle syndical dans les organes de concertation en entreprises mais aussi par le biais d'une assistance juridique en cas de conflit, d'avis juridiques personnalisés, de suivi des dossiers de chômage, de la défense collective aux niveaux sectoriel, régional et national. Dès l'été 2022, les intérimaires ont pu bénéficier de plusieurs avancées majeures.

Une victoire contre l'abus des contrats journaliers successifs

En recourant aux contrats journaliers successifs, c'est-à-dire des contrats à la journée consécutifs, parfois durant de longues périodes sans aucune garantie d'obtenir un nouveau contrat le jour d'après, les entreprises répercutent le coût du travail ultra flexible sur la sécurité sociale. Les personnes qui travaillent dans le cadre de contrats successifs sont en effet plus souvent au chômage et en cas de maladie, elles ne peuvent bénéficier du salaire garanti payé par l'employeur. Les contrats journaliers engendrent également une très grande insécurité chez les intérimaires concernés, tant sur le plan financier que pour l'organisation de leur vie privée et poussent ces travailleurs vers la précarité.

En juillet 2022, après une mobilisation sans relâche, un accord a été obtenu au Conseil national du travail (CNT) sur la limitation du nombre de

contrats journaliers dans le secteur intérimaire. La partie la plus importante de cet accord porte sur l'instauration d'une cotisation de sécurité sociale supplémentaire à payer par l'entreprise utilisatrice en cas de recours abusif aux contrats journaliers successifs. Plus le nombre de contrats journaliers est élevé (par semestre, par travailleur intérimaire auprès d'un même utilisateur), plus la cotisation sociale due est élevée. Cela représente une avancée importante car elle met un frein à la flexibilité abusive imposée par certaines entreprises aux travailleurs intérimaires. L'accord entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023 est également, suite à la pression de la CSC, applicable aux étudiants jobistes. Il a aussi été convenu de procéder à un monitoring de cette nouvelle mesure, en évaluant les effets non-désirés visant à la contourner (glissement vers des contrats successifs de deux ou trois jours, vers des contrats journaliers en dehors de l'intérim...). Une première évaluation, finalisée en mai 2024, a montré que la nouvelle mesure a un impact évident sur le nombre de contrats journaliers successifs puisque pour les deux semestres de 2023, on constate une diminution de 53% par rapport à 2022. Il fallait s'attendre à voir des stratégies d'évitement apparaître. C'est malheureusement ce que montrent les chiffres puisque le nombre de contrats de deux jours a augmenté de pas moins de 25% dans la même période et le nombre de contrats journaliers successifs a augmenté de 11%. L'accord a prévu un élargissement de la mesure si cette tendance devait se confirmer. Cette nouvelle mesure a permis de dégager plus d'un million€ de cotisations sociales supplémentaires pour le premier semestre 2023. Une deuxième évaluation doit avoir lieu au sein du CNT en automne 2024.

Un nouvel accord sectoriel

À l'aube des vacances d'été 2022, un accord social pour le secteur du travail intérimaire a été conclu. Ces négociations ont eu un impact direct sur 720.000 travailleurs du secteur intérimaire. La CSC est satisfaite des avancées que représente cet accord, d'autant plus que le dernier accord datait de 2016. Une série de points urgents ont été ainsi réglés comme l'interdiction d'exiger qu'un certificat médical soit introduit en moins de deux jours ouvrables (cela se pratiquait par de plus en plus d'employeurs pour éviter de devoir payer un salaire garanti en cas de maladie), l'indexation de l'intervention pour les déplacements domicile-lieu de travail, une assurance hospitalisation sur mesure pour les intérimaires...

Deux ans plus tard, en juin 2024, un nouvel accord a été conclu réglant certains dossiers qui étaient restés sur la table de la concertation sociale tels que l'assimilation des jours de congé annuels des ouvriers pour le droit à la prime de fin d'année intérim, l'augmentation des frais de déplacements ou encore la suppression de la double condition d'ancienneté pour l'indemnité complémentaire de maladie. L'accord prévoit également une augmentation de la prime syndicale de 112 à 120€.

Malgré ces avancées, quelques dossiers urgents restent en suspens: une compensation pour tous les avantages auxquels les intérimaires ont droit mais qui ne sont pas octroyés (principe du «user-pay»), limitation des contrats intérimaires successifs à l'année quelle que soit la durée de ces contrats, une meilleure application de la législation et de la réglementation en vigueur, une limitation et une transparence de la clause de non-débauchage, la prise de vacances annuelles sous contrat...



Chaque jour, comme beaucoup d'autres intérimaires, je prends le bateau-bus d'Anvers pour traverser l'Escaut et me rendre sur mon lieu de travail. Je travaille chez Katoen Natie depuis deux ans et demi. Je ne bénéficie de contrats hebdomadaires que depuis deux ans et demi. Avant, je n'avais que des contrats journaliers. J'aimerais avoir un contrat fixe, mais je n'en obtiens pas. Les patrons prétendent que la production n'est pas assez stable pour ça. Pratiquement personne ici n'a de contrat permanent. Et celui ou celle qui tombe malade pendant plus de trois jours n'obtient pas de nouveau contrat. On se retrouve alors les mains vides. Il m'est impossible de suivre un cours de langue qui me permettrait d'accéder à un meilleur emploi car mes horaires de travail changent tout le temps.



©Johannes Van de Voord

Mustapha,
travailleur
intérimaire

Témoignage
recueilli en mai
2023.

relance wallon, signé en mars 2022 et plus cogéré que jamais avec les partenaires sociaux puisque – et c'est historique – 2,5 milliards€ sur les 7 milliards que la Wallonie injecte sont cogérés par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux. Quatre programmes d'actions prioritaires ont été définis pour sortir de la précarité, évoluer vers une politique économique et industrielle forte et durable, renforcer l'indépendance et la transition énergétique et améliorer la formation, programme dans lequel la CSC a été particulièrement impliquée. La CSC a également travaillé sur le premier programme, notamment pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes sans emploi ne poursuivant pas d'études et ne suivant pas de formation via la généralisation du dispositif «Coup de boost» qui utilise une méthodologie proche de celle des cellules de reconversion où la CSC a une grande expertise.



©Aude Vanlathem

« La CSC a besoin d'une Wallonie forte et la Wallonie d'une CSC forte. Nous avons l'expertise, la force et une organisation solide et efficace. Travailler à la relance de la Wallonie est une priorité pour nous.

Pierre Cuppens,
président du Comité
régional wallon de la CSC

Relancer la Wallonie

Depuis son congrès de 2022, la CSC wallonne a travaillé sur base des lignes de forces votées lors du congrès et définissant ce que doit être le «bien-vivre» en Wallonie: une économie tournée vers le développement humain et le respect de la nature dans laquelle la redistribution des richesses permet la prospérité partagée, une société qui vise le bien-être et s'appuie sur une participation démocratique respectueuse de toutes et tous, une Wallonie où l'on peut mener une vie de qualité grâce à des biens et des services collectifs qui garantissent la cohésion sociale.

La CSC wallonne s'est impliquée dans la mise en œuvre du plan prioritaire au sein du plan de

Aux côtés des demandeurs d'emploi et des jeunes en alternance

La CSC wallonne a participé activement à la mise en place de l'«accompagnement adapté» des demandeurs d'emploi au sein du Forem en veillant au maximum à ce que cette réforme s'élabore dans une nouvelle forme de paradigme: le coaching plutôt que le contrôle.

La CSC a par ailleurs également pris position sur le futur des Agences Locales pour l'Emploi (ALE) en Wallonie. Au-delà d'être des outils de réinsertion ou de mise à l'emploi, elles doivent surtout servir d'appui aux demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi et qui recherchent un complément de revenu mais aussi une vie sociale.

Par ailleurs la CSC wallonne a développé une réflexion interne comme point de départ au débat sur la mise en place d'une véritable filière qualifiante alternance emploi formation. Sa position très ferme – tout étudiant en alternance en âge d'obligation scolaire doit être inscrit dans un Centre d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA) – doit permettre de susciter le débat et de le faire avancer.

Résultats positifs pour les cellules de reconversion

Une cellule de reconversion est un dispositif wallon qui vise à reclasser professionnellement les travailleurs victimes d'un licenciement collectif suite à une restructuration ou à une faillite. Les cellules de reconversion, fruit d'un partenariat entre la CSC, la FGTB et Le Forem, offrent un service d'accompagnement adapté à travers des activités et des séances individuelles et collectives pour aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi de qualité.



75,12%

En 2023, plus de 7000 emplois ont été perdus en raison de faillites ou de restructurations survenues sur le sol wallon (16,4% de plus qu'en 2022). En 2023, 3174 personnes ont bénéficié d'un accompagnement au sein de 37 cellules de reconversion et près de 20% d'entre elles ont suivi au moins une formation. Le travail accompli par la CSC, la FGTB et le Forem a porté ses fruits puisqu'au total, 75,12% des travailleurs ont retrouvé un emploi, dont 70% en CDI!

Flandre: des combats et des victoires

La CSC réagit à l'entrée en vigueur du travail d'intérêt général pour les chômeurs de longue durée

En Flandre, depuis le 1^{er} janvier 2023, le travail d'intérêt général pour les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de deux ans) a débuté sous la forme d'un stage de maximum six mois réalisé auprès de collectivités locales. On peut se demander si ces systèmes constituent réellement une réponse au chômage de longue durée. Les travaux d'intérêt général n'offrent en effet pas de revenus ou de compensations à part entière. De plus, il est impossible de nier la stigmatisation qui y est attachée. Cette mesure est le résultat du revirement de la position du CD&V sur le chômage de longue durée. Peu avant l'entrée en vigueur de cette mesure, en décembre 2022, une délégation de la CSC s'était rendue chez Jo Brouns, ministre flamand du Travail. Parmi elle, trois demandeurs d'emploi ont témoigné de leur recherche d'emploi et des problèmes qu'ils rencontraient. Leurs histoires étaient représentatives de celles de

nombreux demandeurs d'emploi. Le débat sur les chômeurs de longue durée est souvent posé de façon manichéenne alors que ce groupe est en réalité extrêmement diversifié. Chacun a des histoires différentes et donc des besoins différents. En présentant ces témoignages, la CSC a voulu nuancer le débat et montrer que le travail d'intérêt général ne constituait en rien une solution. En outre, plusieurs études réalisées à l'étranger ont déjà montré que cette mesure n'avait pas d'effet sur les opportunités d'emploi, voire même l'inverse.

Victoire contre le projet du gouvernement flamand de lier les droits socioéconomiques au statut d'intégration

En juillet 2023, la Cour constitutionnelle a statué sur deux requêtes déposées par la CSC et d'autres organisations de la société civile. La CSC a obtenu gain de cause en tant que codemandeur dans l'affaire contre le décret sur la politique sociale flamande d'une part et contre le décret modificatif sur l'enseignement aux adultes d'autre part. Dix-neuf organisations de la société civile, dont la CSC, regroupées sous la bannière «ledereen beschermd» avaient saisi la Cour constitutionnelle qui a déclaré que les nouvelles règles en matière de politique sociale représentaient bien une détérioration significative de la protection sociale. Ces deux décisions sont une victoire contre le projet du gouvernement flamand de lier les droits socioéconomiques au statut d'intégration et de rendre le processus d'intégration plus difficile.

Quel avenir pour l'accueil de la petite enfance?

Entre fin 2022 et le printemps 2024, les représentants des employeurs du secteur, de structures, des syndicats, des parents ainsi que des experts ont travaillé ensemble sur une vision commune de l'avenir de l'accueil de la petite enfance en Flandre. La CSC a pris part à ces travaux organisés de façon participative dont le résultat a débouché sur la définition de propositions pour l'avenir du secteur sur les dix prochaines années.

Ce plan pour l'avenir a été présenté en mars 2024. On peut le qualifier d'ambitieux en terme de places d'accueil supplémentaires, de tarification ou encore de taux d'encadrement des enfants. Il prévoit également des mesures concrètes pour les travailleurs: égalité des salaires et des conditions de travail, octroi d'un statut de travailleur pour chaque nouveau parent d'accueil à partir de 2025 et pour les parents d'accueil qui le souhaitent. La CSC a soutenu activement ce plan.

En attendant sa mise en œuvre, la situation sur le terrain est restée très tendue. C'est ainsi que la CSC a formé une coalition avec celles et ceux qui avaient des objectifs et des positionnements similaires aux siens: parents, travailleurs, associations de terrain... Cette coalition a permis à ses membres d'être plus forts et mieux entendus mais aussi de mettre à mal les positionnements des politiques tout en ralliant l'opinion publique à leur cause.

Fin 2022, lors de l'élaboration du budget 2023 et après des mois de campagnes et d'actions, le gouvernement flamand avait prévu un budget très peu ambitieux. Lors de la préparation du budget 2024, il est allé plus loin en prévoyant une augmentation annuelle supplémentaire et récurrente de 270 millions€, portant le budget à 1,1 milliard€.

En mars 2024, en réaction aux nouvelles règles discriminatoires du gouvernement rentrant en vigueur en avril 2024 (places d'accueil données en priorité aux parents qui travaillent au moins à quatre cinquièmes ou qui suivent une formation professionnelle), la coalition, appelée «Kinderopvangzaak» et composée d'une vingtaine d'organisations dont la CSC, a décidé de saisir la Cour constitutionnelle. Un crowdfunding a été ouvert via le site internet de la coalition. Dans un premier temps, en mai 2024, une requête a été déposée à laquelle le gouvernement flamand sera autorisé à répondre. L'arrêt de la Cour constitutionnelle contre lequel aucun recours ne sera possible est ensuite attendu pour l'automne 2025. Le SERV, le Conseil économique et social flamand, le Conseil d'État et d'autres structures du secteur ont d'ores et déjà tous donné un avis négatif - et souvent même cinglant - sur ce projet de règlement.

Une politique de l'emploi qui ne laisse personne au bord du chemin au centre de l'implication du travail de la CSC flamande

Le 1^{er} juillet 2022, la CSC a conclu avec les interlocuteurs sociaux membres du SERV, le Conseil économique et social flamand, et le gouvernement flamand, un accord sur l'emploi appelé «Iedereen nodig, Iedereen mee» («On a besoin de tout le monde et chacun peut contribuer») au sein du Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Grâce à cet accord, la CSC a pu obtenir la mise à disposition de moyens et de trajectoires pour l'accompagnement de chômeurs de longue durée ayant trouvé un emploi, une réduction ONSS en cas d'engagement d'un chômeur de longue durée, une prime pour les non-actifs qui veulent suivre une formation dans un métier en pénurie ou encore une approche ciblée et des moyens supplémentaires en faveur de la soutenabilité du travail via la pérennisation du «werkbaarheidscheque» («chèque de soutenabilité»). Suite à cet accord, un comité de pilotage interprofessionnel a été lancé. Son objectif: mieux coordonner les projets mais aussi en lancer de nouveaux pour combler les lacunes des politiques de l'emploi actuelles.

Dans la foulée de la conclusion de cet accord, une audition a été organisée au Parlement flamand pour échanger sur les positions relatives à cet accord. La CSC y a représenté le point de vue des travailleurs. Une autre audition, à laquelle a également participé la CSC, s'est également tenue sur le thème de la mobilité interrégionale.

Consultez le contenu de l'accord (texte disponible uniquement en néerlandais)



Des emplois et des carrières de qualité

La CSC défend des emplois plus sûrs, plus sains, plus agréables et moins lourds. Elle veut voir transformer les flexi-jobs, les jobs d'étudiants, les starter jobs pour les jeunes et le travail de plateformes en des emplois où le travailleur a un statut à part entière.

Mieux protéger et défendre les freelancers

United Freelancers, le service de la CSC qui défend les freelancers, les travailleurs de plateformes ou encore les indépendants sans personnel, a continué à s'investir fortement dans la défense des droits des travailleurs de plateformes via des initiatives législatives à l'échelle belge et européenne et en menant des procès contre des plateformes.

Les anciens livreurs de Deliveroo doivent bien être considérés comme des salariés!

L'affaire opposait la plateforme à l'auditorat du travail, rejoint par l'ONSS (organisme national de sécurité sociale), les syndicats - dont la CSC - et les livreurs. La Cour du travail de Bruxelles a rendu son arrêt en décembre 2023. Il confirme que la plateforme n'est pas dans les conditions légales pour appliquer à ses livreurs le régime de l'économie collaborative. Les livreurs de Deliveroo doivent dès lors bien être déclarés comme des travailleurs salariés. La plateforme doit donc payer les cotisations sociales leur ouvrant les droits sociaux et leur permettant de revendiquer l'application des lois du travail et des conventions collectives du secteur 140.03 (le transport routier et la logistique pour compte de tiers). Une partie des anciens livreurs de Deliveroo peut ainsi prétendre à des régularisations en matière de cotisations de sécurité sociale et de salaire. Un calendrier a été fixé pour ce faire en 2024 et en 2025. Cet arrêt ne marque pas la fin du combat car les plateformes concernées chercheront probablement de nouveaux échappatoires. Le combat continuera jusqu'à ce que tous les travailleurs obtiennent les droits que leur travail mérite.

Cette affaire concerne des anciens livreurs puisque depuis le 1^{er} janvier 2023, une présomption de salariat spécifique aux travailleurs de l'économie des plateformes avait déjà été introduite en droit belge. Cet arrêt rend justice aux livreurs qui

peuvent ainsi prétendre à une rémunération correcte, un droit aux congés payés et à leur salaire en cas de maladie, à la couverture prévue par la loi en cas d'accident du travail, etc. United Freelancers travaille chaque jour à la mise en œuvre et à l'application sur le terrain de cette présomption de travail salarié dans le secteur des plateformes.

43 millions de travailleurs de plateformes «ubérisés» en Europe enfin mieux protégés

Le 11 mars 2024, les États membres de l'Union européenne ont adopté une directive de compromis sur le travail de plateforme. 43 millions de travailleurs de plateformes en Europe devraient désormais être considérés comme des travailleurs salariés et enfin bénéficier d'un salaire horaire minimum, d'indemnités de maladie, de congés payés et d'autres protections en matière d'emploi. La directive reconnaît également le rôle des syndicats dans l'économie de plateforme, y compris pour demander la révision des décisions automatisées prises par des algorithmes et des robots. Les travailleurs et leurs syndicats seront désormais informés sur le fonctionnement de ces algorithmes et sur les critères des décisions automatisées.

Mais cette avancée est à considérer comme une victoire d'étape car il appartiendra à chaque État membre d'appliquer la directive avec sa méthode propre. L'exemple belge est éloquent: comme expliqué plus haut, une loi visant à éliminer la fausse indépendance dans le domaine des plateformes existe mais les plateformes



Le 25 octobre 2022, la CSC Transcom et United Freelancers ont manifesté avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et les organisations des travailleurs de plateformes pour réclamer une directive européenne ambitieuse sur le travail de plateforme. Cette action a été organisée devant le Parlement européen à Bruxelles où des auditions avaient lieu sur la situation des chauffeurs Uber et sur les activités de lobby de la plateforme. Une directive sur le travail de plateforme a finalement vu le jour en mars 2024.

©David Morelli

d'ubérisation refusent jusqu'ici de la respecter. Le texte de la directive est bon, reste à le faire appliquer! A cet égard, l'une des principales actions de United Freelancers a été d'œuvrer pour des règles plus claires et plus contraignantes relatives aux lois sur la nature de la relation de travail, pour éviter au maximum la «fausse indépendance», particulièrement dans le secteur des travailleurs de plateformes. En 2023 et en 2024, United Freelancers a ainsi introduit de nombreux recours auprès de la Commission administrative de règlement de la relation de travail du Service public fédéral (SPF) Sécurité sociale pour demander la requalification d'affiliés prestant pour des plateformes en travailleurs salariés. Lire aussi en p. 81.

Accord sur les honoraires minimums des indépendants du secteur des arts du spectacle

En Flandre, le secteur culturel emploie de plus en plus de personnes avec un statut d'indépendant. Pour éviter les abus, il était important que leurs honoraires minimums soient définis clairement. C'est dans cette optique que des négociations ont été menées entre syndicats et employeurs du secteur subsidié flamand de la Commission paritaire 304 qui concerne le secteur des arts du spectacle. United Freelancers et ACV Puls ont participé à ces négociations qui ont abouti à un accord en décembre 2023. L'accord, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024, impose un minimum, pas un maximum. Cela signifie que le freelancer peut toujours négocier plus.

Un nouveau statut pour les artistes

Début 2024, la Commission du travail des arts a remplacé la Commission artistes. Ce remplacement fait partie d'un changement plus large pour dorénavant donner un statut et une allocation de travail (et non plus de chômage) aux travailleurs et travailleuses développant des activités artistiques, technico-artistiques ou artistiques de «soutien». Ce changement, amorcé dès octobre 2022, a pris plein effet le 1^{er} janvier 2024. Il permet par ailleurs de combiner des prestations d'indépendants, fréquentes dans le secteur culturel, avec les droits en matière de sécurité sociale.

Les droits des indépendants travaillant pour la RTBF désormais mieux respectés

En juin 2023, la RTBF s'est engagée à utiliser un contrat-type avec ses fournisseurs externes (auteurs, chroniqueurs et autres freelances «fournisseurs externes de contenu»). Ceci a mis fin à une situation aux limites de la légalité dans laquelle le principe d'égalité des contractants était totalement bafoué. Pour négocier cet accord, des sociétés de gestion collective de droits d'auteur (SCAM -SACD), des syndicats, dont la CSC Transcom et la Fédération des créateurs et interprètes de l'audiovisuel et du cinéma s'étaient préalablement constitués en plateforme pour parler d'une seule voix. Il a aussi fallu faire valoir le fait que les organisations syndicales étaient en droit de représenter tous les travailleurs, quel que soit leur statut, vis-à-vis d'un employeur, et ceci pour tout ce qui concerne les conditions contractuelles,

d'engagement, de rémunérations, d'horaires et de conditions de travail. Cela ne semblait pas être la position de la RTBF qui refusait obstinément d'impliquer les syndicats dans les discussions. Des actions médiatiques, des interpellations politiques et la lumière d'un droit européen en construction sur ce sujet ont permis la négociation de ce nouveau contrat-type qui constitue désormais la base minimale contractuelle entre la RTBF et les travailleurs périphériques.

