



Le dossier

Indexation et inflation

Indexation automatique des salaires, inflation, indice pivot... Analyse pour comprendre le phénomène de l'augmentation générale des prix en Belgique.

7/9

Sans-papiers: entre malentendu et mensonge

2

Respecter les travailleurs malades

3

Évaluation: la loi Renault, 25 ans plus tard

5

Bonus

Titres-services: le grand nettoyage se poursuit





Sans-papiers: entre malentendu et mensonge

Depuis la fin de la grève de la faim des personnes sans papiers, intervenue le 21 juillet 2021, et l'introduction des dossiers de demande de régularisation qui a suivi, les avis négatifs se succèdent. Cinq sans-papiers ont décidé de porter l'affaire au tribunal.

Donatienne Coppieters (adapt. D.Mo.)

Le 21 juillet 2021, les 475 personnes sans papiers qui avaient mené une grève de la faim pendant deux mois, à l'église du Béguinage de Bruxelles, à l'ULB et à la VUB, ont annoncé la suspension de celle-ci. Qu'est-ce qui les a convaincus d'arrêter cette action? Quelques jours avant, le gouvernement, voulant à tout prix éviter un décès, a mis en place une médiation pour parvenir à un accord qui convaincrerait les grévistes d'arrêter la grève de la faim. Après de longues heures de discussions, les quatre négociateurs se rendent auprès des grévistes pour leur annoncer un accord. Une phrase de Sammy Mahdi, secrétaire d'État à l'Asile et la Migration qui a participé aux négociations, les convainc: «S'ils vivent en Belgique depuis longtemps et qu'ils sont bien intégrés, il faut leur dire de cesser leur grève de la faim et de déposer une demande de régularisation». Depuis, remplis d'espoir, les ex-grévistes rentrent individuellement leur dossier à l'Office des étrangers sur la base de leur durée de séjour, leur intégration, des promesses d'embauche... Beaucoup ont des dossiers très positifs. Et pourtant... Les premières décisions, négatives à 80%, entraînent une énorme désillusion. Soutenus par l'Association pour la défense du droit des étran-



© Jean-Marc Quinier/Belpress.com

Les grévistes de l'église du Béguinage ont suspendu leur action le 21 juillet 2021.

gers, la Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers et la Ligue des droits humains, cinq grévistes, dont une femme, tous porte-paroles des grévistes, ont décidé d'introduire une action en référé pour demander le respect de l'accord du 21 juillet. L'affaire a été plaidée le 2 février à Bruxelles.

Un long combat

Pour les cinq avocates des personnes sans papiers, les décisions rendues violent le contenu de l'accord et les lignes directrices. Ce faisant, l'État belge a commis une faute dont la conséquence est le viol des droits fondamentaux. «Si on est là devant vous

aujourd'hui, c'est pour enjoindre l'État belge à geler provisoirement les décisions qui ont été prises et à ne pas prendre de décisions contraires jusqu'à ce que les négociateurs soient entendus.» De son côté, l'avocat de l'État belge parle de «malentendu» et conteste l'existence d'un accord. «Pour nous, ne fut-ce qu'en laissant exister un malentendu, il a commis une faute, réplique M^e Sibylle Gioe. Laisser perdurer une incertitude au préjudice de personnes vulnérables en raison de leur situation administrative, et alors que des négociateurs avaient été appelés, c'est une mise en scène coupable. C'est une ruse».

Le juge a clos les débats en annonçant qu'il rendrait son ordonnance dans le délai légal. Il s'est adressé aux requérants: «Quelle que soit la décision que je rendrai, ce sera de toute façon un long combat. J'ose espérer que vous ne vous découragez pas».



Signez la pétition!