Position sur l'expansion du système des flexi-jobs

Le gouvernement fédéral a instauré le système des flexi-jobs fin 2015 pour régulariser le travail au noir dans le secteur de l'horeca. À l'époque, on craignait que l'instauration de ce système ne serve de cheval de Troie. À raison, puisqu'aujourd'hui, les flexi-jobs sont de facto devenus possibles dans presque toute l'économie belge. Malgré ses multiples adaptations - la dernière ayant pris effet au 1^{er} janvier 2024 - le système des flexi-jobs reste une dérogation à un véritable statut pour le travailleur au profit d'un statut intermédiaire. Il crée une inégalité entre les travailleurs, remplace des contrats de travail dignes de ce nom, constitue un obstacle pour la qualité et la cohésion dans l'entreprise et sa fiscalité mine la sécurité sociale et la solidarité.

Si ce système pouvait paraître séduisant à première vue car il permet à certains travailleurs de gagner un complément de salaire net et de sortir parfois de l'illégalité, il est bel et bien devenu une forme d'emploi précaire parmi d'autres (intérim, saisonnier, job étudiant, etc.). Il est une forme de dumping social qui ne répond pas aux besoins des travailleurs et ne constitue pas la solution à la pénurie de main-d'œuvre.

Le Bureau national de la CSC l'a répété en mars 2024: l'expansion du système et l'augmentation du nombre de flexi-jobs suscitent des inquiétudes comme l'inégalité de traitement fiscal entre les emplois flexibles et les autres emplois. Mais la CSC reste bien sûr un syndicat vers lequel tous les travailleurs, y compris ceux qui occupent des flexi-jobs, peuvent se tourner pour poser des questions, obtenir des conseils et résoudre leurs problèmes.

La CCT 104 n'est pas une coquille vide!

Tant au niveau belge qu'europpéen, les politiques du marché du travail poussent à l'allongement de la carrière professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs et travailleuses âgés. Dans le même temps, la détérioration des conditions de travail donnent aux travailleurs le sentiment qu'ils ne tiendront pas le coup au travail jusqu'à l'âge de leur pension. La Convention collective de travail (CCT) 104 prévoit que chaque entreprise de plus de 20 travailleurs doit établir un plan pour l'emploi

des travailleurs âgés en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Avec cette CCT créée début 2013, les militants et délégués disposent d'un instrument pour amener les employeurs à favoriser le maintien au travail des travailleurs et travailleuses vieillissants, et aussi à développer dans l'entreprise une politique du personnel qui tienne compte de l'âge. La mise en œuvre de la CCT 104 est l'occasion de (re)mettre en débat la qualité du travail dans l'entreprise pour que, demain, les travailleurs n'aient plus le sentiment d'être usés par le travail à l'approche de la cinquantaine, voire bien avant.

Pour célébrer les 10 ans de cette CCT, et pour accompagner les militants et les délégués dans sa mise en œuvre qui peut parfois paraître compliquée, les «Samenwerkers»¹ ont mené une campagne d'information et de sensibilisation avec le message que la CCT 104 n'est pas une coquille vide et qu'elle contient au contraire tous les ingrédients d'une politique pour un emploi de qualité dans l'entreprise adapté aux 45 ans et plus tout en valorisant leur expérience et leur expertise.



¹ L'asbl «Innovatief» a été créée par la CSC pour répondre aux préoccupations sociales, aux défis syndicaux et aux questions des travailleurs néerlandophones avec ou sans emploi. Au sein de cette asbl, les «Samenwerkers» offrent aux militants un soutien et veillent également à promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail et au sein des entreprises. Voir aussi en p. 83.

Deux anniversaires symboliques

En septembre 2023, nous avons célébré, au sein du Conseil central de l'économie, les 75 ans de la loi instituant la concertation sociale au niveau national, au sein des secteurs et des entreprises. Cette loi-cadre reconnaît le rôle des syndicats et garantit la participation des travailleurs dans leur entreprise grâce à la création du conseil d'entreprise (CE).

Le 27 novembre 2023, c'est l'arrêté royal de 1973 portant sur les informations économiques et financières au CE qui a fêté ses 50 ans. Cet arrêté royal, qui s'inscrit dans le cadre de la loi de 1948, est la base du travail syndical des représentants des travailleurs et travailleuses au sein des CE. Il est également un outil indispensable dans l'exercice de la démocratie économique et sociale grâce au droit de regard syndical sur la situation économique et financière de l'entreprise, sa stratégie de développement et ses perspectives

d'avenir ayant une incidence sur l'organisation du travail, l'emploi et la politique du personnel. À cette occasion, la CSC a mené une réflexion en profondeur sur l'adaptation de l'arrêté royal aux réalités socioéconomiques d'aujourd'hui. Ses priorités portent sur les aspects suivants: l'amélioration des informations relatives aux perspectives d'avenir de l'entreprise et à la transition vers plus de durabilité, l'établissement d'un lien entre les informations économiques, financières, sociales et environnementales, une meilleure prise en compte de la place de l'entreprise au sein de groupes, souvent transnationaux, une meilleure visibilité sur la sous-traitance et l'emploi en sous-traitance, une reconnaissance du rôle du réviseur dans l'anticipation des risques de défaillance, la possibilité pour les travailleurs de recourir à une expertise externe, à charge de l'entreprise en cas de situations complexes et de risques de discontinuité. Si aucun accord n'a pu être trouvé avec les employeurs sur ces questions, la CSC continue à outiller ses militants pour qu'elles et ils puissent jouer un rôle actif au sein du CE.



La CSC Services publics en campagne pour un boulot sans violence

Un travail sans violence? Cela devrait être normal. Mais la réalité quotidienne est différente: agressions contre le personnel des douanes, contre les policiers et les chauffeurs de bus, violences contre le personnel communal, les CPAS, dans les institutions de soins... D'après une enquête menée en 2023 par la CSC auprès 5500 agents du secteur public, 28% du personnel a déjà été victime de violence physique et 72% a déjà subi une agression verbale. Pour la CSC Services publics, il est urgent d'agir. Elle demande au gouvernement de faire de la sécurité au travail une priorité pour tous. Elle lance en outre une campagne pour recueillir le plus grand nombre possible de signatures en faveur d'un emploi sans violence dans le secteur public. Une pétition est également lancée. Fin janvier 2024, à sa clôture, on compte 5500 signatures. La pétition est remise à plusieurs responsables politiques.

Des avancées en matière de bien-être au travail

En Belgique, les travailleurs sont protégés de différentes manières par la législation sur la sécurité et le bien-être au travail, un levier essentiel pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises et les institutions. Ces deux dernières années, plusieurs avancées ont pu être obtenues en la matière.

Le personnel de maison en Belgique désormais protégé par la loi sur le bien-être au travail

Il aura fallu patienter treize ans mais depuis mai 2023, le personnel de maison et les travailleurs domestiques sont enfin couverts par la loi sur le bien-être. Jusqu'ici, ce groupe de travailleurs ne relevait pas de la législation sur le bien-être au travail et ne bénéficiait donc pas de la protection du bien-être et de la santé au travail. Cette victoire est le fruit d'un travail de longue haleine auquel la CSC participe depuis près de 20 ans.

Un nouveau baromètre pour la qualité de l'emploi à Bruxelles

En Région de Bruxelles-Capitale, View et Actiris ont finalement produit le premier Baromètre de la qualité de l'emploi à Bruxelles en novembre 2023. Ce baromètre, dont l'objectif est de monitorer de façon permanente la qualité du travail, était réclamé depuis longtemps par les interlocuteurs sociaux. La CSC et les partenaires sociaux y ont apporté leur contribution.

En 2011, l'OIT a élaboré la convention 189 visant à mieux protéger les travailleurs domestiques et le personnel de maison. Si le gouvernement belge a ratifié cette convention en 2015, il a fallu attendre 2023 pour que toutes les dispositions soient transposées dans un arrêté royal. L'une des principales avancées est que les employeurs qui occupent des travailleurs domestiques sont désormais obligés de s'affilier à un service de prévention externe. Les travailleurs ont ainsi accès à un médecin du travail externe qu'ils peuvent consulter spontanément, sans devoir en informer leur employeur. Ce médecin est une personne de contact externe et indépendante, ce qui permet de signaler plus rapidement et plus simplement d'éventuels excès ou abus. Chaque travailleur domestique doit, lors de son entrée en service, recevoir un document mentionnant les risques

pour sa sécurité et sa santé, les mesures permettant d'éradiquer ces risques et les droits auxquels il peut prétendre sur le plan de la surveillance de la santé.

La Belgique ratifie enfin la Convention 190 de l'OIT concernant la violence et le harcèlement au travail

Après quatre ans de débats, le ministre fédéral du Travail Pierre-Yves Dermagne a présenté la ratification belge de la Convention 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail au Directeur général de l'Organisation internationale du Travail (OIT). La ratification a été remise le 13 juin 2023 dans le cadre de la 111e session de la Conférence internationale du Travail à Genève. C'est au cours de la Conférence internationale du Travail de 2019, marquant la célébration de son centenaire, que l'OIT avait adopté la Convention 190 et la Recommandation 206. Cette adoption est le résultat d'une longue bataille menée par le mouvement syndical mondial, et en particulier par les femmes syndicalistes. La Convention 190 reconnaît le droit de toute personne à un environnement de travail exempt de toute violence ou de harcèlement, avec un accent particulier sur la violence et le harcèlement à caractère sexiste. Comme point de départ, la Convention stipule que chaque État membre doit adopter une approche inclusive pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les trois syndicats belges, FGTB, CSC et CGSLB, par l'intermédiaire de la Confédération syndicale internationale, ont largement contribué à la création de cette Convention.

Les troubles musculosquelettiques bientôt intégrés dans la législation sur le bien-être au travail, une avancée à laquelle la CSC a largement contribué!

Le combat a été long, mais les interlocuteurs sociaux ont finalement émis un avis positif unanime en janvier 2024 sur la proposition de législation visant à lutter contre les troubles musculosquelettiques (TMS) au travail. Contrairement à d'autres risques pour la santé au travail, les risques de TMS ne sont pas suffisamment couverts par la législation actuelle sur le bien-être au travail. Cela va changer puisqu'ils y seront bientôt intégrés. Cela permettra de se concentrer sur la prévention des TMS et de réduire le nombre de travailleurs belges qui en souffrent. Ils sont aujourd'hui estimés à 2,5 millions. Cela permettra également de réduire les dépenses pour la sécurité sociale. La Belgique sera ainsi le premier pays européen à disposer d'une législation spécifique pour s'attaquer aux TMS. Cette avancée fait suite à deux ans durant lesquels la CSC a travaillé à formuler des propositions concrètes pour renforcer la législation et durant lesquels elle a sensibilisé l'opinion publique, mené une concertation sociale constructive, soutenue par le ministre de l'Emploi. Ce travail sans relâche a donc porté ses fruits!

Pour aller plus loin, consultez l'article paru dans le magazine Syndicaliste



Les intérimaires désormais pris en compte pour déterminer le risque aggravé d'accidents du travail

Depuis février 2024, suite à la pression importante de la CSC et à un rapport critique de la Cour des comptes, les intérimaires sont pris en compte pour déterminer le risque aggravé d'accidents du travail dans l'entreprise qui les occupe. Cela implique un indice de risque sur base annuelle au moins deux fois plus élevé que l'indice moyen du secteur d'activité, et cinq fois plus élevé que l'indice moyen du secteur privé. Une entreprise qui présente un indice de risque aggravé devra se justifier face au service de contrôle du bien-être au travail, et devra également payer une contribution au service de prévention de l'assureur ou d'un institut de prévention désigné. La CSC entend poursuivre le combat pour réduire le nombre d'accidents du travail en continuant à placer les agences d'intérim, les utilisateurs et les assureurs face à leurs

Nettoyer sans s'abîmer la santé

En 2023, la CSC Alimentation et Services a commandité une nouvelle étude qui a révélé que de nombreux produits de nettoyage contiennent soit des perturbateurs endocriniens (PE), soit des produits allergènes, soit les deux. Elle a ensuite demandé au gouvernement belge qu'il impose la communication des PE sur les étiquettes des produits concernés. Il faut aussi accélérer le travail en cours au niveau européen et aller vers une interdiction des produits dangereux, afin d'obliger l'industrie chimique à développer des produits sains. Les particuliers comme les professionnels doivent pouvoir nettoyer sans s'abîmer la santé!

Brochure «Se protéger contre les PE quand on travaille avec des produits de nettoyage»



responsabilités, en insistant sur les adaptations légales qui s'imposent, et en menant des actions lorsque cela est nécessaire.

Perturbateurs endocriniens: mieux vaut substituer que guérir

Les perturbateurs endocriniens (PE) sont présents dans un nombre important d'objets et produits domestiques et professionnels. Pourtant, ils sont suspectés d'être à l'origine de nombreux troubles de la santé: ils influencent nos hormones, augmentent les risques de cancers, d'obésité et de diabète. Bon nombre de travailleurs sont quotidiennement exposés à des PE à travers la fabrication de produits qui en contiennent, ou via l'utilisation ou le traitement fréquent, long, ou en doses importantes de certaines substances. C'est le cas, entre autres, dans l'agroalimentaire (utilisation d'additifs), l'industrie chimique (fabrication de pesticides, de cosmétiques, de carburants, de plastiques...), la métallurgie/fonderie, l'industrie électronique, l'industrie textile, la coiffure, ou encore le nettoyage. Les voies d'exposition sont multiples: inhalation (fumées, vapeurs), l'ingestion (main à la bouche, défaut d'hygiène) ou le passage cutané (manipulation de substances sans équipement de protection individuelle, blessures).

Face à cette situation, l'une des revendications principales de la CSC est le développement de l'étiquetage des produits et de fiches de données de sécurité des produits, en y incluant les informations concernant les PE. Les substituer par d'autres substances moins nocives constitue également une piste d'amélioration. Car le plus souvent, les travailleurs ignorent être exposés à de telles substances. Il n'existe actuellement aucun pictogramme permettant d'identifier facilement et rapidement le caractère «PE» d'une substance. Le 30 mars 2023, sous la pression de la CSC, les interlocuteurs sociaux ont remis un avis unanimement positif sur l'inclusion des PE dans la réglementation en matière de bien-être. Enfin, de manière plus globale, un Plan d'action national sur les PE a débuté en août 2022, avec l'objectif d'établir un cadre global permettant de diminuer l'exposition aux PE, et de limiter leurs conséquences sur l'environnement et la santé en Belgique.

La CSC Services publics et la CSC Transcom ont mené une enquête sur le bien-être au travail des fonctionnaires

Ces dernières années, les travailleurs du secteur public ont été mis sous pression. Il faut faire toujours plus avec de moins en moins: moins de personnel, de budget mais de plus en plus de missions. Cette charge affecte le bien-être du personnel. Une enquête menée auprès des agents du secteur public en 2023 a révélé qu'un agent des services publics sur quatre n'aimait pas son travail. Près d'un sur deux déclarait ne pas être en mesure de suivre l'évolution de toutes les nouvelles applications numériques au travail et quand on leur demandait ce qu'ils aimaient le moins dans

leur travail, ils répondaient: la dévalorisation des salaires, la surcharge de travail et les cadences trop élevées. Les résultats de l'enquête, menée auprès de 13.000 affiliés de la CSC Services publics et de la CSC Transcom, montrent qu'il faut réduire la charge de travail, élargir les possibilités de télétravail quand cela est possible et accroître les efforts en matière de formation continue.



Il est essentiel que les organisations de police travaillent activement à l'identification des causes du burn-out et qu'elles y remédient. Pour ce faire, il faut, entre autres, améliorer les conditions de travail, résoudre le problème de surcharge de travail et promouvoir une culture de travail positive.

En investissant dans le bien-être du personnel et en ayant une approche sérieuse du burn-out, les organisations de police pourront favoriser le bien-être de leurs travailleurs, améliorer leur efficacité et augmenter la confiance à son égard.



©Maarten De Bouw

Ulrike Linsen,
policière en
Province
d'Anvers



Pour lancer sa campagne pour lutter contre la fatigue des conducteurs, la CSC Transcom est allée à la rencontre des chauffeurs sur différents parkings routiers dans tout le pays.

©CSC

Une «Journée contre la fatigue des conducteurs» pour lutter contre la pénurie de conducteurs et les mauvaises conditions de travail

La CSC Transcom et l'ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports) ont lancé la toute première Journée contre la fatigue des conducteurs le 21 juin 2023, soit le jour le plus long de l'année. Car pour les conducteurs professionnels, chaque jour est le jour le plus long de l'année! La fatigue des conducteurs dans le transport routier est principalement causée par de mauvaises conditions de travail et le problème s'accroît avec la pénurie actuelle de conducteurs professionnels en Europe. L'amélioration des conditions de travail des conducteurs est essentielle pour retenir et attirer de nouveaux conducteurs dans la profession et pour améliorer leur bien-être et la sécurité routière en général.

Une Europe et un monde qui respectent les droits humains fondamentaux

Notre réalité socioéconomique fait partie intégrante de l'Europe et du monde. Nous défendons une Europe qui unit et rassemble, qui est axée sur la solidarité et le progrès social.



Le 13 décembre 2023, les membres de la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles se sont rendues au Parlement européen pour être entendues dans le cadre de l'examen de leur plainte de juin 2023. Cette plainte vise à mettre en lumière la situation très spécifique d'exploitation des travailleuses sans papiers dans le domaine du care et dans le secteur domestique et à dénoncer la passivité de l'État belge face à cette situation. Les députés présents ont décidé de poursuivre les investigations: la plainte reste ouverte et une délégation européenne sera envoyée en mission pour faire un rapport de la situation belge. Un pas supplémentaire a donc été franchi vers une meilleure protection des travailleuses domestiques et vers l'accès pour elles à un travail légal et digne ainsi qu'à la formation.

©CSC

Les années 2022 et 2024 ont été marquées par un contexte européen subissant des crises multiples, comme la fin de la pandémie de Covid et la guerre en Ukraine, mais aussi, heureusement par de nombreuses évolutions institutionnelles et victoires syndicales.

Construire une Europe plus sociale

Une avancée historique concernant le salaire minimum

Alors que les inégalités salariales continuent de croître en Europe, la première législation européenne sur les salaires minimums adéquats est adoptée en octobre 2022. Elle oblige les pays de l'Union européenne (UE) à s'assurer que leur salaire minimum légal national permet un niveau de vie décent. Cette directive permettra, à terme, partout en Europe, une convergence sociale vers le haut ainsi qu'une diminution importante du dumping social. C'est aussi une opportunité pour renforcer la négociation collective puisque la directive exige que des plans d'action nationaux soient établis pour porter la couverture en matière de négociation collective sur le marché du travail à 80%.

Pour ces dossiers, comme pour de nombreux autres, la CSC a joué un rôle important en soutenant le plaidoyer intense de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour convaincre les parlementaires européens – et donc aussi les députés européens belges et le gouvernement belge au Conseil européen – et les Etats membres de l'UE de la nécessité de législations plus fortes. La CSC a mené des contacts avec les acteurs politiques belges, notamment lors de conférences et d'événements, de briefings, via de nombreux courriers et échanges informels mais aussi lors de mobilisations et actions organisées devant les institutions européennes à Bruxelles.



La nouvelle directive européenne concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'amiante sur leur lieu de travail est entrée en vigueur le 20 décembre 2023.

©Shutterstock

Des progrès en matière de santé et de sécurité au travail

Dans le domaine de la santé et sécurité du travail aussi, de nouvelles législations ont été établies, notamment concernant les limites d'exposition au plomb (accord provisoire pour une directive en préparation) et à l'amiante (nouvelle directive rentrée en vigueur en décembre 2023). Par ses mandats au sein des agences européennes sur la santé et sécurité de travail et son rôle de rapporteur en Commission emploi du Parlement européen, la CSC a joué un rôle central pour représenter le mouvement syndical dans ces matières.

Mieux comprendre le fonctionnement institutionnel et politique de l'Europe

De nombreuses révisions de législations européennes et de rapports d'initiatives du Parlement européen en matière sociale ont également attentivement été suivies par la CSC au sein de la CES. La CSC s'est particulièrement attelée à donner davantage de lisibilité et de transparence au travail mené par ses partenaires EU Matrix (auparavant Votewatch Europe) et MEPwatch, ce qui a notamment permis de renforcer le travail d'analyse et de communication sur le processus institutionnel européen. EU Matrix est une plateforme de recherche qui fournit et structure des informations factuelles et objectives sur le fonctionnement de la machinerie politique de l'UE. MEPwatch a créé un outil qui évalue le comportement de vote des députés européens et met ses données à disposition des organisations de la société civile. Plusieurs rapports ont été rédigés par Votewatch Europe et EU Matrix à la demande de la CSC qui a élargi la démarche aux autres syndicats belges, et, en fonction des sujets, à d'autres organisations de la société civile belge. Au centre de ces travaux: l'analyse de comportement de centaines de votes de députés européens belges.

Cette législature a également montré que les ingérences se multiplient, de même que des formes de lobbying de plus en plus agressives. Les



Découvrez le nouveau rapport de Votewatch Europe et EUMatrix «L'Europe, les politiques sociales et la transition juste: comment les parlementaires belges de l'UE ont-ils voté?».

Il analyse le positionnement des membres belges du Parlement européen sur les dernières initiatives de l'UE ayant des implications sociales.

agissements d'Uber et d'Amazon au Parlement européen en sont des exemples criants. Les syndicats européens y répondent avec des initiatives de transparence et des demandes de régulation.

Malheureusement, les rapports de force restent substantiellement défavorables aux acteurs syndicaux et de la société civile. Les solidarités en matière de soins de santé, par exemple, restent limitées comme par ailleurs l'accès aux vaccins. En tant que membre fondateur d'alliances comme Coalition santé et #FairPharma, la CSC s'est attelée à défendre une politique belge et européenne en matière de santé qui tire les leçons de la crise sanitaire et qui prévoit une approche globale et intégrée de la santé.



Pour en savoir plus sur Coalition santé

Refuser l'austérité

Depuis la fin de la législature, la politique économique européenne représente à nouveau un grand danger pour les travailleurs. Suspendues pendant la crise sanitaire, les règles budgétaires ont été réactivées mais dans un format légèrement différent de celui qu'elles suivaient avant 2020. Conséquences: des obligations de réductions de dettes importantes et un manque d'investissement évident. De nombreuses actions de sensibilisation ont été organisées jusqu'à la fin de la législature et une grande manifestation s'est tenue le 12 décembre 2023.



Le 12 décembre 2023, les militantes et militants de la CSC se sont joints aux 15.000 travailleurs venus de toute l'Europe pour dire non à l'austérité, au blocage des salaires, à la privatisation et aux économies dans les services publics et à l'attaque contre les pensions.

©Tim Dirven

Solidarité avec les autres syndicats en Europe

Ces deux dernières années, les contacts entre la CSC et les syndicats des pays voisins de la Belgique se sont renforcés. En solidarité avec l'intersyndicale française mobilisée contre une réforme de retraites en 2023, la CSC a ainsi participé à de nombreuses manifestations à Lille, Valenciennes ou encore à Maubeuge. Des formes nouvelles de coopération ont également eu lieu avec les syndicats allemands, dans le contexte de la hausse de l'inflation mais aussi par rapport à l'extrême droite allemande.

En Europe de l'Est, trente ans après la chute du mur de Berlin, les travailleurs luttent toujours contre les bas salaires, la faible protection sociale, le manque d'investissements et de services publics de qualité et l'érosion des droits syndicaux et de la négociation collective. La CSC et la CES soutiennent les syndicats progressistes, démocratiques et indépendants d'Europe de l'Est dans leur combat. En collaboration avec la CES, la CSC a ainsi organisé avec eux des séminaires sur le rôle des syndicats dans une transition équitable. Elle a également soutenu les syndicalistes de Biélorussie condamnés sans aucun fondement à de lourdes peines de prison pour avoir défendu la démocratie.

Le soutien aux syndicalistes ukrainiens après l'invasion russe a également fait l'objet de toutes les attentions. En 2023, avec la CES, la CSC a organisé deux séminaires avec le mouvement syndical ukrainien autour du dialogue social et des modèles sociaux en Europe afin de renforcer leur rôle dans le processus d'adhésion à l'UE et de faciliter leur accès aux instances européennes. L'idée étant que le processus d'adhésion à l'UE soit un levier pour l'amélioration des conditions de travail et des droits syndicaux en Ukraine.



15%

En décembre 2022, les Etats membres de l'UE se sont mis d'accord sur l'introduction d'un impôt minimum de 15% sur les bénéfices des multinationales actives en Europe dont le chiffre d'affaires global est supérieur à 750 millions€. Un tel impôt était défendu par la CSC depuis 2021.

Défendre les droits des travailleurs partout dans le monde

Pour la CSC, la solidarité internationale est un élément essentiel de l'action syndicale. Dans l'économie mondiale globale, les intérêts des travailleurs de notre pays ne peuvent être dissociés de ceux des autres pays.

Accord de l'OIT sur la définition du salaire vital: un bond en avant pour la justice sociale

Cet accord conclu en février 2024, à l'issue d'une réunion tripartite d'experts sur les politiques salariales à laquelle la CSC a participé, a été approuvé par le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) lors de sa session du 13 mars 2024. La nouvelle définition précise que le salaire vital est «le niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, tenant compte de la situation du pays et calculé pour le travail effectué pendant les heures normales de travail.» L'accord de l'OIT souligne le rôle primordial que doivent jouer les institutions et les instruments de fixation des salaires, en particulier le dialogue social et la négociation collective. Il est une étape importante vers une action internationale visant à garantir un salaire vital et constitue un véritable bond en avant pour la justice sociale.

112e session de la Conférence internationale du travail

En juin 2024, une délégation de la CSC a participé activement aux travaux de plusieurs commissions de la 112e session de la Conférence internationale du travail (CIT) qui s'est tenue à Genève. La Commission de l'application des normes où les travailleurs sont représentés par Marc Leemans, ancien président de la CSC, s'est penchée sur la situation dans 25 pays mis sur la sellette pour violations des droits des travailleurs dans le cadre des conventions de l'OIT. Une autre commission a mené des discussions sur le travail décent dans l'économie du soin et sur la façon d'y améliorer les

39%

Au Niger, la Confédération Nigérienne du Travail (CNT) qui est soutenue par la CSC, a mené des actions en synergie et un plaidoyer intensif qui ont permis que le salaire minimum interprofessionnel garanti augmente de 39% en 2023.

249.000

En 2023, la Cambodian Labour Confederation (CLC) que soutient la CSC a amélioré les revenus et la sécurité de l'emploi de plus de 249.000 travailleurs cambodgiens.

droits des travailleurs. Encore une autre commission a entamé les discussions sur un nouvel instrument international concernant la protection contre les dangers biologiques sur le lieu de travail. Enfin, une dernière commission s'est penchée sur l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail.

Solidarité internationale

Dans le monde entier, la CSC soutient les syndicats représentatifs, autonomes et libres dans leur lutte pour la justice sociale et le travail décent. Ses actions se concentrent sur:

- L'Amérique latine: soutien de l'Union générale des travailleurs (UGT) au Brésil, de la Confédération des travailleurs haïtiens (CTH) et la Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP) et de la Confédération autonome syndicale classiste (CASC) en République Dominicaine;
- L'Asie: partenariats avec la *Cambodian Labour Confederation* (CLC) au Cambodge, la Confédération

indonésienne des syndicats ouvriers pour la prospérité (KSBSI) et le Premier mouvement de mai (KMU) aux Philippines;

- L'Afrique: accompagnement de la CISL-Dignité en Côte d'Ivoire, de la Confédération nigérienne du Travail (CNT) au Niger, de la Confédération Syndicale du Congo (CSC) en République démocratique du Congo.

Cette dizaine de partenariats cadre dans le programme quinquennal 2022-2026 de la CSC soutenu par la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD) qui défend les différents aspects de la Coopération belge au développement. L'objectif ambitieux du programme de la CSC: améliorer la sécurité de revenus pour 3,5 millions de travailleurs de l'économie formelle et informelle d'ici 2026. La CSC travaille également activement à l'actualisation de son prochain plan stratégique qui s'étalera sur une période de dix années, soit de 2027 à 2036.



En Indonésie, la KSBSI a lutté activement contre le projet de loi «Omnibus» du gouvernement qui permettrait de faciliter les investissements étrangers. L'application de cette loi réduirait considérablement la protection des travailleurs et aurait des conséquences environnementales en raison d'exigences moins strictes. La CSC a soutenu la KSBSI qui a défendu la création du Global Union Indonesia Network. Cette coalition de syndicats a mené des actions qui ont permis une discussion sur la violation de la Convention 98 par l'Indonésie à la Commission des normes lors de la Conférence de l'OIT en juin 2023. Le Comité de l'OIT a décidé de conclusions fortes contre la loi «Omnibus» alors qu'une nouvelle plainte a été soumise à l'OIT en septembre 2023.

©Shutterstock

Pour une sécurité sociale forte

La CSC défend un système de sécurité sociale solidaire et équitable qui permette à tous les citoyens du pays de vivre dignement. La CSC veut également contribuer à améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en renforçant les possibilités d'aménagement des carrières, en réduisant collectivement le temps de travail et en instaurant une cinquième semaine de congés légaux (lire en p. 71).

Enveloppe bien-être

Ces dernières années, en plus de l'indexation, la CSC a obtenu des augmentations significatives des allocations et des pécules de vacances. En partie via le budget biannuel de la liaison au bien-être des allocations sociales et via le plan pluriannuel que le gouvernement De Croo a mis en place en 2020 (même si ce dernier a fait un peu marche arrière en 2023 en réaffectant 40 millions€ du budget des minima liés au bien-être aux chômeurs complets et en supprimant l'enveloppe prévue pour augmenter les pensions minimums).

En mai 2023, suite aux négociations entre syndicats et employeurs, le pécule de vacances des pensionnés et des personnes en invalidité a augmenté. Le pécule de vacances des pensionnés a augmenté de 3,8% en 2023 et de 2,55% en 2024. Pour les personnes en invalidité ayant charge de famille, 80€ ont été ajoutés en mai 2023. Pour les personnes sans charge de famille, l'augmentation a été de 35€ (5€ ont été ajoutés en 2024).

En juillet 2023, certaines allocations ont augmenté pour les chômeurs temporaires, les chômeurs complets (dont les bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et les prépensionnés), les personnes malades et en invalidité, les pensionnés, les parents isolés et les personnes bénéficiant d'allocations suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. D'autres augmentations ont également eu lieu au 1^{er} janvier 2024 pour les pensionnés et pour les malades, les handicapés et les victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.



Pour la CSC, chaque jour de travail doit ouvrir des droits en sécurité sociale! Les étudiants jobistes, eux, en sont exclus. Le 1^{er} juillet 2022, dans le cadre de leur campagne «Stop à la galère en début de carrière» (lire aussi en p. 90), les Jeunes CSC ont organisé à Bruxelles un «die-in» afin de rendre symboliquement visibles les mornes perspectives d'avenir des futurs diplômés privés de sécurité sociale.

©Jeunes CSC

L'action de la CSC pour réclamer que le chômage corona soit assimilé pour le droit aux vacances a porté ses fruits

Après les actions soutenues de la CSC, le ministre du Travail Pierre-Yves Dermagne a annoncé que le chômage corona de 2022 serait bien assimilé pour le droit aux jours de vacances et au pécule de vacances! Sans cette assimilation, plus de 300.000 personnes auraient perdu des jours de congé ainsi qu'une partie de leur pécule de vacances.

Un accord sur les pensions loin des attentes des travailleurs

En juillet 2022, la CSC a pris connaissance de l'accord du gouvernement et a dû constater qu'on était loin d'un contrat social qui améliore concrètement la vie des milliers de futurs pensionnés, en particulier des femmes. Pour la CSC, donner confiance en un système de pension doit répondre à trois balises:

1. des conditions d'accès à la pension qui prennent en compte les épreuves de la vie et la pénibilité des conditions de travail;
2. un niveau de pension qui permette à chacun et chacune de vivre dignement;
3. des règles claires qui ne changent pas en cours de route, en particulier pour les années écoulées auxquelles personne ne peut plus rien changer.

Si l'objectif fixé dans l'accord de gouvernement de garantir une pension minimale à 1500€ a été atteint (pension minimum de 1630€ au 1^{er} janvier 2024), seul un nombre limité de pensionnés en bénéficient. Et parmi ceux-ci, bien peu de femmes. Le propre du système des pensions est de reposer sur une carrière professionnelle que nul ne peut recommencer. Les personnes qui arrivent

aujourd'hui à l'âge de la retraite ont commencé à travailler dans les années 80 et 90 où le taux de chômage était très haut. L'accord nie en partie cette situation. L'accord précisait que la réforme des pensions devait «tenir compte des inégalités entre les hommes et les femmes». Or, la notion de «travail effectif» va pénaliser plus durement les femmes dans le calcul de leur pension et coûter à une future bénéficiaire de la pension minimum sur sept (soit 3,9% de toutes les femmes qui seront pensionnées à l'avenir) jusqu'à 440€ par an. Pour certaines d'entre elles seulement, la revalorisation (limitée) du travail à temps partiel, presté avant 2002, compense tant bien que mal cette perte.

La CSC regrette également le durcissement des conditions d'accès à la pension minimum et en particulier l'instauration d'une condition de carrière



©Guy Puttemans

La CSC en action pour une réforme des pensions non sexiste

L'accord de gouvernement précise que la réforme des pensions «doit tenir compte des inégalités entre les hommes et les femmes». Mais ne pas tenir compte, par exemple, du congé parental, du crédit-temps, du congé de naissance, du temps partiel avec maintien de droits et allocation de garantie de revenus, c'est mépriser les réalités, les conditions de travail et les carrières des femmes. Pour la CSC, il faut neutraliser l'impact négatif de la réforme sur les femmes, surtout les plus précaires. Face à cet enfumage gouvernemental, une centaine de militants, réunis en front commun, se sont donnés rendez-vous devant la Tour des pensions à Bruxelles le 28 novembre 2022. À leur tour, ils ont enfumé l'institution avec des fumigènes et ont appelé à une réforme qui ne les discrimine pas.

à 20 ans de travail effectif, les périodes de chômage n'étant pas prises en compte. Enfin, l'accord ne prévoit rien concernant l'amélioration de l'accès à la pension anticipée. Suite au relèvement de l'âge de la pension à 67 ans, aucune compensation n'a donc été prévue à ce jour. Enfin, si le gouvernement tient tant à «valoriser le travail», il devrait par exemple permettre aux jeunes sous contrat de travail étudiant de se créer des droits en matière de sécurité sociale et donc en pension. Chaque jour de travail doit ouvrir des droits en sécurité sociale!

Les syndicats volent au secours du crédit-temps

En mars 2023, la CSC, la FGTB et la CGSLB ont saisi le Conseil d'État pour dénoncer les mesures d'économie prises au niveau du crédit-temps. L'exclusion des travailleurs à temps partiel, plus particulièrement, est une discrimination inacceptable.

Depuis le 1^{er} février, les travailleurs à temps partiel ne peuvent plus introduire de nouvelle demande de crédit-temps à mi-temps auprès de leur employeur. La nouvelle réglementation stipule en effet qu'un travailleur doit avoir travaillé au moins un an à temps plein pour avoir droit à une allocation de crédit-temps à mi-temps. Comme les travailleurs à temps partiel n'avaient déjà pas droit au crédit-temps à 1/5e temps, ils sont à présent totalement exclus des formes de crédit-temps à temps partiel. Il est important de noter que 79% des femmes prennent un crédit-temps à temps partiel (hors emplois de fin de carrière) contre 21% des hommes. En termes de genre, l'impact de la mesure est par conséquent énorme. C'est une discrimination pure et simple à l'égard des femmes. L'arrêté royal qui met cette mesure en œuvre a été pris dans une logique d'économies, allant ainsi à l'encontre de l'avis unanime rendu par le Conseil national du travail. Le gouvernement n'a pas non plus cherché des alternatives qui auraient eu un impact moindre sur le genre.

Pour la CSC, la discrimination qui a été introduite ne peut par conséquent pas être justifiée. Il revient au Conseil d'État d'annuler ces mesures et de restaurer les anciennes règles. Au vu du retard judiciaire, cela prend du temps. À l'heure de clôturer ce rapport, le Conseil d'État ne s'est pas encore prononcé.

La sécurité sociale. Solidaire à chaque instant.

Maintenir des carrières soutenables et donner aux travailleurs la perspective d'une pension digne n'est possible que si nous disposons d'une sécurité sociale forte. Chacun est confronté presque quotidiennement aux effets positifs de la sécurité sociale. Grâce à elle, nous pouvons bénéficier d'allocations si nous ne travaillons pas ou si nous travaillons moins parce que l'on est malade par exemple ou parce que l'on souhaite passer plus de temps auprès de ses proches.

La CSC flamande a mené une campagne en proposant aux affiliés de formuler leur souhait en matière de sécurité sociale. Allocations familiales,

crédit-temps, chômage, maladie, pension... Près de 1500 souhaits ont été formulés et transmis aux responsables politiques en mars 2024. D'autres actions sont prévues dans les prochains mois pour donner vie aux souhaits formulés.

Au niveau des actions de terrain, les priorités ont été mises principalement sur le thème des pensions, des fins de carrière et de l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs précaires (année sociale 2022-2023) et sur le thème du chômage, du niveau des allocations de chômage et des allocations d'insertion (année 2023-2024). Les objectifs des actions: défendre et améliorer la sécurité de revenu des demandeurs d'emploi en s'attaquant à la faiblesse des allocations de chômage et des prestations liées au travail, ainsi qu'aux aspects injustes de la réglementation (allocations inférieures au seuil de pauvreté ou encore exclusion de certains groupes de chômeurs).



Le 1^{er} mai 2024, les militants de la CSC étaient présents à Wevelgem près de Courtrai pour sensibiliser les passants à l'importance de la sécurité sociale à travers une activité ludique. ©CSC

Notre sécurité sociale: prête pour 80 années de plus?

Il y a 80 ans, le Pacte social et plus tard l'arrêté-loi ont jeté les bases d'un système d'assurance sociale qui assurait le travailleur contre les risques de perte de revenus à la suite du vieillissement (pension), de maladie ou de chômage. Pour célébrer cet anniversaire important et à l'aube des élections politiques, la CSC, avec les deux autres syndicats du pays, a organisé le 16 avril 2024 à Bruxelles une après-midi d'étude avec des responsables politiques et des experts, l'occasion de débattre de l'avenir de notre sécurité sociale.

Tous les cas d'accidents du travail refusés à tort par les assurances seront désormais portés devant le tribunal du travail

En avril 2023, la CSC publiait les chiffres choquants du nombre d'accidents du travail indûment rejetés par les assureurs: le taux moyen pour les trois dernières années est d'un sur six, et quasiment un



©CSC

Informer et sensibiliser

La CSC informe régulièrement sur les droits en matière de sécurité sociale. En mars 2023, elle a invité le public de la région du Westhoek à choisir une paire de chaussures. En fonction de la paire choisie, le public découvrait le témoignage d'une personne et en quoi la sécurité sociale avait eu un impact sur son histoire. Une manière de montrer l'importance de défendre une sécurité sociale forte.

sur cinq pour les accidents graves. Suite à la publication de ces chiffres et à la diffusion d'un reportage sur la chaîne flamande VRT qui dénonçait les abus, le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, a annoncé vouloir renforcer la capacité d'action du service de contrôle de Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels. Le dialogue constructif qui a eu lieu entre le ministre et la CSC avant l'été a débouché sur une mesure concrète en octobre qui constitue une avancée significative dans ce dossier et qui a été validée en conclave budgétaire pour la préparation du budget fédéral 2024. Fedris portera désormais devant le tribunal du travail tous les cas d'accidents du travail graves qui sont refusés à tort par les compagnies d'assurance. À cette fin, Fedris sera renforcée par trois juristes et verra son budget 2024 augmenter de 240.000€ pour remplir cette tâche. La CSC plaide depuis longtemps pour que les moyens de Fedris soient renforcés. En effet, lorsqu'un accident est refusé, la victime est souvent prise en charge par l'assurance maladie et l'employeur doit couvrir le salaire garanti.

Le burn-out et les troubles liés au travail reconnus comme maladie en relation avec le travail

La CSC est convaincue qu'une logique de prévention, ciblée sur les risques professionnels,

est nécessaire en entreprise et dans les secteurs. Dans ce cadre, elle encourage toutes les initiatives qui visent à renforcer cette mission de Fedris, notamment l'analyse et la mise en place des trajets de maintien ou de retour au travail en cas de troubles psychosociaux liés au travail. Pour la CSC, ces troubles peuvent être liés tant à des facteurs individuels que collectifs. 2023 a vu la fin du projet pilote de Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, concernant la prévention du burn-out. L'idée était que sur base des résultats de ce projet de prévention secondaire des risques psychosociaux dans les secteurs hospitaliers, le burn-out et les troubles liés au travail puissent être reconnus comme maladie en relation avec le travail. En 2024, ce projet pilote est devenu un programme de prévention de l'épuisement professionnel ouvert à tous les secteurs.

Protection sociale et accessibilité pour les citoyens en Région bruxelloise

En Région bruxelloise, la CSC a été impliquée dans le comité de gestion d'Iriscare, un organisme d'intérêt public bicommunautaire qui est le point de contact privilégié pour les citoyens et les professionnels pour tout ce qui concerne la protection sociale en Région bruxelloise. La CSC y a régulièrement défendu que les citoyens puissent accéder par téléphone et via des guichets physiques aux services d'Iriscare et de Famiris, la caisse publique d'allocations familiales bruxelloise, et ce, pour éviter que les citoyens ne bénéficient pas des services auxquels ils ont droit parce qu'ils ne maîtrisent pas les outils numériques. À ce sujet, la lutte pour améliorer l'ordonnance Bruxelles-Numérique a été relayée et soutenue par le Comité régional bruxellois de la CSC. Cette ordonnance cadrait la numérisation des moyens de contacts dans les administrations. Ce projet d'ordonnance tel qu'il a été présenté est discriminatoire car il accélère la digitalisation sans garantir les accès hors ligne aux administrations. Le risque est donc qu'il accroisse les inégalités numériques et sociales.

Une autre particularité de la capitale concerne la présence de nombreux travailleurs de plateformes. United Freelancers, le service de la CSC qui défend les freelancers, les travailleurs de plateformes ou encore les indépendants sans personnel, a continué à dénoncer avec force les abus du régime de l'économie collaborative qui permet, dans le secteur des plateformes, de prester sans aucun accès à la sécurité sociale et qui plonge les travailleurs dans des tracasseries administratives insensées. Lire aussi en p. 47 et 81.

Pour un accompagnement vers une transition juste et durable

La CSC veut construire un monde viable, durable et solidaire avec et pour les générations futures via une transition juste et durable et vers une société climatiquement neutre. La transition juste ne pourra se faire sans une implication forte des syndicats sur les lieux de travail et sans un renforcement de leur capacité d'influence sur les orientations des entreprises et les conditions de travail.

L'environnement est dès lors un enjeu syndical majeur, tant pour la qualité que pour le maintien de l'emploi. La transition écologique vers une société neutre en carbone et vers un emploi plus vert, plus sûr et plus durable ne doit laisser personne de côté. À cet égard, le travail de la CSC a été balisé par les lignes de force votées lors de son congrès national en 2019 et d'application jusqu'au congrès national d'octobre 2024. Des orientations régionales sont venues compléter cette approche via des lignes de force votées lors des congrès régionaux de la CSC. Les transformations nécessaires et inévitables des entreprises vers un meilleur respect de l'environnement ont un impact direct sur l'approvisionnement et la production, l'emploi, l'organisation et les conditions de travail. Elles doivent impérativement être menées en concertation avec les travailleurs et les travailleuses.

Durant les années sociales 2022-2023 et 2023-2024, les activités de la CSC en matière d'environnement et de mobilité ont été nombreuses: marches pour le climat, réalisation d'outils pour soutenir les

militants, organisation de webinaires et de formations, promotion de la semaine de la mobilité...

Mobiliser et mettre la pression sur le politique

Chaque 0,1°C de degré de réchauffement en moins, c'est plus de biodiversité, plus d'air pur, moins de vagues de chaleur, moins d'inondations... C'est un meilleur avenir pour tous. Tous nos efforts doivent être amplifiés, systématisés, rendus systémiques par le monde politique et économique. La CSC est membre de la Coalition climat, une asbl qui lutte pour plus de justice climatique et qui organise notamment chaque année la marche pour le climat à Bruxelles avant ou pendant les négociations internationales sur le climat. Pour la CSC, c'est le moment idéal pour défendre une transition juste et durable, pour mobiliser à grande échelle et mettre la pression sur le politique autour des questions climatiques et environnementales.

Décarbonation de l'économie: les revendications syndicales wallonnes enfin entendues!

Cela fait des années que les organisations syndicales réclamaient plus de transparence et de contrôle sur l'argent public destiné à la transition



Chaque année, comme ici le 3 décembre 2023, la CSC est présente à la marche pour le climat qui réunit des milliers de personnes dans les rues de Bruxelles.

©ACV-CSC Metea

Mieux comprendre les évolutions sectorielles face à la transition énergétique

Le 4 octobre 2022, RISE, le Réseau intersyndical wallon de sensibilisation à l'environnement dont la CSC est un membre actif, a tenu son premier colloque sur le thème de la transition sectorielle liée aux contraintes carbone. Il a été organisé en collaboration avec la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. Au cours de cette journée, délégués et permanents de la CSC ont pu mieux comprendre les évolutions de leur secteur en fonction des objectifs de baisse d'émission carbone ou suite au changement climatique, ils ont appris la façon de les aborder dans les organes de concertation sociale et ont reçu les pistes pour mieux appréhender les évolutions d'emplois et d'organisation du travail dans leur entreprise ou dans leur secteur.

climatique de l'industrie wallonne et la décarbonation de l'économie. Un décret, entré en vigueur le 1^{er} avril 2024, dresse le cadre des «conventions carbone» dont l'objectif est d'accompagner les entreprises wallonnes vers la neutralité carbone en 2050 en se regroupant en «communautés carbone» pour s'engager ensemble, par exemple en mettant en place des communautés d'énergie. En échange de leurs engagements, les entreprises peuvent bénéficier de contreparties proportionnées à leurs efforts et objectifs.

Sous l'impulsion des organisations syndicales, le texte a finalement évolué vers plus de transparence et de représentation des travailleuses et travailleurs que ce que prévoyait le texte initial. Ainsi, par exemple, les représentants syndicaux au sein des Conseils d'entreprise et des Comités pour la prévention et la protection au travail devront être informés et consultés sur les projets en cours au sein de l'entreprise, leur impact sur l'emploi, les investissements réellement effectués, les progrès réalisés, la formation et la reconversion des travailleuses et travailleurs concernés... Ces nouvelles balises permettront d'assurer l'implication du monde du travail dans la transition juste, la préservation des emplois, et un meilleur contrôle de l'utilisation des fonds publics par le secteur privé.

Suppression progressive du tarif social élargi pour l'énergie: le gouvernement s'est trompé

En février 2023, le Bureau national de la CSC a pris acte de la décision du gouvernement de supprimer progressivement le tarif social étendu pour l'énergie. Pour la CSC, c'était une mauvaise décision qui a pénalisé les travailleurs à très faibles revenus ainsi que de nombreuses personnes qui doivent se satisfaire d'une allocation de chômage, d'une indemnité de maladie ou d'une pension. Il ne fallait pas supprimer purement et simplement l'intervention pour les revenus les plus faibles mais bien aider et soutenir dans la foulée les personnes à faibles revenus à économiser sur leur facture d'énergie. La CSC dénonce depuis longtemps le piège aux revenus engendré par l'élargissement du tarif social pour l'énergie: toute personne qui se trouve un euro au-dessus du revenu maximum perd brutalement le bénéfice de ce tarif. Elle continue à plaider pour une réintroduction du tarif social en réduisant progressivement cet avantage pour les personnes qui dépassent le plafond à mesure que leurs revenus augmentent.

Les défis bruxellois

En Région bruxelloise, la CSC a soutenu plusieurs mesures environnementales, comme la réduction des pesticides, ou sociales, comme l'augmentation de l'intervention sociale pour l'eau. Elle a aussi remis un avis sur les primes aux particuliers en cas d'abandon d'un véhicule et sur l'adaptation de la zone basse émission pour les personnes handicapées.

Avec les autres partenaires sociaux aux niveaux sectoriel et interprofessionnel, la CSC a été partie

prenante de Renolution, la stratégie de la Région de Bruxelles-Capitale qui veut révolutionner la rénovation du bâti à Bruxelles.

Enfin, le gouvernement bruxellois a décidé, avec le soutien de la CSC et des partenaires sociaux, de majorer les primes aux entreprises en fonction de leur caractère exemplaire sur le plan social et/ou environnemental. La CSC participe au «Comité exemplarité» chargé d'approuver les labels qui reflètent une réelle exemplarité qui justifierait ces majorations.

Soutenir et accompagner les militants

De nombreuses grandes entreprises, notamment celles qui dépendent encore fortement des énergies fossiles, devront réduire drastiquement leurs émissions de gaz à effet de serre dans les années à venir. Pour que cette transition soit équitable, la participation et l'implication des travailleurs est essentielle. Le projet international «Mijn bedrijf toekomstproof» («Mon entreprise à l'épreuve du temps»), démarré en 2023 et devant se terminer à l'été 2025, vise à soutenir les militants dans leurs efforts de durabilité au sein de leur entreprise. Huit projets pilotes ont été sélectionnés en Flandre et aux Pays-Bas. En plus d'un programme d'accompagnement adapté à chaque entreprise, des ateliers et des moments de partages de connaissances sont organisés. Le projet, porté par plusieurs organisations syndicales et par des associations environnementales, est financé par le Fonds social européen «Plus». La CSC bâtiment-industrie & énergie et ACV-CSC METEA sont impliquées concrètement dans ce projet.

Au niveau international, la CSC a participé au projet «Just Transition». Lancé en mars 2021, le projet a accompagné une série de syndicats européens dans la transition vers un avenir durable via la mise à disposition de connaissances, d'outils et de méthodes de travail pour aider les militants à construire un revendicatif pour une transition écologique juste et à peser sur la stratégie de leur entreprise. Ce projet, soutenu par l'Union européenne, a été mené par la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL). Il s'est terminé en octobre 2023. La CSC y a joué un rôle actif et plusieurs organisations européennes y ont collaboré.

Découvrez la vidéo de présentation du projet «Just Transition» (sous-titres en français disponibles dans les paramètres de la vidéo)



La contribution de la CSC à la Conférence pour une transition juste

La Conférence pour une transition juste a été organisée en Belgique en novembre 2023 à l'initiative de la ministre fédérale du Climat, de

l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal, Zakiya Khattabi. Cette conférence a réuni des décideurs politiques de tout le pays, des parties prenantes, des experts universitaires et des citoyens pour discuter des questions cruciales liées à la transition écologique, en mettant l'accent sur l'importance qu'elle se déroule de façon juste pour tous. En préparation à cette conférence, le Conseil fédéral du développement durable (CFDD) a travaillé sur une série de recommandations pour une transition juste. Mais en raison de l'opposition des représentants des employeurs, très peu de choses ont pu être présentées lors de la conférence. La CSC a dès lors présenté ses propres propositions par la voix de Bart Vannetelbosch. Pour la CSC, pour que la transition soit juste, elle doit être sociale. Elle doit s'anticiper aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et à l'échelle de l'entreprise, en accompagnant les travailleurs mais également au niveau des conventions collectives. Il faut que chacun ait un revenu décent et que, parallèlement, notre fiscalité soit elle aussi, juste, par exemple via un impôt progressif sur le patrimoine ou une fiscalité environnementale équitable. Enfin, la transition ne sera juste que si elle est aussi gérée au niveau international, au sein de l'Europe mais aussi au niveau mondial.

« Une transition juste doit garantir aux travailleurs qu'ils conserveront leur emploi et que leurs compétences seront renforcées.



©Fabrice Debatty

Lieve De Preter,
présidente
d'ACV-CSC METEA

Un Conseil fédéral pour le développement durable

Le Conseil fédéral pour le développement durable (CFDD) conseille le gouvernement fédéral belge en matière de politique de développement durable. Il est composé de représentants des employeurs, des travailleurs, des consommateurs mais aussi de membres issus du monde associatif, scientifique... Bart Vannetelbosch, secrétaire national de la CSC, en est l'un des trois vice-présidents.



À l'entrée de la ville de Mons, le 19 septembre 2023, des travailleuses et déléguées CSC du secteur des titres-services ont distribué des tracts et gadgets fluo aux automobilistes et aux passants pour attirer l'attention, à l'occasion de la semaine de la mobilité, sur la sécurité des usagers mais aussi sur leurs problèmes quotidiens pour se déplacer. Par cette action, elles ont voulu rappeler l'importance de la concertation sociale sur la mobilité durable.
©CSC

Agir pour une mobilité durable et accessible à tous

Agir sur le développement durable implique aussi de se préoccuper de la mobilité des travailleurs en veillant à leur bien-être et aux impacts sur l'entreprise. La qualité de l'emploi est indissociable des contraintes de déplacements.



Le 1^{er} février 2024, les Jeunes CSC et Jong ACV ont mené une action symbolique dans un train pour dénoncer l'augmentation des tarifs de la SNCB.
©Jeunes CSC

Des tarifs SNCB qui s'enflamment

Malgré la précarité grandissante, le 1^{er} février 2024, le gouvernement fédéral a, à nouveau, augmenté les prix des billets de train de la SNCB de 5,6%, y compris pour les jeunes et les étudiants. Ces augmentations sont par ailleurs en totale contradiction avec le rôle du service public de favoriser la transition écologique en offrant des transports en communs accessibles. Pour dénoncer ces augmentations tarifaires, les Jeunes CSC et les Jong ACV, avec la Fédération des Étudiants Francophones, les Jeunes FGTB et ABVV-Jongeren,

Les classes populaires doivent-elles payer la transition?

En mai 2022, le congrès de la CSC wallonne a défini les grandes lignes d'un modèle sociétal durable, dans lequel il fait bon vivre, et qui accompagne les citoyens dans la transition vers une société plus juste et durable. En février 2023, alors que les inégalités augmentent en même temps que les émissions de CO₂, la CSC wallonne a invité Paul Magnette (PS) et Jean-Marc Nolle (Ecolo) pour une rencontre-débat sur le bien-vivre en Wallonie et la transition juste. Les nombreux militants présents ont pu questionner le président du parti socialiste et le co-président d'Ecolo sur les enjeux du coût de la transition et de la juste répartition de l'effort. En d'autres termes, qui devrait ou va payer la transition, et comment?

ont organisé une action symbolique dans un train. Une trentaine de jeunes militants, bouteilles de bulles, petits fours et confettis sous le bras se sont réunis pour dénoncer le fait que se déplacer en train est devenu un luxe pour beaucoup de jeunes.

Le nouveau contrat de gestion 2023-2032 de la SNCB prévoit quant à lui de supprimer les tickets «senior» pour les remplacer par une réduction de 40% sur le billet standard et quelques vagues ristournes éventuelles. Cette suppression du billet «senior» risque d'augmenter le coût des voyages pour les aînés. C'est tout le contraire d'une politique visant à promouvoir les transports en commun, à désengorger les routes et à proposer aux seniors un moyen de transport sûr, durable et accessible. Les Seniors de la CSC s'opposent fermement à la suppression du billet de train



Le 15 mars 2024, les Seniors de la CSC ont rencontré la direction de la SNCB pour lui faire part de leur opposition à la suppression du billet de train «senior» et lui remettre les 14.000 signatures récoltées dans le cadre de leur pétition.

©Ayla Serbest

«senior» et revendiquent également que l'accès qualitatif aux transports en commun soit amélioré en terme de proximité, d'accessibilité, de cohérence et de fréquence. Pour faire entendre leurs revendications, ils ont organisé plusieurs actions de protestation et de sensibilisation des usagers, ont rencontré le ministre de la Mobilité et ont lancé une pétition en septembre 2023. Clôturée à la mi-mars 2024, elle a récolté plus de 14.000 signatures et a été remise à la direction de la SNCB.

La gratuité du transport en commun, une avancée écologique et sociale

Plusieurs exemples européens existent et le prouvent: la gratuité du transport commun facilite son usage et enclenche un cercle vertueux. Cette gratuité doit évidemment s'accompagner d'un effort sur la qualité du service offert, mais elle ne peut pour autant attendre ces développements. L'urgence sociale et écologique impose une rupture claire: la mobilité durable est un service public qui doit être gratuit pour toutes et tous. Ces dernières années, la CSC a continué à demander au gouvernement wallon un calendrier programmant cette mise en œuvre et son mode de financement qui devra mettre à contribution les employeurs.

Secteur du ciment: bétonner la décarbonation¹

L'industrie du ciment est la première émettrice de CO₂ en Wallonie. Les enjeux de la décarbonation dans ce secteur sont dès lors très importants pour les travailleurs et les industries cimentières. La transition de la production conventionnelle de ciment vers des alternatives à faible teneur en carbone exige des solutions innovantes.

«Du côté des cimentiers, on tente de décarboner au maximum dans les «5 C» (carrières, clinker, ciment, concrete (béton), et construction), explique Luc Norga, économiste à la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE). L'augmentation de la part des combustibles alternatifs et l'amélioration de l'efficacité énergétique dans les fours a constitué la première politique en la matière en Wallonie. On brûle des déchets, jusqu'à 70% dans certains fours.»

La diminution du taux de clinker du ciment, ou encore le développement de techniques de capture, de stockage et de réutilisation du carbone constituent également des leviers pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre. L'avenir se joue donc sans doute également dans la production d'autres ciments, par exemple avec des produits à plus haute valeur ajoutée. Au-delà des initiatives du secteur, la décarbonation a une dimension multisectorielle. Les autorités politiques ont par ailleurs également un rôle à jouer dans le cadre de marchés publics.

¹ Extrait de L'Info CSC du 22.03.2024

Améliorer la mobilité en milieu rural pour faciliter l'accès à l'emploi

Le rôle des équipes mouvement de la CSC passe aussi par une action ciblée sur base des besoins sur le terrain. Les actions mises sur pied par la CSC de la Province d'Anvers en sont un bel exemple. Tout a commencé quand plusieurs demandeurs d'emploi ont frappé à sa porte. Ils n'arrivaient pas à décrocher d'emploi intérimaire car ils habitaient à plus de 5km des lieux de travail non desservis par les transports en commun. Les équipes mouvement locales et l'asbl «Avansa» ont alors organisé une concertation avec différents acteurs et ont mis sur pied un groupe de travail. Plusieurs initiatives ont pu être concrétisées comme la possibilité pour les chercheurs d'emplois et les chômeurs temporaires de louer un vélo électrique pour 2€ par jour dans trois communes avoisinantes, des formations pour se servir des applications mobiles SNCB et De Lijn ou encore le lancement d'une enquête sur la fréquence de la ligne de bus entre Meerhout et Mol.



© Chris Stessens

Les équipes syndicales, actrices de la mobilité

A Heppignies près de Charleroi, en septembre 2022, les délégations syndicales d'Entra Group, entreprise de travail adapté qui compte près de 1000 travailleurs, ont organisé une journée d'information et de sensibilisation sur les modes de déplacement et les solutions alternatives à la voiture, dont le coût pèse lourd dans le budget de nombreux travailleurs. Les délégations peuvent se targuer de plusieurs avancées récemment négociées avec la direction: affiliation de l'entreprise à une société spécialisée dans le covoiturage, places de parkings réservées aux covoiturage, aménagement d'un parking vélos sécurisé, mise en place d'un système de leasing vélo, préaccord sur le tiers payant pour les usagers des TEC et bornes de recharge pour voitures électriques. Cette journée d'action a permis à la délégation de remporter le prix «défis mobilité» décerné par les cellules syndicales de mobilité et le Service public de Wallonie.

Les résultats de l'enquête, à laquelle 1200 personnes ont participé, ont confirmé que la fréquence des bus étaient trop rare. De nouvelles concertations ont eu lieu et, après plusieurs années, le 6 janvier 2024, l'augmentation de la fréquence de la ligne de bus De Lijn entre Meerhout et Mol est enfin devenue réalité. Les équipes mouvement locales de la CSC s'attendent à présent à continuer à informer les citoyens et les associations locales sur la ligne de bus et sur les possibilités numériques pour réserver et utiliser les transports publics.



En Flandre, plus de 3000 arrêts de bus ont été supprimés en janvier 2024, rendant le quotidien de milliers de navetteurs beaucoup plus difficile et plus long. Le 24 avril 2024, la CSC a participé à Gand à une commémoration symbolique en souvenir des arrêts de bus disparus et pour protester contre ce pas en arrière vers une mobilité durable.

©CSC Services publics

Une indemnité vélo pour tous les travailleurs

En mai 2023, le Conseil national du travail a conclu une CCT relative à l'indemnité vélo. Tous les travailleurs du secteur privé qui se rendent au travail à vélo reçoivent une indemnité de 0,27€ par km pour une distance de maximum 40km par jour. Le 1^{er} janvier 2024, l'indemnité est passée à 0,35€ par km. Ce montant augmente automatiquement parallèlement au montant maximal fiscalement exonéré. Rien ne change pour ceux qui ont déjà droit à une indemnité vélo en vertu d'une CCT.

Aujourd'hui, 11% de l'ensemble des travailleurs, ouvriers et employés confondus, se rendent au travail à vélo. Parmi le groupe important des travailleurs qui vivent à moins de cinq kilomètres de leur lieu de travail, 55% se rendent encore au travail en voiture. La CSC espère que la généralisation de l'indemnité vélo fera évoluer ces chiffres et que les infrastructures pour les cyclistes continueront d'être améliorées.

En 2019, le Conseil central de l'Economie a estimé le coût d'une indemnité vélo interprofessionnelle à 40 millions€ par an pour l'ensemble du secteur privé. Ce montant correspond à environ 2% des dépenses que les entreprises consacrent aux voitures de société, ou à 0,02% de la masse salariale totale en

Belgique. Ces 40 millions ne tiennent pas compte des économies réelles que le vélo permet de réaliser pour les entreprises. Le coût réel est donc dérisoire en comparaison avec ce que les entreprises économisent, par exemple, en supprimant des places de parking.

Nouveau rapport de durabilité pour les entreprises

En novembre 2023, une directive européenne a été votée qui a été transposée en droit belge début juillet 2024. Elle concerne la publication par les entreprises d'informations en matière de durabilité. Cette directive fixe des normes et obligations que les entreprises doivent insérer chaque année dans un rapport extra-financier. Ces informations, qui concerneront l'environnement, les matières sociales et la gouvernance, devront être présentées dans une section spécifique et clairement identifiable du rapport de gestion de l'entreprise et devront faire l'objet d'une information et d'une consultation des travailleurs au sein des conseils d'entreprise. La CSC s'est attelée à la préparation d'un accompagnement pour permettre à ses militants d'analyser ces rapports et de préparer des propositions et des avis pertinents.

Transition juste et transformation numérique

Le rôle et l'impact des technologies numériques sur la création d'emplois décents et de qualité et sur la poursuite des objectifs de développements durables est indéniable. La numérisation affecte la société: elle peut contribuer à renforcer les inégalités mais aussi à les réduire!

Impact de l'IA sur le travail

Le 22 novembre 2022, une journée d'étude nationale a été organisée par la CSC sur l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur le travail et les conditions de travail. Cette journée a été l'occasion d'échanger avec des experts du monde académique et syndical, ainsi que de recueillir des témoignages de délégués qui travaillent déjà avec l'IA. L'idée n'est pas de se positionner pour ou contre cette nouvelle technologie, mais de voir comment l'intégrer au mieux dans le monde du travail et quelles balises fixer syndicalement dans le cadre de la concertation sociale. Ce sont les travailleurs qui sont les plus à même de déterminer comment accompagner la transition digitale dans leur entreprise. Ils doivent être impliqués tout au long du processus d'implémentation de l'IA au travail. Pour les accompagner dans leur tâche, la CSC met des outils pédagogiques à leur disposition.

La Belgique a encore du pain sur la planche

La CSC a poursuivi son plaidoyer en faveur d'un engagement crédible de la Belgique envers les objectifs de développement durable (ODD) sous la forme d'un plan d'action international, européen et belge en faveur du développement durable. En 2023, alors que la Belgique présentait à l'ONU son rapport sur la manière dont elle voulait atteindre les 17 ODD d'ici 2030, la CSC, avec d'autres syndicats, a présenté un rapport critique alternatif pointant le fait que le gouvernement belge n'utilise pas suffisamment les ODD pour guider sa politique. Le travail qu'il reste à faire pour améliorer la qualité de l'emploi et pour instaurer la liberté de négociation collective sans le carcan de la norme salariale en est un exemple.

Sept enseignants sur dix insuffisamment formés aux nouvelles technologies numériques

En novembre 2023, la COV et la COC, les centrales professionnelles de la CSC qui représentent les travailleurs du secteur de l'enseignement en Flandre, ont dévoilé les résultats d'une enquête réalisée en collaboration avec la KU Leuven, sur la formation numérique des enseignants. Les résultats montrent que sept enseignants sur dix se déclarent insuffisamment formés aux nouvelles technologies numériques. Ils sont également convaincus que celles-ci modifieront considérablement le contenu de leur travail au cours des prochaines années.

Un projet pour aider les militants à gagner en confiance dans leur travail syndical en ligne

En février 2023, la CSC Alimentation et services a évalué son projet «Digibuddy» un an après son lancement. Concrètement, huit militants se sont chacun engagés pendant un an à guider et à soutenir un autre militant dans son utilisation d'outils en ligne utiles à un travail syndical qui, lui aussi, se digitalise davantage: rechercher des informations sur la législation, communiquer en ligne ou aider ses collègues qui ont des difficultés à demander leur prime syndicale. Le projet a été évalué positivement et les participants ont déclaré avoir gagné en confiance et en compétences pour l'utilisation d'outils numériques.

Victoire pour le devoir de vigilance et fin de l'impunité pour les multinationales

La transition juste ne pourra devenir une réalité que si les enjeux environnementaux et sociaux sont pris en compte. À cet égard, un grand pas en avant a été fait en matière de devoir de vigilance des entreprises.

Le 25 avril 2024, soit exactement onze ans après l'effondrement de l'usine textile Rana Plaza au Bangladesh dans lequel plus de 1000 travailleurs du textile ont perdu la vie, le Parlement européen a enfin approuvé la loi sur le devoir de vigilance des entreprises. Cette nouvelle législation exige des grandes entreprises de l'UE qu'elles identifient, évaluent et préviennent les impacts négatifs potentiels sur les droits humains, le climat et l'environnement dans leurs chaînes de valeur mondiales. Cette loi est un premier pas vers des chaînes de valeur mondiales exemptes de violations des droits humains, d'exploitation du travail et de dommages environnementaux. Avec cette loi, l'Union européenne devient le plus grand marché mondial doté d'un devoir de vigilance contraignant pour les grandes entreprises opérant sur son marché. Les syndicats ont par ailleurs obtenu d'être impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique, d'un plan et d'une stratégie efficaces en matière de devoir de vigilance. Ils seront également habilités à représenter les victimes en justice.

Ce vote est le résultat d'un long processus: après un accord politique sur le texte en 2023, certains États membres ont rompu l'accord et la directive a été édulcorée, notamment en limitant considérablement son champ d'application, qui ne s'applique plus qu'aux très grandes entreprises. Si l'affaiblissement du texte tout au long des négociations limite l'impact de cette loi, les nouvelles règles permettent malgré tout de changer radicalement la façon dont les grandes entreprises opèrent. Nombreuses actions, pétitions, études universitaires, lettres et entretiens avec des décideurs politiques: en amont de ce vote, la CSC et d'autres organisations avaient mené une campagne active durant deux ans, notamment pour inviter les eurodéputés belges à faire le bon choix.

Reste maintenant à transposer la loi en droit belge et à outiller les militants pour qu'ils soient en mesure de contrôler la mise en œuvre de cette nouvelle législation.

Taxer les grandes richesses pour financer la transition juste

Si la fin de la législature européenne a été marquée par un retour en arrière au niveau social, c'est également le cas pour les matières liées à l'écologie pour lesquelles des acteurs financiers et

des grandes industries demandent de plus en plus un arrêt ou carrément le démantèlement de certaines législations.

Le congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) qui a eu lieu en mai 2023 à Berlin a été un moment marquant pour la CSC dont une dizaine de représentants étaient présents. De nombreux sujets très importants pour l'avenir des syndicats y ont été abordés dont l'implication des jeunes. La CSC a eu une participation active et a notamment introduit une résolution d'urgence sur la nécessité de taxer les grandes richesses pour financer la transition juste. Soutenu par beaucoup, cette résolution a également rencontré des résistances importantes comme celles des syndicats allemands et nordiques. Un travail a dès lors été nécessaire pour convaincre et la proposition de la CSC a finalement pu aboutir en tant que résolution du comité exécutif de la CES en décembre 2023.



Onze ans après l'effondrement de l'immeuble «Rana Plaza» au Bangladesh qui a entraîné dans sa chute la vie de plus d'un millier de travailleurs et de travailleuses du textile, le devoir de vigilance s'ancre enfin en Europe.

©Tim Dirven



Détermination, colère et dignité

2023, une année
charnière marquante
pour les travailleurs et
les travailleuses du
secteur du commerce

©J.B

L'année 2023 a immanquablement marqué un tournant dans le secteur du commerce en Belgique. En janvier, la direction d'Intermarché, une enseigne française qui travaille uniquement avec des magasins franchisés, confirmait son intention de racheter Mestdagh et de démanteler juridiquement l'entreprise en franchisant ses magasins en gestion propre. Elle a fait ainsi basculer les 2000 travailleurs concernés vers une autre commission paritaire. Trois mois plus tard, la direction de Delhaize annonçait également son projet de franchiser ses 128 magasins, plongeant près de 9.000 travailleurs et travailleuses dans l'incertitude la plus totale.

Le personnel de Delhaize, choqué, révolté et inquiet, s'est rapidement mis en action et a mené un combat empreint de colère, de détermination et de dignité: grèves, piquets, manifestations, blocages de dépôts... se sont enchaînés pendant plusieurs mois.

Destructions d'emplois, augmentation de la charge de travail et de la pression, acquis remis en cause, communication rompue avec la direction, horaires modifiés unilatéralement, manque de clarté dans les fiches de paie... Les grandes enseignes sont prêtes à tout pour augmenter leurs marges au détriment des travailleurs. Elles privilégient les départs sans remplacement aux licenciements, détruisant ainsi insidieusement l'emploi. La réalité économique des franchisés les contraint à diminuer au maximum les coûts parce que le franchiseur impose des contrats léonins où les charges sont supportées par une seule des parties alors que l'autre en tire tous les avantages, ce qui rend les marges extrêmement faibles. Les conditions de

travail dans la majorité des magasins franchisés se détériorent: la pression est plus forte sur les employés, la sécurité est négligée (pas de nomination de conseillers en prévention, normes pour les chaussures de sécurité ou les vêtements de travail revues à la baisse...)

Bien que la direction ait refusé toute négociation, les syndicats, chez Delhaize, ont réussi à obtenir des choses grâce au rapport de force qu'ils ont instauré. Les employés ont obtenu une prime de transition pour tous les travailleurs présents durant la transition, la signature par Delhaize et par le nouvel employeur d'une annexe reprenant les droits des travailleurs, la garantie de ne fermer aucun magasin jusque 2028, le maintien des compléments au crédit-temps de fin de carrière pour ceux qui les avaient fin juin 2023, un incitant au départ à la pension anticipée ainsi qu'un préavis amélioré pour les travailleurs du siège ayant été licenciés. Au moment de clôturer ce texte, des négociations sont toujours en cours au sein des

cinq commissions paritaires désormais concernées, chacune ayant ses propres règles et ses propres conditions. L'objectif est d'éviter qu'une enseigne puisse faire son marché entre les commissions paritaires et qu'elle exerce une pression vers le bas pour tout le secteur. Pour les ouvriers de l'enseigne, une CCT garantie d'emploi a été signée assurant, pour les travailleurs de la commission paritaire concernée, salaires et conditions de travail jusque fin décembre 2028 ainsi que le maintien des activités.

Dans ce contexte, et face à des patrons qui ne respectent pas toujours la loi, la CSC continue à soutenir les travailleurs du commerce, y compris dans les magasins franchisés. Elle revendique l'égalité de traitement dans les négociations sur les commissions paritaires, va à la rencontre des travailleurs, répond à leurs questions, interpelle tant le repreneur que le franchiseur pour que les problèmes rencontrés soient résolus. À terme, l'idée est d'instituer des délégations syndicales dans les magasins franchisés pour que les travailleurs soient soutenus, organisés et que leurs droits soient respectés.

Par ailleurs, la CSC interpelle les politiques sur l'absence de mesures pour réguler les multinationales, sur la révision nécessaire de la procédure Renault et sur la nécessité de faire assumer ses responsabilités sociales à l'entreprise qui franchise. Pour la CSC, la franchise est une forme concrète de sous-traitance. Les travailleurs doivent donc également être protégés, et le franchiseur doit assumer sa responsabilité.

Judiciarisation excessive

On l'observe dans de nombreux conflits d'entreprise, la conflictualité sociale est chaque jour davantage judiciarisée. Le conflit chez Delhaize illustre de façon emblématique ce recours à la justice pour limiter abusivement les modalités d'exercice du droit de grève, un droit pourtant fondamental en démocratie. De plus en plus en régulièrement, des employeurs déposent ainsi des requêtes unilatérales auprès des tribunaux. Ils obtiennent des ordonnances qui ont pour effet d'anéantir toute forme d'action collective pourtant nécessaire pour construire un rapport de force.

En pratique, l'employeur se porte devant le tribunal pour demander que le juge prenne une ordonnance d'interdiction d'entrave à l'entrée d'un magasin ou d'un dépôt par exemple. L'employeur se présentant seul, le juge n'entend que sa version. L'ordonnance est donc prise sans aucun débat contradictoire, principe pourtant fondamental à un procès équitable. L'employeur obtient une réponse dans la journée. Les syndicats peuvent faire « tierce opposition », mais la décision n'est rendue qu'après plusieurs semaines, voire plusieurs mois. Pendant ce temps, les effets de l'ordonnance sont maintenus avec pour conséquence qu'il est pratiquement impossible d'organiser des piquets de grève ou des rassemblements aux abords des magasins. En quelques mois, Delhaize aura ainsi déposé près d'une trentaine de requêtes unilatérales. C'est du jamais vu dans l'histoire sociale, un véritable acharnement...



©J.B

Eric Breugelmans,
délégué CSC chez Delhaize



Le conflit Delhaize, nous l'avons vécu d'une manière très violente. On ne s'attendait pas à l'annonce de la direction. On a vu très rapidement arriver les huissiers sur place. On s'est sentis criminalisés, comme si on avait fait quelque chose d'illégal. On a vécu ça comme une attaque. On ne pouvait même plus parler au client. On a vu aussi des huissiers arriver chez nous, à domicile. Alors qu'on ne voulait qu'une seule chose: défendre notre travail.

De toutes ces luttes, des mois durant, j'ai appris qu'on pouvait encore avoir de l'espoir dans notre syndicat et dans la mobilisation des travailleurs. Je pense que si le conflit n'avait pas été instrumentalisé par le pouvoir politique et par le pouvoir judiciaire, on aurait pu obtenir davantage. Pour moi, on n'a pas perdu ce conflit parce qu'on a quand même obtenu des choses plus que significatives.



Ce qui m'a le plus choqué, c'est que dans ce conflit, nous n'avons pas du tout été défendus par le gouvernement. Même la justice s'en est mêlée et a pris clairement le parti de Delhaize. On nous a toujours dit que la franchisation n'aurait pas d'impact sur les ouvriers. Nous n'y croyons pas.

Avant la franchise, les magasins commandaient de gros volumes et leurs invendus étaient renvoyés au dépôt. Mais les franchisés ne peuvent plus le faire. Et on voit aujourd'hui que les commandes diminuent fortement. Inévitablement, le travail au dépôt va diminuer et cela aura un impact sur l'emploi. Je ne vois pas l'avenir de façon très positive. Mais une chose est sûre: nous continuerons à nous battre!



©CSC Alimentation et Services

Kelly Leonardo Torres,
délégué CSC au dépôt de
Delhaize à Zellik



©CNE



Le conflit a été très dur dans le sens où on a eu la justice contre nous assez vite. On s'est senti trahis par la justice, par les politiques, par la police. Les travailleurs se sont battus pendant de très longs mois. Cette forte mobilisation, c'est une fierté. Il y avait déjà eu dans le passé des conflits sociaux chez Delhaize mais ils s'étaient résolus par la concertation sociale. Ici, il n'y a pas eu de concertation.

Rosetta Scibilia,
ancienne employée chez Delhaize désormais en charge, pour la
CNE, du suivi des salariés des magasins franchisés



Quand j'ai compris que la franchisation allait se faire, je ressentais toujours énormément de colère par rapport à ce qui avait été fait à mes collègues. Cette colère, je ne pouvais plus la diriger contre quelqu'un en particulier, alors je me suis mis en colère contre moi-même. J'ai eu besoin de temps pour digérer tout ça et pour passer de la colère à la tristesse jusqu'à l'acceptation.

Cela a été une année très difficile mais aujourd'hui, j'arrive à affronter cette nouvelle réalité même si je ne sais pas encore si je continuerai à travailler pour Delhaize dans un magasin franchisé. Delhaize a méprisé des milliers de travailleurs et de travailleuses malgré leur travail de qualité et leur dévouement... L'histoire retiendra que Delhaize s'est conduit de façon honteuse. Nous devons veiller à ce qu'un tel scénario ne se reproduise plus.



©ACV Puls

Jan De Wit,
délégué CSC chez
Delhaize

Besoin de répit!

La CSC défend 25 jours de congé légaux chaque année pour les travailleurs

©Shutterstock

Avec un minimum légal de vingt jours de congé annuels, la Belgique est à la traîne en Europe. L'Espagne, le Luxembourg, le Danemark, l'Autriche, la France, la Suède, la Finlande et l'Allemagne prévoient pour leurs travailleurs entre 24 et 30 jours de congé.

Vingt jours de congés par an, c'est donc le cadre légal minimal qui s'impose à tous les travailleurs en Belgique. Mais rien n'empêche les employeurs d'octroyer davantage de jours de congés. En pratique, selon le Baromètre 2022 de la Ligue des familles (sondage Ipsos), seuls 44% des parents bénéficient de jours de congés annuels supplémentaires.

Les parents à bas revenus ont encore moins de jours de congé

Les travailleurs à bas revenus sont les plus mal lotis en matière de conciliation entre travail et vie de famille. À peine 28% des parents à bas revenus (moins de 1500€ net/mois) ont droit à des jours de congés payés supplémentaires, quand c'est le cas de 60% des plus hauts revenus (plus de 3000€ net/mois). Les travailleurs à bas revenus ont également moins accès au télétravail, aux congés si leur enfant est malade et aux congés parentaux. Les fermetures collectives dans les entreprises réduisent également souvent encore plus la marge de manœuvre des travailleurs. Dans ce cas, l'employeur oblige à prendre des jours de congé pendant une période de vacances prédéterminée. Le nombre de jours de congé pour le reste de l'année est ainsi rapidement épuisé.

Le congé payé n'a pas été obtenu sans lutte

Le 8 juillet 1936, sous la pression des travailleurs en grève générale et des mouvements sociaux, le parlement belge adoptait la loi qui accordait les premiers congés payés, six jours à l'époque, soit, une petite semaine de vacances. En 1974, ce nombre a été porté à vingt jours, mais depuis lors, il n'y a eu aucun changement. Aujourd'hui, la Belgique reste à la traîne en Europe où le nombre minimum de jours de congé est bien supérieur dans de nombreux pays. L'Espagne prévoit un minimum de 30 jours de congés, le Luxembourg 26, le Danemark, l'Autriche, la France, et la Suède, 25 et l'Allemagne et la Finlande 24. Seuls les Pays-Bas restent à 20 jours, comme la Belgique¹.

Une revendication largement partagée par les affiliés à la CSC

Une enquête réalisée en 2022 par l'Institut de recherche sur le travail et la société de la KU Leuven a montré que 85% des membres de la CSC souhaitent plus de temps libre et de répit. «*Nous voyons que ce besoin est très fort dans tous les secteurs et pour tous les âges*, explique Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. *Le nombre de jours de congé payé n'a plus évolué depuis cinquante ans. Il est temps que les choses changent*». Ce besoin des travailleurs se manifeste notamment par le nombre croissant de demandes de crédit-temps et de congé parental.



©Aude Vanlathem

« Le nombre de jours de congé payé n'a plus évolué depuis cinquante ans. Il est temps que les choses changent.

Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale

Garantir à chaque travailleur 25 jours de congé

Pour toutes ces raisons, la Ligue des familles, la CSC, la FGTB, le MOC et Beweging.net veulent garantir à chaque travailleur au moins 25 jours de congé légaux chaque année (en cas de travail à temps plein), soit cinq jours de plus que le minimum légal actuel. L'objectif est de permettre à tous les travailleurs, et aux parents en particulier, de répondre à leurs besoins essentiels en matière d'équilibre entre travail et vie de famille. Il s'agit également de prévenir l'épuisement, les maladies, les burn-out parentaux et professionnels.

¹ Source: EURES (services européens de l'emploi)

3. Aux côtés de tous nos affiliés

La force d'une organisation repose sur son collectif. Elle se mesure à la capacité de ses membres à donner un sens commun à leur engagement, à agir ensemble en connaissance de cause, à relever les missions et les combats qui justifient son existence. Un but commun, une finalité partagée, une même raison d'agir, c'est ce qui fait la force de la CSC grâce à la mobilisation et à l'engagement de ses militantes et militants et de ses membres.

L'action syndicale de la CSC s'adresse à tous ses membres qu'ils soient actifs ou non, qu'ils soient salariés ou indépendants, intérimaires ou sous contrats fixes. Elle représente les travailleurs grâce à des délégués engagés et compétents, les défend grâce à l'expertise de ses services de première ligne et juridiques, les informe et les accompagne tout au long de leur carrière via des outils innovants et des services accessibles.

Les élections sociales

Les élections sociales constituent un moment fort d'expression de la démocratie sociale. La CSC s'était donnée l'ambition de rester en 2024 le premier syndicat du pays. L'objectif est entièrement atteint puisqu'elle a une nouvelle fois gagné les élections sociales et reste clairement le plus grand syndicat de Bruxelles, de Wallonie et de Flandre.

En mai 2024, on a recensé, pour l'ensemble des organisations syndicales, près de 829.000 votes pour les Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 766.000 votes pour les Conseils d'entreprise (CE). La CSC a obtenu un excellent score et ce, tant dans les CPPT (où elle obtient 55,38% des sièges) que dans les CE (où elle comptabilise 53,32% des sièges). Avec 58.000 candidatures pour les différents mandats dans près de 7.500 entreprises, la CSC reste au même niveau que lors des élections sociales de 2020 et demeure le syndicat qui compte le plus grand nombre de représentants. Elle reste par ailleurs la première force syndicale tant en nombre de sièges que de votes, parmi les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes. La CSC compte également la meilleure représentativité de femmes.

A l'heure de clôturer ce rapport, ces chiffres doivent toujours être considérés comme provisoires. Les résultats définitifs, seulement diffusés en octobre 2024, ne devraient pas pour autant changer la donne. Si le résultat de la CSC en termes de voix et de sièges est très bon, il ne doit pas occulter le fait qu'il reste un peu moins bon qu'en 2020. Une évaluation est déjà en cours afin de confirmer davantage notre position lors des prochaines élections de 2028.

Plus de femmes élues

La CSC compte également la meilleure représentativité de femmes au CPPT (43,26%) et au CE (41,88%). Elle devance très nettement les autres syndicats sur ce point et elle bat son propre record historique de 2020. Si l'on peut se réjouir de ce bon résultat, il faut malgré tout souligner que ces pourcentages restent en deçà de ceux de la représentativité des femmes sur le marché du travail en Belgique. Il y a dès lors encore du chemin à parcourir.

Des candidats jeunes plus nombreux

La CSC s'était fixé l'objectif d'augmenter le nombre de ses candidats de moins de 35 ans. Cet objectif a été atteint puisque 16,84% des candidats au CPPT et 16,77% des candidats au CE avaient moins de 35 ans. C'est une augmentation par rapport aux élections de 2020.

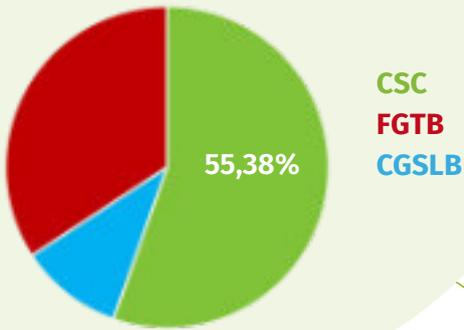
Les intérimaires aussi ont le droit de vote!

Fruit d'un lobbying intense de plusieurs années mené par la CSC, les élections sociales de 2020 ont été les premières auxquelles les intérimaires ont pu voter. Ce droit est important et nécessaire car les accords sur la rémunération, les horaires, l'organisation du travail... sont conclus dans l'entreprise et dans le secteur d'activité dans lequel elles et ils travaillent. L'entreprise utilisatrice est, rappelons-le, aussi responsable de la sécurité et du

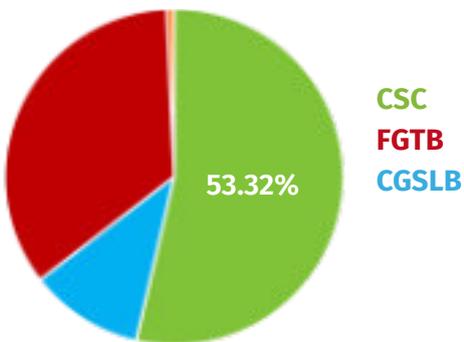
Consultez les résultats plus en détails



Répartition des sièges au niveau national dans les CPPT



Répartition des sièges au niveau national dans les CE



- ▶ majorité absolue des sièges au niveau national
- ▶ premier syndicat chez les jeunes, ouvriers, employés et cadres
- ▶ meilleure représentativité des femmes parmi les candidats élus

Source: chiffres ETCS, 30.05.2024

bien-être des travailleurs intérimaires. Malheureusement, le report des élections en raison de la situation sanitaire, avec la conséquence que de nombreux intérimaires ne remplissaient dès lors plus toutes les conditions d'ancienneté nécessaires pour voter n'avait, à l'époque, pas permis une participation importante des intérimaires.

En 2024, grâce aux pressions exercées par la CSC, les conditions d'ancienneté donnant aux intérimaires l'accès au vote ont été simplifiées et ce sont près de 90.000 intérimaires qui ont eu la possibilité de voter aux élections sociales! Cela représente une avancée syndicale importante.

La CSC en campagne

Au printemps 2024, la campagne de vote battait son plein. C'était la dernière étape d'un long processus d'information et de sensibilisation, d'abord des candidats potentiels et ensuite des travailleurs appelés au vote.

« C'est un sentiment agréable de réaliser que l'on peut signifier quelque chose pour les autres et faire la différence. Cela m'apporte beaucoup. Mes collègues sont heureux lorsqu'un problème dont ils m'ont parlé est traité efficacement. La CSC permet aux militants et aux délégués de suivre une formation spécifique, l'occasion de rencontrer des militants d'autres secteurs. Notre permanent nous aide beaucoup et est très disponible. On a donc tout en main pour faire du bon boulot et défendre au mieux nos collègues.



©Rob Stevens

Agna, travaille pour la société de transport public De Lijn. Elle s'est portée candidate pour la première fois en 2020 et a été réélue au CPPT en 2024.



La campagne de recrutement de candidats CSC s'est déroulée d'octobre 2023 à mars 2024. Elle invitait les candidats à partager leurs idées sur ce qui pourrait ou devrait changer dans leur entreprise. Ces idées, elles sont souvent au centre de conversations entre collègues ou même au sein de la famille. La CSC a voulu inviter celles et ceux qui

avaient déjà des idées à les défendre en tant que candidates et candidats. Reflétant la diversité des militants de la CSC, la campagne de recrutement avait un slogan commun: «Partagez vos idées ailleurs qu'à la maison».

La campagne de vote a suivi de près la campagne de recrutement puisqu'elle a commencé en mars 2024 pour s'achever juste avant les élections qui se sont déroulées entre le 13 et le 26 mai 2024. Être à l'écoute des travailleurs, trouver des solutions concrètes, avancer, faire respecter leurs droits... Voilà ce que la CSC a voulu valoriser dans le cadre de sa campagne dont le slogan était «Pour des solutions, votez CSC».



Si les deux campagnes étaient déclinées sur divers supports physiques (affiches, dépliants, banderoles, etc.), elles se sont aussi activement déployées de façon numérique, tant sur le site internet de la CSC que sur ses réseaux sociaux et via des e-mailings.



J'aime l'idée de la responsabilité qu'impose un tel mandat: je pose des questions à la direction, je cherche avec elle des accords en matières d'organisation de l'usine, de gestion des calendriers ou des horaires. Je continue à apprendre tous les jours et notre permanent est toujours disponible pour répondre à nos questions. Il y a eu des licenciements chez nous mais nous sommes arrivés à trouver un bon accord pour les personnes licenciées. Par ailleurs, nous avons obtenu un accord sur bon nombre de nos revendications. Être déléguée est une expérience très positive qui, personnellement, m'a permis de m'ouvrir alors que je suis de nature timide. Aujourd'hui, je le suis moins. Être déléguée, ça aide à aller vers les gens. C'est une fonction exigeante, mais gratifiante.



Anaïs, 31 ans, travaille depuis sept ans chez Baxter. Après un premier mandat en 2020, elle a été réélue en 2024 au sein du CE et de la délégation syndicale.



68%

En Flandre occidentale, la CSC a obtenu 68% des sièges (CPPT et CE réunis), soit plus du double de sièges cumulés par les autres syndicats! C'est dans cette province que la CSC a réalisé son meilleur score.

L'accompagnement et la formation des délégués tout au long de leur mandat

Les élections sociales de mai 2024 ont constitué un temps fort dans l'agenda des services de formation de la CSC. Tout nouveau délégué suit une formation syndicale de base pendant quatre ans qui lui permet de mieux comprendre le fonctionnement des différents organes de concertation et de renforcer sa capacité d'analyse de l'environnement sociopolitique. Il est ainsi soutenu tout au long de l'exercice de son mandat, il peut également partager ses expériences avec d'autres délégués dont c'est le premier mandat. Des formations sont également proposées aux délégués plus chevronnés sur des thématiques très diverses, allant de la bureautique aux thématiques sociopolitiques en passant par les thèmes relatifs au bien-être au travail. Une attention est par ailleurs accordée aux jeunes futurs candidats puisque du côté francophone, une formation est proposée aux moins de 35 ans qui souhaitent se présenter aux élections dans leur entreprise. Durant quatre années, ils peuvent ainsi se préparer à représenter leurs collègues et à jouer le rôle de relais entre les jeunes de leur entreprise et la CSC.

Deuxièmes élections au sein des chemins de fer

Les deuxièmes élections sociales au sein des chemins de fer belges se sont déroulées du 27 au 29 mai 2024, soit un peu en décalage par rapport au reste du pays. Les premières élections du rail s'étaient déroulées fin 2018, à la suite d'une obligation légale imposée à HR Rail, l'employeur juridique des membres du personnel du rail.

Près de 28.000 travailleurs de la SNCB, d'Infrabel et de HR Rail ont pu choisir leurs représentants lors des élections de 2024. La CSC reste la deuxième force syndicale du rail avec 37% des mandats. Elle améliore son score de 2018 d'1%. Autre amélioration notoire, celle de la représentativité des femmes au sein des candidats: 39,80% des candidats CSC étaient des candidates. C'est une amélioration de 6% par rapport à 2018 mais c'est aussi un point essentiel pour lequel la CSC dépasse de loin les autres syndicats.

Parole aux équipes syndicales

En avril 2024, à l'approche des élections sociales, et pour valoriser le travail effectué par les délégués et déléguées de la CSC, la rédaction de L'Info a préparé une édition spéciale consacrée entièrement aux équipes syndicales CSC et au déroulement des élections. Dans ce numéro, exceptionnellement composé de 20 pages, 35 équipes ont témoigné de leurs avancées, de leurs victoires, de leurs combats et de leurs revendications futures. Outre les affiliés francophones aux centrales ouvrières de la CSC qui reçoivent traditionnellement L'Info, les affiliés à la CNE, à la CSC Services publics et à la CSC-Enseignement ont également reçu ce numéro spécial.



Découvrez l'édition spéciale de L'Info



Défendre nos membres

Chaque membre de la CSC a droit à une assistance juridique: une aide de première ligne, une assistance judiciaire et des conseils médicaux en lien avec les accidents du travail.

En cas de litige avec un employeur ou avec l'Onem, les affiliés peuvent compter sur l'aide des services de première ligne de la CSC. Ces derniers donnent des informations et des conseils concernant le droit du travail et la sécurité sociale et accompagnent les affiliés. Si un affilié est en litige avec son (ancien) employeur, il s'adressera à la centrale professionnelle à laquelle il est affilié. Le service de première ligne interviendra auprès de son employeur pour tenter de régler le litige à l'amiable (rédaction de courriers et de mises en demeure, estimation chiffrée du litige, contact avec l'employeur...). Si le litige ne peut être réglé à l'amiable et doit faire l'objet d'une procédure de justice, c'est le service juridique qui prendra le relais. Si un membre a besoin d'assistance pour un dossier en lien avec une période de chômage, il s'adressera au service de première ligne de la fédération CSC de sa région. La CSC prendra les contacts nécessaires pour régler les problèmes rencontrés. Elle guidera l'affilié dans ses démarches, par exemple, en l'accompagnant s'il est convoqué à l'Onem pour s'expliquer sur son dossier.

Les services juridiques traitent les problèmes plus complexes de droit du travail et de sécurité sociale. Ils engagent des procédures devant le tribunal du travail lorsque les démarches directes auprès de l'employeur restent sans effet. En cas de faillite, ils entreprennent des démarches auprès du curateur pour que celui-ci accepte la créance. Ils demandent

ensuite une indemnisation auprès du Fonds de fermeture d'entreprise (FFE). En cas de rejet de la créance par le curateur ou de refus de l'indemnisation par le FFE, ils entament des procédures devant le tribunal du travail. Pour les matières qui relèvent de leurs compétences, les services juridiques défendent également les affiliés face à l'Onem, l'Inami, les mutuelles, le Fonds des maladies professionnelles, les compagnies d'assurances...

L'assistance juridique est un service syndical rendu aux affiliés. Financée entièrement par la solidarité des travailleurs et travailleuses, elle s'inscrit dans la continuité de l'action collective de la CSC.

Il est difficile de dresser un rapport complet des activités de défense de ses membres par la CSC sur deux années sociales. Force est de constater qu'un tel service a plus que jamais son utilité: employeurs peu scrupuleux, décisions opaques de certaines administrations ou encore menaces pesant sur les représentants des travailleurs en raison de leur conviction syndicale sont autant de situations dans lesquelles la CSC accompagne et soutient ses membres et défend leurs droits. Les trois exemples ci-dessous illustrent par ailleurs l'étendue des compétences mises au service des affiliés. Les deux premiers combats juridiques relatés concernent des délégués CSC mis à mal par leur employeur en raison de leur rôle de représentant des travailleurs. Leur issue est un signal important: la CSC poursuivra devant les tribunaux tout employeur prenant des mesures pour bâillonner ses délégués!

Anna et Chris, délégués CSC: deux combats, une même cause

L'histoire d'Anna (prénom d'emprunt) n'est pas banale. Elle commence en 2014 dans une librairie de la chaîne Standaard Boekhandel située à Tielt-Winge, une commune du Brabant flamand. Cinq travailleurs de la librairie se battent alors pour que la prime liée aux heures de travail qu'ils prestent le dimanche et à laquelle ils ont droit leur soit payée. Leur employeur refuse se basant sur un accord flou et mal rédigé. Au printemps 2016, la CSC contraint l'employeur à conclure une convention collective de travail (CTT) claire et précise sur la prime pour le travail dominical et à s'accorder individuellement avec les travailleurs concernés pour le paiement des primes dues mais jamais payées.

Anna, l'une des cinq employées concernées, mène ce combat avec ses collègues et se fait leur porte-parole auprès de l'employeur. Lors des élections sociales de 2016, elle est élue et devient déléguée ACV Puls. Mais l'employeur voit ce combat et l'engagement d'Anna d'un mauvais œil et juste après les élections sociales, il annonce la mise en franchise de la librairie de Tielt-Winge pour défaut de rentabilité. Ce faisant, il échappe à l'obligation du paiement des primes pour le travail presté le dimanche puisque la CCT ne s'applique plus, ses charges financières sont réduites suite au changement de commission paritaire (201 au lieu de 311) et il décide de licencier Anna sans lui payer les indemnités de protection auxquelles elle a pourtant droit, prétextant que la librairie de Tielt-Winge a été fermée.

Le combat syndical pour le paiement de primes liées au travail le dimanche se transforme alors en une longue bataille juridique qui durera des années et tout au long de laquelle la CSC va se battre aux côtés d'Anna. Après un jugement positif devant le Tribunal du travail de Bruxelles, puis en cassation, le service juridique de la CSC a saisi le Tribunal du travail d'Anvers qui, le 9 octobre 2023, a confirmé que Standaard Boekhandel avait eu tort de licencier Anna sur base de la fermeture d'un département alors qu'il n'y avait pas de cessation définitive des activités puisque la privatisation d'une des librairies de la chaîne ne pouvait pas être assimilée à une fermeture d'entreprise. Anna peut donc prétendre à son indemnité de protection correspondant à six années de salaire et Standard Boekhandel est tenue de la lui payer.

Commscope est une entreprise qui fabrique des solutions sans fil et à fibre optique pour le secteur des télécommunications. Elle emploie près de 300 personnes à son siège belge de Kessel-Lo, près de Louvain. Le 6 mai 2024, la Cour du travail de Bruxelles a donné raison à la CSC en condamnant Commscope pour discrimination sur base de la conviction syndicale. Cette décision fait suite au licenciement, fin 2018, de Chris, délégué de l'ACV-CSC Metea, sans motif spécifique et en violation totale de la loi du 19 mars 1991 relative à la protection des représentants du personnel. À

l'époque, cela avait d'ailleurs entraîné une grève de neuf jours dans l'entreprise. Suite au licenciement de Chris, son employeur lui avait simplement versé des indemnités de licenciement, pensant que l'affaire était close. C'était sans compter sur la détermination de Chris et de la CSC qui ont attaqué l'entreprise en justice pour discrimination sur base de la conviction syndicale.

La cour a confirmé que Chris avait bien été «expressément visé en sa qualité de représentant du personnel et du syndicat». Commscope doit donc s'acquitter de 20.000€ de dommages et intérêts en raison de son comportement discriminatoire. Cette condamnation, qui fait jurisprudence, est un signal fort à tous les délégués qui représentent et défendent chaque jour les droits de leurs collègues: des lois existent pour les protéger dans leur engagement et la CSC est à leurs côtés pour les faire respecter! Cette décision est aussi un sérieux avertissement aux employeurs qui seraient tentés de contourner les lois en licenciant des délégués syndicaux en raison de leur engagement syndical.

Grâce à l'aide de la CSC, Sylvie arrive à faire reconnaître sa maladie comme étant d'origine professionnelle et à percevoir les indemnités auxquelles elle a droit

Sylvie a 42 ans et travaille depuis 23 ans dans une usine de production de volailles située en Wallonie picarde. Elle y effectue un travail à la chaîne à haute cadence dans un milieu réfrigéré. Elle est également déléguée CSC au CPPT, un rôle qui la passionne car elle y élabore des solutions pour diminuer les troubles musculosquelettiques des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise.

Il y a quelques années, elle a commencé à souffrir du syndrome du canal carpien aux deux mains. Après avoir été opérée aux deux mains et après six semaines de convalescence, sa main droite a commencé à gonfler. On lui a alors diagnostiqué une algoneurodystrophie, une sorte d'inflammation due à l'opération qu'elle a subie. Les médecins ont expliqué à Sylvie qu'elle ne pouvait plus travailler. Pour elle, cela a été un choc. Elle voulait à tout prix retravailler parce qu'elle aime son travail et qu'elle ne peut pas se permettre financièrement de ne plus travailler. Pourtant, cette maladie n'est pas seulement invalidante au travail mais également dans la vie quotidienne.

Suite à ce diagnostic, Sylvie est restée dix mois en incapacité de travail à temps plein et a repris ensuite le travail en mi-temps médical. Durant son absence pour incapacité de travail, elle a reçu un refus de Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, de reconnaître sa maladie comme maladie professionnelle, ce qui ne lui donnait pas le droit d'être indemnisée. Elle a donc contacté la CSC pour être défendue. Le médecin-conseil de la CSC a reçu de la médecine du travail un rapport très détaillé sur le travail concret de Sylvie. Il l'a également rencontrée et a confirmé l'analyse médicale et le fait que sa maladie était bien

d'origine professionnelle. Une procédure juridique a été entamée par la CSC devant le tribunal du travail.

Le 29 avril 2023, l'expert désigné par le tribunal a reconnu les périodes d'incapacité de travail de Sylvie et a statué sur son degré d'invalidité. Cela a permis à Sylvie d'être enfin indemnisée et de percevoir les indemnités qu'elle aurait dû percevoir dans le passé. Aujourd'hui, pour des raisons financières, Sylvie doit retravailler à temps plein. Elle porte constamment une attelle. L'environnement réfrigéré dans lequel elle travaille

accentue ses douleurs. Lorsque cela est possible, son entreprise l'affecte à un poste où sa main est moins sollicitée. Idéalement, Sylvie aimerait pouvoir rester dans l'entreprise à un autre poste. Si cela n'est pas faisable, elle envisage de suivre une formation professionnelle pour pouvoir se réorienter vers un travail qui n'impose pas de poser des gestes qui sont douloureux pour sa main devenue invalide.

Recruter et fidéliser les affiliés et leur assurer un service de qualité

Durant la pandémie, alors que le nombre de chômeurs complets et temporaires connaissait une augmentation sans précédent, la CSC, tout comme beaucoup d'autres organisations en contact avec le public, est restée au service de ses membres sans possibilité de les recevoir dans ses centres de services. En juillet 2022, la situation est progressivement revenue à la normale avec, toutefois, un retard inévitable pris dans le traitement des dossiers puisque les conseillers s'étaient consacrés à aider les affiliés en situation de chômage et à faire en sorte qu'ils reçoivent leurs allocations en temps et en heure.

Pour relever les nombreux défis liés au recrutement et à la fidélisation de ses membres, la CSC mise sur l'innovation et sur des outils de gestion performants ainsi que sur une approche plus ciblée.

S'engager à offrir des services accessibles

La CSC estime que l'accès à ses services doit être aussi facile et rapide que possible. C'est la raison pour laquelle elle veille à offrir des réponses rapides et pertinentes via son site web (possibilité de poser une question en ligne), par téléphone, par e-mail ou encore dans ses centres de services. Pour ce faire, elle recrute et forme de nombreux nouveaux collaborateurs et améliore continuellement ses méthodes de travail en accordant une attention particulière aux régions du pays où les besoins de réponses et de rendez-vous sont les plus importants.

Un suivi téléphonique prometteur

L'opération «BelTeam» menée en Flandre depuis quelques années continue à porter ses fruits. En appelant systématiquement chaque membre à l'aide d'un argumentaire structuré, la CSC fidélise de nombreux affiliés qui, sans cet appel, auraient

mis fin aux paiements de leur cotisation. Une équipe similaire de relance téléphonique a été mise en place en 2023 en Wallonie. Suite à une évaluation positive, ses activités sont devenues pérennes.

Une nouvelle app pour les affiliés

En décembre 2022, la CSC a lancé une toute nouvelle application pour ses affiliés. Celle-ci leur permet de rester au courant des dernières actualités de leur secteur, de calculer leur salaire



net, leur salaire suite à la prise d'un crédit-temps, leurs jours de congé et le délai de leur préavis. Un outil est également proposé aux intérimaires via cette application (lire en p. 80). Cette application va continuer à se développer et à s'améliorer au fil du temps.

Chatter avec la CSC

Le site internet de la CSC propose des informations syndicales destinées aux affiliés, aux militants et au grand public. Depuis septembre 2023, les internautes néerlandophones ont la possibilité de poser leurs questions en ligne concernant le chômage, sept jours sur sept et 24 heures sur 24. Noa est le nom de l'assistant numérique qui répond à leurs questions et qui va, au fil de la conversation, les aiguiller vers les parties du site internet où ils trouveront les réponses qu'ils attendent. La présence de cet assistant numérique sur le site internet permet de soulager les collaborateurs des centres de services qui moins sollicités, peuvent consacrer plus de temps aux rendez-vous en présentiel.

Rôle important des délégués en entreprise

Les délégués en entreprise jouent un rôle important dans le recrutement et la fidélisation des affiliés de la CSC. Ils sont aidés par un outil

spécifiquement développé pour eux qui leur permet de contrôler et d'adapter eux-mêmes, de manière structurée et dans le respect de la vie privée, les données des membres de leur entreprise. Ils se voient ainsi confier des tâches en matière de suivi administratif et de services et ont accès à certaines données des affiliés.



©CSC

Le Solubus, la permanence syndicale mobile de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

C'est en septembre 2023 que le Solubus, permanence syndicale mobile de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, a réalisé sa première sortie. Le Solubus, c'est le «bus des solutions»: installé tous les mercredis en zones Nord et Sud de Liège Airport, il est au plus près des travailleurs. Une équipe de permanents répond à leurs questions sur le droit du travail ou le chômage et réceptionnent les documents éventuels. En plus d'offrir un service de proximité, le Solubus rend la CSC visible dans un zoning où siègent de nombreuses entreprises, une visibilité qu'elle a notamment pu exploiter pour inviter à voter pour la CSC aux élections sociales de mai 2024.

Recruter et fidéliser certains groupes-cibles en particulier

La CSC a développé fortement ses services et ses initiatives pour recruter de nouveaux membres auprès d'autres groupes cibles comme les jeunes, en collaboration avec les Jeunes CSC et les Jong ACV mais aussi auprès des intérimaires via Interim United (lire en p. 79) et auprès des indépendants via United Freelancers (lire en p. 81). Elle organise pour eux des campagnes de sensibilisation mais aussi des séances d'informations et des webinaires pour les informer sur leurs droits et répondre à leurs questions.

L'affiliation des jeunes est une étape-clé du rajeunissement des affiliés. Renforcer l'engagement de la jeunesse et son adhésion aux combats



«Protège-toi, syndique-toi!»

«Tu ne sauterai jamais d'un avion sans parachute? Alors pourquoi partirais-tu travailler sans être syndiqué?». Voilà la question que posent les Jeunes CSC et les Jong ACV aux moins de 25 ans via leur campagne d'affiliation. Cette campagne fait le parallèle entre les protections sportives et le fait d'être syndiqué. En effet, dans bien des sports, se protéger est une évidence. Pourtant, dans le monde du travail, se syndiquer ne va pas toujours de soi. C'est pourquoi, du 15 au 30 juin 2023, diverses publications ont interpellé les jeunes sur les réseaux sociaux, en leur rappelant que tout jeune travailleur peut bénéficier des services et de la protection de la CSC pour seulement 11€ par mois pendant un an.

syndicaux est par ailleurs essentielle pour la défense des jeunes travailleurs. Pour les moins de 25 ans qui sont étudiants, apprentis ou en stage d'insertion, l'affiliation à la CSC est gratuite. Pour les moins de 25 ans qui viennent de signer leur premier contrat de travail ou de commencer une activité d'indépendant à titre principal, le prix de la cotisation est réduit (11€ par mois).

ISA au service des jeunes

Le projet «ISA», pour «Infolijn StudentenArbeid» («Ligne d'information sur les jobs étudiants») poursuit l'objectif de répondre par e-mail ou par téléphone aux questions des jeunes néerlandophones concernant les jobs étudiants. En 2023, près de 1800 jeunes se sont affiliés à la CSC après avoir pris contact via la ligne ISA.

La CSC aux côtés des travailleurs frontaliers licenciés de Nedcar

VDL Nedcar est une usine automobile située aux Pays-Bas, près de la frontière belge, en Province de Limbourg. Elle construit des véhicules pour des grandes marques. Suite à la perte de son principal client et sans perspective de nouveaux clients, l'entreprise a dû licencier ses travailleurs. Près de 4000 personnes y travaillaient, dont environ 700 résidents belges. La moitié de ces travailleurs

frontaliers était affiliée à la CSC. En mars 2024, environ 400 personnes travaillaient encore dans l'usine pour son entretien et sa déconstruction progressive et pour transmettre leur expertise au cas où l'entreprise serait malgré tout reprise. Mais, même si un nouveau client était trouvé, l'usine ne redémarrerait cependant pas avant 2026.

Les difficiles négociations du plan social ont été marquées par huit jours de grève répartis sur plusieurs semaines. Elles ont finalement abouti à un accord. Le licenciement des travailleurs frontaliers belges est plus complexe que celui de personnes résidant aux Pays-Bas. Les syndicats belges représentés dans l'entreprise ont donc organisé des sessions d'information pour leurs affiliés en collaboration avec le VDAB, le Service flamand de l'emploi et de la formation. Près de 500 travailleurs frontaliers y ont assisté.

La CSC a toujours été très active au sein de l'entreprise et, dans une période difficile, les affiliés à la CSC ont pu compter plus que jamais sur le soutien de leur syndicat. La CSC a ainsi été présente très rapidement au sein même de l'entreprise, pour soutenir, accompagner et guider efficacement les travailleurs frontaliers licenciés dans leurs démarches.

Ceci n'est qu'un exemple de ce que fait le service de conseil sur mesure en matière de carrière de la CSC en Flandre. Lire aussi en p. 84.



Les travailleurs frontaliers de Nedcar ont pu compter plus que jamais sur la CSC pour les soutenir et les guider dans leurs démarches.
©CSC

Interim United, le service de la CSC dédié aux intérimaires

Le profil du travailleur intérimaire est sensiblement différent de celui du travailleur fixe d'une entreprise. Le travailleur intérimaire est engagé par une entreprise de travail intérimaire (agence d'intérim), preste souvent durant de (trop) longues périodes auprès d'une même entreprise utilisatrice à coup de petits contrats à la semaine ou à la journée. Bien que l'intérimaire doit bénéficier des mêmes conditions de travail et des mêmes avantages que son collègue travailleur fixe - à travail égal, salaire égal -, force est de constater que ses droits ne sont pas toujours respectés. Souvent, il n'est lui-même pas au courant de ses droits et lorsqu'il l'est, il a du mal à les revendiquer.

A travers Interim United, l'action syndicale de la CSC dédiée aux intérimaires, la CSC informe les intérimaires à travers des campagnes, les soutient en allant à leur rencontre sur le terrain et en mettant à leur disposition des outils pratiques, les conseille et les défend au niveau individuel mais aussi collectivement aux niveaux sectoriel, régional et national (lire en p. 44 les avancées obtenues à ces niveaux).

«Euh, c'est légal ça?»

La législation belge stipule que les intérimaires jouissent des mêmes droits et de la même protection sociale que les travailleurs fixes.

Pourtant, dans la pratique et de plus en plus souvent, les employeurs recourent à des pratiques pour ne pas respecter ces droits, voire pour les contourner. Les intérimaires restent beaucoup trop longtemps bloqués dans un carrousel de contrats successifs - de courte durée - sans perspectives de décrocher un contrat fixe. Ils gagnent donc moins bien leur vie que les travailleurs fixes, sont privés de bon nombre de leurs droits et courent même deux fois plus de risques d'être victimes d'un accident du travail.



En mai 2023, à l'occasion de la Semaine de l'intérim, sous le slogan «Euh, c'est légal ça? Tout ce que l'agence de travail intérimaire ne vous dit pas.», Interim United a fait entendre ses revendications et a informé et sensibilisé les intérimaires.

L'Interim Assistant, un outil précieux pour mieux connaître ses droits

Dans la continuité de cette campagne, à l'été 2023, la CSC a lancé l'Interim Assistant, une nouvelle app entièrement gratuite qui permet aux intérimaires



d'enregistrer leurs jours et heures prestés. Cela leur permet de savoir quand leur prime de fin d'année sera payée, quels sont les jours fériés qui leur seront payés et quand ils ont droit à leur salaire garanti en cas de maladie. L'Interim Assistant est intégré à l'application que la CSC a développée pour ses affiliés (lire aussi p. 77).



Pour en savoir plus sur Interim United



Dans le cadre de la semaine de l'intérim, en mai 2023, la CSC est allée à la rencontre des travailleurs intérimaires de l'entreprise Wallonie Bruxelles Contact Center (WBCC) à Herstal. Cette entreprise qui offre des services de call-center à ses clients emploie beaucoup d'intérimaires. Jours fériés payés, prime syndicale, indemnité vélo... Autant de domaines dans lesquels les intérimaires ignorent souvent leurs droits. Au stand de la CSC, ils ont pu recevoir des conseils et des informations précieuses. D'autres actions pour aller à la rencontre des intérimaires ont été organisées partout dans le pays.

©CSC



Publications et outils interactifs

Pas de sécurité de l'emploi grâce à des contrats journaliers ou hebdomadaires successifs, paiement incorrect des salaires, pas de congé sous contrat, retrait de contrat lorsqu'on est malade, rupture unilatérale de contrat avant échéance... Des abus sont constatés dans tous les secteurs. Il est donc essentiel de soutenir et d'accompagner les intérimaires pour les aider à faire respecter leurs droits. Outre la campagne lancée en mai 2023, Interim United a développé de nombreuses autres campagnes ainsi que des publications et des outils interactifs pour les intérimaires et pour aider les militants à mieux soutenir et défendre les travailleurs intérimaires dans leur entreprise. Les campagnes et les brochures existent en français, en néerlandais et en anglais.

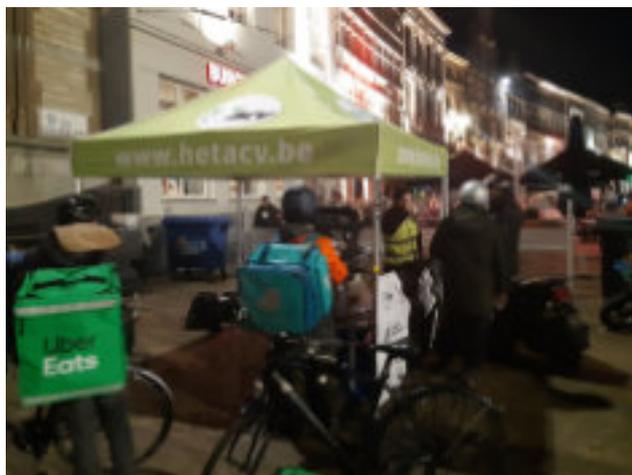
United Freelancers défend, aide et accompagne les freelancers

De plus en plus de travailleurs prennent, volontairement ou non, un statut de travailleur autonome, qu'ils soient kinés, informaticiens, électriciens, cuisiniers, vendeurs, journalistes, nettoyeurs ou coursiers. Bien qu'ils travaillent dans une entreprise ou une institution pour un donneur d'ordre principal, souvent avec des collègues sous statut salarié, ils ne bénéficient pas de la protection du droit du travail comme ces derniers.

United Freelancers, le service de la CSC qui défend les freelancers, les travailleurs de plateformes ou encore les indépendants sans personnel, leur offre un soutien individuel, une assistance juridique et s'attelle à défendre collectivement une amélioration de leurs conditions de travail. Il s'agit de la seule organisation belge pour les freelancers qui négocie avec leurs clients ou leurs patrons.

Les affiliés à United Freelancers sont issus de tous les secteurs et sont actifs dans tous les types d'activités et niveaux de qualification. Chaque année, United Freelancers traite via son Helpdesk plusieurs milliers de dossiers individuels en fournissant de l'information, des conseils et en aidant également les freelancers à négocier avec leurs patrons ou clients.

Ces deux dernières années, United Freelancers s'est investi très activement dans la défense des droits des travailleurs de plateformes via des initiatives législatives à l'échelle belge et européenne et en menant des procès contre des plateformes (lire en p. 47).



Le 2 février 2024, United Freelancers a installé un stand d'information en plein cœur de Gand pour aller à la rencontre des coursiers, les écouter, les informer sur leurs droits et trouver avec eux des solutions aux problèmes éventuels qu'ils rencontrent avec leur «employeur».

©CSC

Le service a également fourni un effort important pour informer ses affiliés ayant ou envisageant une activité comme travailleur freelance (à titre principal ou complémentaire) via des webinaires, des permanences et des séances d'information dans les entreprises, associations et fédérations régionales de la CSC. Des applications ont également été développées, notamment en collaboration avec l'asbl Innovatief, et mises à disposition des affiliés travailleurs de plateformes fin 2023. Elles leur permettent de recevoir des conseils et une information sur mesure et de comparer leurs revenus nets et leurs droits en fonction de leur statut (salarié, indépendant, travaillant sous le régime de l'économie collaborative). Enfin, United Freelancers a également formé les coordinateurs de remise à l'emploi des Mutualités chrétiennes pour mieux accompagner les travailleurs qui sortent d'incapacité de travail en débutant une activité d'indépendant.



Mieux s'organiser

Pour favoriser l'organisation collective des livreurs, United Freelancers, la CSC Bruxelles, le Moc Bruxelles, le Collectif des coursiers et les Jeunes FGTB Bruxelles ont inauguré en novembre 2022 la «Maison des livreurs». Située à Bruxelles, elle se veut un endroit de rencontre convivial où les livreurs peuvent discuter, s'informer, se retrouver durant leurs pauses, demander des conseils juridiques ou administratifs et s'organiser pour améliorer leurs conditions de travail. Ces services leur sont dispensés gratuitement.



Pour en savoir plus sur
United Freelancers

Accompagner tout au long de la carrière

La CSC se mobilise pour ses affiliés, non seulement à partir de la réalité de leur entreprise mais également sur base d'un thème ou d'un projet spécifique qui nécessite une attention particulière.

Dans les petites et moyennes entreprises

A la fin de l'année 2022, on dénombrait en Belgique près de 1.142.000 petites et moyennes entreprises (PME) actives, soit une hausse de 4,5% par rapport à l'année 2021. Malgré une baisse du nombre d'employeurs, le nombre de postes occupés dans les PME a, lui, augmenté¹.

¹ Source: [SPF Economie](#)

Le même travail mais pas toujours les mêmes droits et les mêmes conditions

Les travailleurs de PME n'ont pas toujours les mêmes droits que ceux qui travaillent dans une plus grande entreprise. Deux exemples: le droit au crédit-temps ne s'applique pas dans une entreprise de moins de dix employés et le droit individuel à la formation prévu par l'accord social ne concerne que les travailleurs des entreprises qui comptent plus de vingt travailleurs. On observe par ailleurs dans les PME plus de manquements pour ce qui concerne l'application des conditions salariales et de travail et une fréquence plus élevée des accidents du travail. Enfin, l'absence de délégation syndicale dans certaines PME permet par ailleurs à des employeurs peu scrupuleux de mettre plus facilement la pression sur leurs salariés.

Les travailleurs d'une PME de la construction enfin entendus

Suite à l'incapacité de leur direction à les écouter, huit travailleurs sur les vingt que compte une petite entreprise de la région de Gand spécialisée dans la construction de toits plats, sont partis en grève pendant huit jours en février 2024. Ils ont rassemblé leurs griefs sur la sécurité, les matériaux, l'équipement, le pouvoir d'achat et l'organisation interne dans un mémorandum qui a servi de base à la concertation avec la direction. Grâce à la détermination et à la force de l'action collective, cela a débouché sur un plan d'action avec des engagements clairs et l'attribution immédiate de la prime pouvoir d'achat sectorielle de 750€. Cette victoire montre l'importance de soutenir et d'accompagner les travailleurs des PME où de belles victoires peuvent aussi être remportées.



Une enquête menée par la CSC auprès des travailleurs des PME de Flandre orientale a montré que le restaurant social «Toreke» de Gand avait obtenu de très bons résultats en matière d'accueil et de formations de ses 20 travailleurs qui sont principalement des personnes avec peu de qualifications. Une délégation de la CSC a voulu les féliciter en personne en juin 2023 et leur a remis un cadre avec des illustrations sur la ville de Gand.
©CSC

Mieux comprendre les préoccupations des travailleurs de PME

Comprendre les préoccupations des travailleurs de PME reste un point d'attention prioritaire pour la CSC qui veille à soutenir les travailleurs des PME de manière ciblée, sur base de leurs besoins. Pour affiner ses actions, la CSC les a régulièrement interrogés sur les nouvelles mesures les concernant, sur leur santé, sur leurs attentes par rapport à la CSC... Les résultats de ces différentes enquêtes, groupes de discussion, rencontres sur le terrain ont permis de mieux cibler les actions à mettre en place pour répondre aux besoins d'information de ces travailleurs. Ainsi, plusieurs sessions d'informations ont été organisées en Flandre, en présentiel et en ligne, pour aider les travailleurs à lire correctement leurs fiches de paie et à vérifier si leur rémunération est correcte. Les équipes de la CSC sont également allées maintes fois à la rencontre des travailleurs de PME lors de la Journée des coiffeurs, de la Journée chantiers construction ou encore dans des zonings où des PME sont installées. Ces rencontres sont des occasions pour donner des conseils aux travailleurs, les informer et échanger avec eux sur leur situation.

En avril 2023, la CSC a communiqué les conclusions d'une enquête réalisée en Flandre auprès de 400 travailleurs de PME. Il en est ressorti que leurs trois plus grandes préoccupations étaient leurs revenus (70,1%), leur santé (34,7%) et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (32,5%). Certains répondants ont déclaré devoir exercer un deuxième emploi en raison de l'absence d'augmentations salariales dans leur entreprise,



18.600

Entre juillet 2022 et juin 2024, dans le cadre de son projet «Doorstart+», Innovatief a aidé et accompagné collectivement et individuellement près de 18.600 travailleurs et chercheurs d'emplois en transition.

d'autres ont signalé des fraudes en lien avec la prestation d'heures supplémentaires et les pressions pour accepter de les prester. Certains mentionnent également des problèmes d'ambiance sur leur lieu de travail (commérages et harcèlement) ou encore des machines vieillissantes qui nuisent à la santé des travailleurs.

Une autre enquête réalisée à la même période auprès de 641 employés de PME de Flandre orientale a révélé que 39% des répondants n'avaient jamais l'occasion de suivre une formation alors que c'est pourtant une obligation dans les entreprises de plus de 20 travailleurs. Dans la même enquête, près de la moitié des répondants ont déclaré n'avoir reçu aucune information ou une information insuffisante sur les risques et les dangers en matière de sécurité lors de leur premier jour de travail. Ces résultats sont préoccupants quand on sait que les accidents du travail sont beaucoup plus fréquents dans les PME.

En 2024, la CSC a mené, toujours en Flandre, une enquête de plus grande envergure puisqu'elle a été réalisée auprès de 1580 travailleurs de PME occupant moins de 50 travailleurs. Les thèmes qui y ont été abordés étaient liés à la satisfaction des répondants concernant notamment leur salaire et avantages, les revenus de leur ménage, les allocations perçues via la sécurité sociale ou encore leur motivation au travail. Il en ressort que 41% des répondants se sont déclarés satisfaits du montant de leur salaire net, lui attribuant un score moyen de 3,15/5. En termes d'avantages extra-légaux, les trois avantages les plus courants sont les chèques-repas (62%), les écochèques (60%) et l'assurance hospitalisation (35%). Seuls 29% des répondants sont satisfaits de ces avantages. Pour ce qui concerne les avantages complémentaires, ce sont la prime de fin d'année (79%), l'indemnité vélo (28%) et le paiement des heures supplémentaires (21%) qui sont les trois avantages les plus répandus alors que seulement 27% des répondants s'en déclarent satisfaits. En terme de revenus, les fins de mois sont difficiles pour les familles de ces travailleurs: une famille sur cinq n'a plus d'argent disponible à la fin du mois et deux familles sur cinq

en manquent régulièrement. 90% des répondants estiment que les allocations familiales sont insuffisantes pour couvrir les coûts de la vie et 51% considèrent que les revenus de remplacement (en cas de chômage ou de maladie) ne suffisent pas pour vivre. Enfin, la distance entre le domicile et le lieu de travail, les bonnes relations entre collègues, la flexibilité du travail, son contenu et la satisfaction qu'on peut en retirer sont identifiés comme étant les cinq facteurs de motivation les plus importants.

Une asbl pour accompagner les travailleurs aux niveaux social et syndical

L'asbl «Innovatief» a été créée par la CSC pour répondre aux préoccupations sociales, aux défis syndicaux et aux questions des travailleurs néerlandophones avec ou sans emploi, de leurs représentants et de la CSC dans son ensemble. Projets de recherche-action, consultations, conseils... Toutes les activités d'Innovatief sont axées sur les personnes et sur l'émancipation mais aussi sur l'innovation. Ses thèmes et ses domaines de prédilection sont le marché de l'emploi, les relations de travail, l'économie (sociale), l'innovation technologique, l'organisation du travail, le travail faisable, le bien-être au travail, l'éducation, la formation, l'apprentissage tout au long de la vie, l'environnement, le climat, le développement durable, la lutte contre la pauvreté ou encore le travail syndical.

Avec son projet «Doorstart+», Innovatief répond aux questions et offre un soutien en cas de restructuration, de fermeture ou de faillite d'entreprises, grandes et petites, mais offre aussi des conseils aux travailleurs soucieux de se réorienter. Grâce à un accompagnement sur mesure, Innovatief soutient les travailleurs dans les moments difficiles de leur carrière et les rend plus résilients sur un marché du travail en pleine mutation en les aidant dans leur réorientation ou leur reconversion professionnelle.

Innovatief a également proposé, au sein des entreprises, des services et conseils en matière d'inclusion en collaboration avec des groupes de militants en mettant principalement l'accent sur le travail faisable et la diversité (lutte contre le racisme, journée d'étude sur le thème LGBTQIA+...). Plusieurs séminaires ont été organisés rassemblant près de 700 participants. Une attention a également été portée à la période du Ramadan (affiche et dépliant ainsi que des conseils destinés aux délégations syndicales pour aborder cette période en entreprise).

Un nouveau projet intitulé «Brugfiguren» a également été mis sur pied fin 2022, en continuité du projet appelé «Sherpa». Son objectif: aider les travailleurs à voir plus clair dans les nombreuses offres en matière de reconversion et d'amélioration



26.507

En 2023, les conseillers qui accompagnent et conseillent les affiliés de la CSC en Flandre sur leur carrière ont traité 26.507 e-mails de demande de contact et d'information. 84 sessions d'informations ont été organisées réunissant un total de près de 8500 participants.

de leurs compétences et dans les démarches à entreprendre. Tels des sherpas, des conseillers orientent, soutiennent et encouragent les travailleurs à se former professionnellement. En tant qu'intermédiaires entre le travailleur, l'employeur et les organismes de formation, ils encouragent les travailleurs et les aident à mieux prendre conscience de l'intérêt pour eux de se former. Des formations sont ainsi organisées pour des travailleurs qui, depuis leur lieu de travail,



Accompagner les travailleurs commence dès le début de leur carrière

Les Jong ACV ont mené campagne auprès des stagiaires pour les informer sur leurs droits mais aussi pour les interroger via une enquête sur la prise en charge de leurs frais de déplacement durant leur stage. Entre octobre 2023 et janvier 2024, 1122 stagiaires ont complété l'enquête assortie d'un concours. 96% des répondants ont déclaré qu'ils ne recevaient aucune indemnité de déplacement entre leur domicile et le lieu de leur stage. 46% des stagiaires déclarent rencontrer des difficultés pour prendre en charge eux-mêmes leurs frais de transport. 51% des répondants paient plus que 20€ par semaine pour se rendre sur le lieu de leur stage et parmi eux, 29% doivent déboursier plus de 50€ par semaine.

encouragent et sensibilisent à leur tour leurs collègues à suivre davantage de formations. Ce projet de la CSC flamande est soutenu financièrement par le Fonds social européen et s'inspire par ailleurs d'expériences similaires menées dans des pays étrangers.

Des conseils sur sa carrière

En Flandre, un service de conseil sur mesure en matière de carrière est proposé aux affiliés en milieu et en fin de carrière. Crédit-temps, congés thématiques, congés de maternité, adoption, placement familial, soins de santé, aménagement des fins de carrières, gestion du stress, télétravail, conseils pour les entretiens d'embauche... sont quelques exemples des thématiques couvertes par ce service.

Plusieurs webinaires ont été organisés ainsi que des moments de rencontre en présentiel. Ceux consacrés à la question des fins de carrière ont rencontré un succès particulièrement important et ont été très rapidement complets. Les conseillers du service sont également intervenus en tant qu'experts lors de moments de formation destinés aux militants de la CSC.

Le service joue par ailleurs un rôle important de soutien en cas de faillites et/ou de restructurations particulièrement lourdes. Cela a été le cas, par exemple, pour les travailleurs du constructeur de bus Van Hool qui a déposé le bilan le 8 avril 2024, ce qui a entraîné la perte de 1500 emplois sur les 2500 postes occupés dans l'entreprise avant la faillite. Dans un premier temps, chaque travailleur a reçu son C4 avant de devoir se porter ensuite candidat auprès des repreneurs lorsque ceux-ci lanceront les appels à candidature. 1642 travailleurs affiliés à la CSC ont ainsi été aidés et accompagnés individuellement pour régler leurs dossiers dans le cadre de la faillite de leur entreprise, la plus grande faillite que notre pays ait connu depuis celle de la Sabena il y a 30 ans.

Le travail de suivi individuel réalisé par les conseillers de la CSC permet par ailleurs de lancer des signaux d'alerte par rapport à certaines situations rencontrées et d'en déduire des revendications et des positionnements défendus à un niveau interprofessionnel auprès des responsables politiques.



Le showroom de Van Hool accueillait jadis ses plus beaux modèles de bus. La fête du personnel y était organisée tous les cinq ans. Aujourd'hui, plus personne n'a le cœur à la fête. Le hall accueille les affiliés de la CSC concernés par la faillite. Pour leur offrir le meilleur service, la CSC a convaincu les curateurs d'installer un centre de services temporaire sur place, uniquement pour la CSC. Pendant neuf jours, les ouvriers et les employés ont pu venir avec leurs documents, poser leurs questions et partager ce qu'ils avaient sur le cœur.

©Maarten De Bouw

4. Pour une société démocratique

L'année 2024 est cruciale pour la démocratie puisque quatre milliards de citoyens se sont rendus ou se rendront aux urnes dans plus de 60 pays pour des élections nationales: en Belgique bien sûr mais aussi au Bangladesh, en Finlande, en Indonésie, en Inde, en Corée du Sud, au Sénégal, au Rwanda, en Afrique du Sud, au Pérou, au Mexique, aux États-Unis, en Autriche et en France. Les citoyens des pays de l'Union européenne votent par ailleurs également aux élections européennes.

Depuis quelques années, la démocratie est particulièrement soumise à de fortes pressions aux niveaux international et national. Au niveau mondial, la démocratie sur le lieu de travail est également en recul. En 2023, le droit de grève était bafoué dans 87% des pays et le droit à la négociation collective a, quant à lui, été méprisé dans 79% des pays. Et dans un pays du monde sur deux, des syndicalistes ont été arrêtés, interrogés ou emprisonnés en raison de leurs actions et de leur travail syndical. Une étude portant sur plus de 200 élections dans plusieurs pays européens¹ montre que les politiques d'austérité aveugles ont

entraîné une augmentation significative des votes en faveur des partis extrémistes, une baisse de la participation et une augmentation de la fragmentation politique.

Les travailleurs du monde entier subissent depuis trop longtemps les conséquences de politiques qui affaiblissent leurs droits et nuisent à leur qualité de vie. Les défis auxquels nous sommes confrontés sont divers et interconnectés: des politiques néolibérales destructrices ou nationalistes de droite aux menaces du changement climatique et des bouleversements technologiques.

Pour la CSC, la pertinence de la démocratie est évidente. Elle est au cœur de ses missions et de ses principes. La CSC utilise son ancrage dans les entreprises pour protéger et promouvoir les valeurs qui sont les siennes: la démocratie, mais aussi la justice sociale, l'égalité, l'équité et la participation des travailleurs.

¹The Political Costs of Austerity, July 2022, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4160971

La CSC face à l'extrême droite et au racisme

Flambée des prix, précarité, isolement et absence de lien social, manipulation et déformation des faits, inégalités, insécurité, populisme... sont autant d'éléments qui forment un terreau fertile à l'extrême droite.

Dès février 2024, dans le cadre des élections législatives et communales et dans le cadre des élections sociales, le Bureau national de la CSC a adopté une position très ferme par rapport à l'extrême droite: elle n'a jamais parlé ni débattu avec le Vlaams Belang et elle a rappelé qu'être militant CSC n'était pas compatible avec le fait de militer pour un parti d'extrême droite ou même d'en soutenir les idées. Les candidats aux élections sociales ont d'ailleurs signé à cet effet une déclaration d'engagement.

La CSC a organisé des campagnes de communication pour appeler à un vote positif et des actions de terrain comme le surcollage d'affiches électorales de partis d'extrême droite. Elle a également informé ses affiliés sur les



©James Arthur

« Pour le Vlaams Belang, les étrangers n'ont rien à faire en Flandre. Les gens qui croient en un autre Dieu non plus. Ni les juifs. Ni les personnes LGBTQIA+. Ni les femmes qui réclament l'égalité des droits. Ni les syndicalistes qui défendent les travailleurs. Ni celles et ceux qui se soucient du climat. Cette exclusion et cette haine sont en contradiction totale avec les valeurs que défend la CSC.

Ann Vermorgen,
présidente

programmes des partis politiques et sur les alternatives aux partis d'extrême droite. Après les élections du 9 juin 2024, elle a poursuivi cette approche en vue des élections communales d'octobre 2024.



«Nous n'excluons personne. Femmes, hommes, Blancs, Noirs, LGBTQIA+, personne avec ou sans handicap... Chacun et chacune a sa place.» En amont des élections 2024, la CSC a mené plusieurs campagnes et initiatives pour réaffirmer ses valeurs d'inclusion et l'importance de la démocratie: campagnes de sensibilisation, formations, débats, numéros spéciaux des différents magazines destinés à ses affiliés et à ses militants, e-mailings...

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

La CSC lutte contre toutes les formes de racisme et de discrimination dans les entreprises et dans la société. Elle défend les droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses peu importe leur âge, leur origine, leur état de santé, leur religion ou leur orientation sexuelle. Elle informe, sensibilise aux richesses de la diversité et forme ses militants et son personnel à la législation anti-discriminations. Elle accompagne également les délégués en entreprise pour gérer la diversité et récolte les signalements de discriminations des affiliés dans un service de première ligne.



Le 28 mars 2024, après une séance d'information, le Comité migrants de la CSC de Mons-La Louvière a proposé aux participants de partager un moment d'amitié et d'échanges interculturels à l'occasion de la fête de Pâques et de la rupture du jeûne (iftar) durant le Ramadan.

©CSC

Que ce soit en menant des campagnes ou en proposant des animations de qualité, la CSC redouble donc d'efforts pour former et informer sur l'extrême droite et le racisme. Depuis début juin 2023, elle propose à son personnel et à ses militants un «escape game» sur l'extrême droite. Accueillis par les animateurs du jeu en tenue antitoxique et portant des masques à gaz, les participants sont informés qu'ils ont été infectés par le virus de l'extrême droite et qu'ils doivent se faire dépolluer en passant un certain nombre d'épreuves. L'objectif de cette expérience immersive: apprendre par le jeu, les épreuves, la collaboration et l'échange, par le mouvement, les couleurs, les textures et les émotions.



Chaque année, la CSC participe activement à la journée internationale contre le racisme. Elle est membre de la «Plateforme 21/03» qui organise des actions dans tout le pays autour de cette journée. Traditionnellement, une manifestation nationale a lieu à Bruxelles, comme ici le 24 mars 2024 où plus de 10 000 personnes ont défilé dans les rues pour affirmer leur détermination à lutter contre toute forme de racisme. De Courtrai à Louvain, de Liège à Charleroi, la CSC est mobilisée autour du 21 mars et participe de nombreuses actions sur la place publique avec un seul mot d'ordre: «United against racism».

©CSC

Refaire du 8 mai un jour férié

La coalition 8 mai dont la CSC fait partie plaide pour que cette date devienne un jour férié officiel en Belgique. Parce que le 8 mai est le jour de la libération en 1945 et de la victoire sur l'occupant nazi. Cette journée symbolise ce vent de liberté qui a conduit à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, à la lutte pour la sécurité sociale, à la décolonisation... À l'heure de la montée de

l'extrême droite et du retour en puissance de l'individualisme, il est plus que jamais temps d'accorder enfin au 8 mai l'attention qu'il mérite. Pour se souvenir, pour avertir et pour défendre nos valeurs. La CSC est présente chaque année au Fort de Breendonk pour commémorer cette date importante.

Les motions de «ville antifasciste», un outil de plus dans la lutte contre les extrêmes

Avec la Coalition 8 mai, en 2023 et 2024, la CSC a soutenu et proposé l'adoption de motions de «ville antifasciste» aux Conseils communaux de différentes villes comme Charleroi, Mouscron ou La Louvière. À Gilly près de Charleroi, en octobre 2023, avec la Coalition 8 mai, la CSC a même permis d'empêcher un nouveau rassemblement de l'extrême droite sur son territoire. Les organisateurs du parti d'extrême droite «Chez nous» ont ensuite tenté de déplacer l'événement à Fleurus, mais la coalition antifasciste y avait organisé un rassemblement et interpellé le Bourgmestre dans le but d'empêcher de manière pacifique l'événement. Des dizaines de militantes et militants de plusieurs régions étaient présents à cette mobilisation, soutenue par un arrêté de police de la ville de Fleurus.

Accompagner les délégations syndicales

En région de Bruxelles-Capitale, un travail de fond a été fourni par la CSC pour l'accompagnement des délégations syndicales dans la lutte contre les discriminations et l'implémentation des plans de diversité et pour la participation au Conseil de non-discrimination et de diversité auprès d'Actiris pour l'analyse et le suivi des actions. Un Conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme, le premier du genre en Belgique, a également été créé en mars 2024. La CSC en fait partie.

Les syndicats contre l'extrême droite en Europe et dans le monde

Les analyses réalisées par les partenaires de la CSC au niveau européen, EU Matrix et MEPwatch, concernant le processus institutionnel européen et le comportement de vote des députés européens (lire en p. 54) ont notamment permis de mettre davantage en évidence le vote profondément antisocial et contre les intérêts des travailleurs de partis nationalistes et d'extrême droite tels que la NVA et le Vlaams Belang. Depuis fin 2023, deux projets ponctuels s'attachent à mieux comprendre

pourquoi l'analyse du comportement des votes concernant les matières sociales reste peu utilisée par les médias et à identifier les moyens de renforcer cette utilisation.

Outre sa participation au congrès de la CES en mai 2023 à Berlin (lire en p. 55), la CSC a également été active via ses mandats au sein de l'Institut syndical européen (ETUI) assumé par une vingtaine de collaborateurs. L'ensemble de ces partenariats et représentations permet à la CSC de mieux comprendre les processus de décisions européens mais également les évolutions politiques. Elle a ainsi réalisé une série de fiches sur les partis d'extrême droite dans d'autres pays européens comme la Hongrie, la Pologne ou la France. Elles sont regroupées dans une brochure éditée à plusieurs milliers d'exemplaires et récemment remise à jour. Cette sensibilisation sur les risques de l'extrême droite est encadrée au niveau européen par des groupes de travail au sein de l'ETUI et par les résolutions de la CES, notamment concernant un cordon sanitaire politique envers les partis d'extrême droite.

Consultez la brochure
«Les syndicats en
Europe contre
l'extrême droite»



Grâce à son affiliation à la Confédération syndicale internationale (CSI), la CSC fait partie du plus grand mouvement social démocratique au monde. Les syndicats et les travailleurs, occupent une place unique pour définir, défendre et étendre la démocratie, non seulement dans les urnes, mais aussi au travail, dans la société et dans les institutions mondiales.

En octobre 2023, c'est le Belge Luc Triangle, dont la candidature était activement soutenue par la CSC, qui a été élu pour être le nouveau secrétaire général de la CSI, une fonction qu'il assumait déjà ad interim depuis le mois de mai. Luc Triangle a travaillé à la CSC de 1984 à 2011, entre autres au service des jeunes et la CSC-Métal de l'époque. Il a assumé ensuite des fonctions syndicales au niveau européen.



Le 4 mars 2024, la CSI a lancé sa campagne «Pour la démocratie» à laquelle la CSC a participé. Cette campagne vise à rassembler la force collective des syndicats du monde entier pour promouvoir les valeurs

démocratiques et les droits des travailleurs. La campagne s'est axée sur trois thèmes: la démocratie au travail, la démocratie dans la société et la démocratie au niveau mondial. De mars à septembre 2024, différentes actions de mobilisations ont été organisées autour de ces trois thèmes: webinaires, actions lors de la Conférence de l'Organisation internationale du travail (OIT) en juin et en lien avec le sommet de l'Organisation des nations unies (ONU) en septembre, pétitions, messages à relayer sur les réseaux sociaux...



Découvrez la vidéo de la campagne



©Guy Puttemans

« Face aux défis croissants en matière de démocratie et de droits des travailleurs, il est impératif que nous nous unissions au-delà des frontières afin de nous assurer que notre voix soit entendue. Nous pouvons lutter contre la montée de l'extrême droite et d'autres menaces pour notre démocratie en mobilisant les syndicats dans le monde entier afin de réclamer un nouveau contrat social fondé sur les valeurs démocratiques et les droits des travailleurs et une société mondiale juste et équitable.

Luc Triangle,
secrétaire général de la CSI

Pas de démocratie sans paix durable en Ukraine, en Palestine et en Israël

Dès le début du conflit en Ukraine, la CSC a condamné fermement l'attaque militaire russe et a appelé la Belgique et l'Union européenne à s'engager en faveur d'un processus de paix qui respecte la démocratie, les droits humains et les traités internationaux. Elle a participé à plusieurs manifestations en 2022 et en 2023 pour exprimer sa solidarité avec le peuple ukrainien et tous ceux qui souffrent de la guerre et pour réclamer pour eux un accueil digne et une politique de paix active.

Avec l'attaque terroriste du Hamas contre la population civile israélienne le 7 octobre 2023, suivie d'une réponse totalement disproportionnée

d'Israël, une guerre totale contre la population civile de Gaza qui a fait des dizaines de milliers de victimes civiles, la CSC est descendue dans la rue à plusieurs reprises à l'automne 2023 et au printemps 2024 aux côtés d'associations pacifistes en faveur d'une paix durable en Israël et en Palestine en accord avec le droit international. Elle a revendiqué que la Belgique et l'UE s'engagent pour la paix et la justice en Palestine et en Israël via la coopération au développement, la diplomatie, la suspension des accords commerciaux avec Israël ou encore l'interdiction d'importation de produits provenant des colonies illégales d'Israël en Palestine.



Osez réagir!

La parole raciste s'exprime de manière de plus en plus décomplexée, notamment sur les réseaux sociaux. Cette situation appelle une réaction collective. En 2021, la CSC a lancé une campagne pour encourager les témoins de propos ou d'actes racistes, au travail ou partout ailleurs, à réagir et à apporter un soutien à la personne visée. Cette campagne, qui s'étend sur quatre ans veut permettre aux personnes victimes d'une discrimination, lors d'un entretien d'embauche ou sur leur lieu de travail, de la signaler. Elle veut également attirer l'attention, informer et sensibiliser le grand public et les responsables politiques, notamment à l'occasion de la journée internationale contre le racisme du 21 mars.

Mieux comprendre la société et les enjeux sociopolitiques

Un travail important d'information et de sensibilisation des affiliés et des militants a été réalisé en amont des élections politiques, notamment en organisant différents débats avec les partis démocratiques sur les thèmes qui préoccupent la CSC.

La CSC a établi plusieurs mémoranda destinés à faire part de ses positions et de ses priorités aux niveaux fédéral, régional et sectoriel. Elle y défend l'importance de se recentrer sur les défis sociaux, économiques et environnementaux et de mettre en place des mécanismes politiques qui améliorent la cohésion entre les politiques fédérale et régionales à la lumière des défis européens et internationaux. Elle s'y oppose à une défédéralisation de la protection du travail, de la concertation autour de Conventions collectives de travail (CCT) et de la sécurité sociale, y compris des soins de santé. Elle y défend une fiscalité plus juste.

Consultez les memoranda de la CSC en français et en allemand



En finir avec la précarité des jeunes

Perte de revenus, contrats de mauvaise qualité, explosion de la précarité des étudiants, jobs étudiants mal payés et manque d'accès à la sécurité sociale... C'est parce qu'il y a urgence sociale pour les jeunes que les Jeunes CSC, Jong ACV, Jong ABVV, Jeunes FGTB et la Fédération des Étudiant-e-s Francophones (FEF) ont décidé de s'unir sous l'appellation «Jeunesse unie» pour parler d'une seule voix aux responsables politiques et leur demander de faire de l'avenir des jeunes une priorité pour les élections politiques qui ont eu lieu en juin 2024. Leurs revendications ont été réunies au sein d'un mémorandum commun de la jeunesse qu'ils ont fait connaître le 17 novembre 2023, Journée Internationale des étudiants, lors d'une action sur la Place de l'Albertine à Bruxelles.

Découvrez le mémorandum de «Jeunesse unie»



Dans la perspective des élections politiques de juin 2024, les Jeunes CSC ont continué à mener à terme leur campagne «Stop à la galère en début de carrière» lancée en 2021. Ses objectifs: combattre les réformes sur l'accès aux allocations d'insertion

Un manifeste pour ceux qui en ont «plus qu'assez»

À l'approche des élections politiques de juin, la campagne «Plus qu'assez» a appelé les partis politiques du pays à concevoir des programmes à même de réaliser et de garantir la sécurité, l'équité, le bien-être, la résilience, la justice et la démocratie pour tous. La CSC a signé et soutenu le manifeste qui a découlé de cette campagne.

Infos:
www.morethanenough.be



©Donatienne Coppieters

Alice, 21 ans,
militante Jeunes CSC



À 18 ans, je ne savais pas exactement ce que je voulais faire de ma vie. Alors je me suis réorientée. Une année de trop pour les allocs. Je dois donc faire des jobs étudiants, y compris pendant mes blocus et mes examens. Mais c'est plus vicieux que ça. Pour avoir ces allocs, il faut avoir fini ses études à 24 ans et faire un an de stage d'insertion. Donc, ratez une année en primaire ou en secondaire et elles vous passent sous le nez aussi! En bossant pour payer mes études, j'aurai cumulé sept ans de jobs sans avoir aucun droit à la sécurité sociale.



En amont des élections de juin 2024, les Jeunes CSC, Jong ACV, Jong ABVV, Jeunes FGTB et la FEF se sont réunis sous l'appellation «Jeunesse unie» pour parler d'une seule voix aux responsables politiques.

©Donatienne Coppieters

touchant spécifiquement les jeunes et inscrire les revendications CSC dans les programmes des partis, diffuser ce message lors d'actions de proximité en régions ainsi que sur les campus et les grands événements, organiser l'action des jeunes en leur permettant de s'approprier l'espace public et en leur donnant des moyens d'action.



Dans le cadre de cette campagne, une pétition a également été lancée en 2022 pour réclamer l'accès à la sécurité sociale jusqu'à 30 ans et sans limite dans le temps ainsi qu'une période d'attente limitée à 75 jours pour accéder à ses droits à la sécurité sociale. Elle a recueilli 2500 signatures et a été remise début juin 2024, à l'aube des élections politiques, à Pierre-Yves Dermagne, ministre de l'Economie et du Travail.

Des formations sociopolitiques pour mieux comprendre la société

Le plan de formation à la CSC est établi pour quatre ans. Il se construit en discutant de la vision et de la mission du travail de formation syndicale avec de nombreuses parties prenantes: militants, membres du personnel, dirigeants et, bien sûr, formateurs. L'optique prise au niveau des formations est d'adopter la méthode de formation par l'action «Voir-juger-agir» et de familiariser les participants à l'analyse et à la prise de recul, deux approches essentielles à tout moment de leur engagement syndical.

Les formations sociopolitiques permettent de mieux comprendre les enjeux d'hier et aujourd'hui. Elles cherchent à doter les participants de grilles d'analyse sociopolitique et à les expérimenter sur des situations concrètes rencontrées. Elles abordent notamment les questions historiques, les

questions socioéconomiques, l'histoire du mouvement ouvrier, la concertation sociale en Belgique, les évolutions du militantisme social ou encore les défis sociaux, économiques et environnementaux. Mieux outiller, les participants peuvent ainsi mieux comprendre la société et mieux défendre les valeurs de démocratie, de justice sociale, de solidarité et d'égalité défendues par la CSC.



11.000

Durant l'année sociale 2022-2023, près de 11.000 personnes, militants ou membre du personnel de la CSC, ont suivi une formation organisée par la CSC sur un thème sociopolitique.

Des campagnes pour sensibiliser le politique

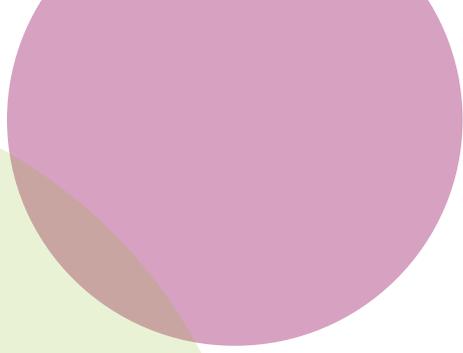
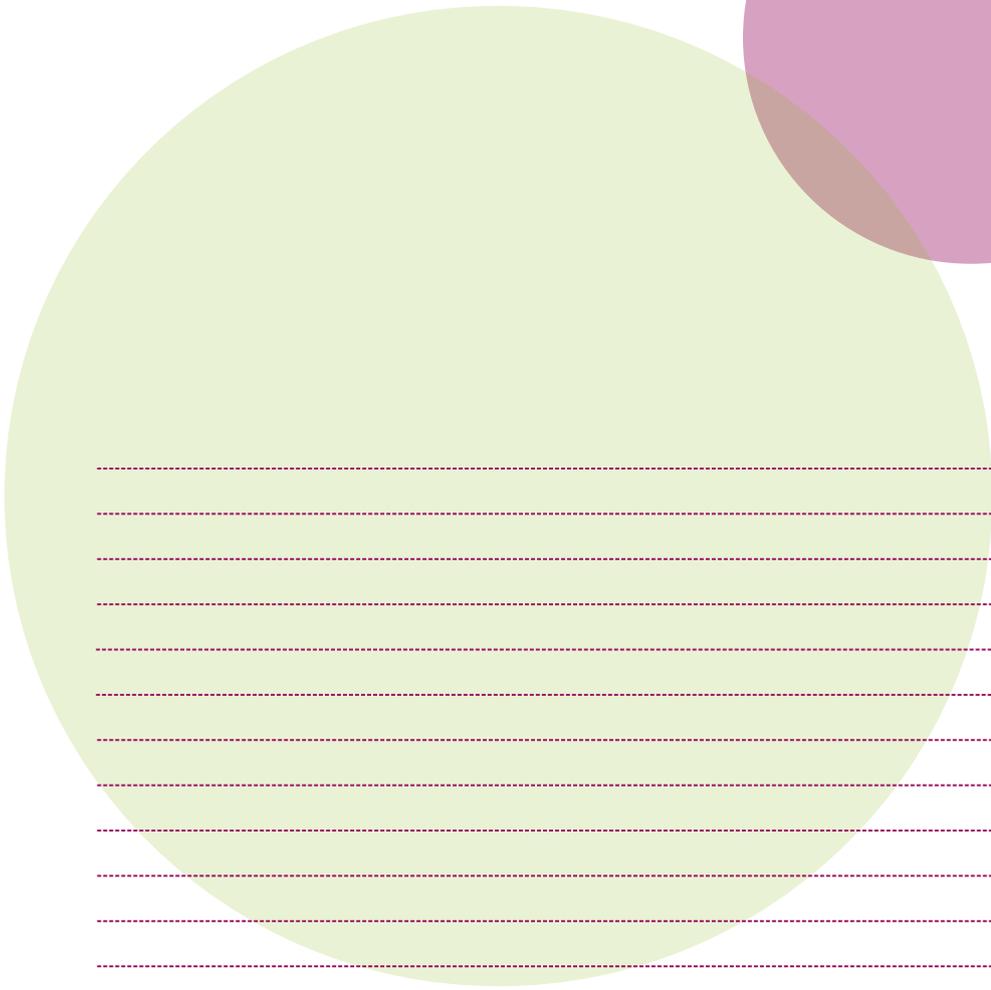
A l'aube des élections politiques, en avril 2024, la CSC Alimentation et Services a lancé une campagne de soutien aux aides ménagères travaillant sous le régime des titres-services. L'objectif: attirer l'attention du grand public et du monde politique sur leurs conditions de travail difficiles et la nécessité de revoir leur statut. Les clients des sociétés de titres-services ont été invités à signer une pétition et les responsables politiques à s'engager formellement.



En savoir plus sur la campagne «Je soutiens mon aide ménagère»

Une campagne visuelle a également été élaborée pour replacer le service public au centre de toutes les attentions. L'objectif: souligner la nécessité de renforcer les services publics en augmentant les moyens et les personnes, ceci afin d'assurer accessibilité et qualité.





A series of horizontal dashed lines spanning the width of the page, providing a template for writing. The lines are evenly spaced and extend from the left margin to the right margin.



Découvrez la brochure «L'ABC de la CSC» qui présente la mission et les priorités de la CSC, son organisation interne, sa collaboration au sein du Moc et ses engagements aux niveaux européen et international. Elle aborde également la concertation sociale dans les secteurs privé et public ainsi que sur le plan international et propose une rétrospective de la CSC à travers l'histoire.



Pour en savoir plus sur l'évolution des affiliations à la CSC, ses sources de financement et son mode de fonctionnement, consultez le dernier rapport administratif de la CSC.



Rapport d'activités de la CSC couvrant la période de juillet 2022 à juin 2024
Date de publication: octobre 2024



Merci!

Chaque jour, plus de 70.000 militantes et militants et 3000 membres du personnel se mobilisent pour défendre les droits de près d'1,5 million d'affiliées et affiliés.

Elles et ils organisent, luttent, écoutent, soutiennent, motivent, encouragent...

Merci à elles et à eux!



Editrice responsable: Dominique Leyon, Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles - www.lacsc.be