Soutenez les personnes sans papiers en signant la pétition «In my name»: www.inmyname.be



TIRAGE MOYEN
200.000 exemplaires

RÉDACTION
Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
E-mail: presse@acv-csc.be

Pour obtenir votre correspondant, faites le 02.244 suivi des quatre chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE
Danny Assumani (3563)
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE
Brigitte Jaspard (3291)
bjaspard@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Stéphanie Siegels (3557)
stephanie.siegels@acv-csc.be

RÉDACTION
David Morelli (3289)
dmorelli@acv-csc.be

Donatienne Coppieters (3283)
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE
Patricia Martin (3297)
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint
m-htoussaint@skynet.be

ÉDITEUR
Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE
Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Retour au travail

Comment réintégrer au mieux les travailleurs malades?

Le dossier de la réintégration au travail des malades de longue durée fait actuellement l'objet de plusieurs discussions au Conseil national du travail (CNT) et au comité de gestion Inami-indemnités. Nous vous proposons un rapide survol de la question. | Youssef El Otmani |

Avec l'augmentation du nombre de personnes en incapacité et en invalidité, la réintégration des travailleurs malades fait l'objet d'une attention accrue, en particulier depuis 2015.

Le gouvernement fédéral s'était engagé à revoir différents aspects des textes légaux mis en place par le gouvernement Michel. Les ministres de la Santé, Frank Vandebroucke, et de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, ont fait diverses propositions en ce sens.

Accompagner

La mise en place de coordinateurs «retour au travail» est en cours. Ces coordinateurs, installés au sein des mutuelles, auront pour mission d'aider et d'orienter les travailleurs en incapacité vers un retour faisable au travail.

Respecter les travailleurs...

Cette mesure, qui concerne les indemnités des travailleurs, devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Elle

consiste essentiellement en une sanction qui peut être infligée à un travailleur malade qui ne fournirait pas les informations nécessaires à son évaluation ou qui ne coopérerait pas avec le coordinateur «retour au travail». Par exemple, en ne se présentant pas, sans justification, à la première convocation du coordinateur ou à la visite chez le médecin-conseil de la mutuelle.

Ce qui est clair, c'est qu'on introduit ici le principe de la sanction. Puisque cette porte a été ouverte, la CSC craint qu'il soit sans doute plus facile à l'avenir de l'étendre à d'autres situations non visées actuellement. La CSC a toujours insisté – et continuera de le faire – sur l'importance pour le travailleur malade de pouvoir envisager sa réintégration volontairement et sans être sujet à des sanctions.

Par ailleurs, cette mesure n'est pas du tout fondée sur des faits. On part du principe que les travailleurs malades sont récalcitrants et qu'il faut les inciter à répondre aux obligations. Enfin, avant de venir avec ce genre de fausses solutions, il faudrait d'abord examiner les raisons de l'échec de la réintégration pour dégager des solutions appropriées. Dans son accord de majorité, le gouvernement s'était d'ailleurs engagé à le faire. On attend toujours. La CSC émettra donc un avis négatif par rapport à cette proposition de mesure.

La CSC insiste sur l'importance du caractère volontaire du processus de réintégration.





Quant à la responsabilisation des employeurs...

Les employeurs qui affichent un nombre de travailleurs en invalidité supérieur à la moyenne sectorielle seraient sanctionnés. Plusieurs bémols doivent être signalés. D'une part, le fait de limiter ce mécanisme aux entreprises de plus de 50 travailleurs alors qu'on sait

que, dans ces entreprises, il est théoriquement plus facile d'influencer l'employeur grâce à la présence syndicale (CPPT). Aucune mesure n'est prévue pour les petites entreprises. D'autre part, la formule pour calculer le nombre de travailleurs en invalidité ne tient pas compte des travailleurs de plus de 55 ans. On ignore ainsi la réalité démographique dans de nombreuses entreprises et les chiffres sont biaisés.

LA CSC RESTERA ATTENTIVE À CE QUE LES TRAVAILLEURS MALADES NE FASSENT L'OBJET D'AUCUNE STIGMATISATION.

ler le nombre de travailleurs en invalidité ne tient pas compte des travailleurs de plus de 55 ans. On ignore ainsi la réalité démographique dans de nombreuses entreprises et les chiffres sont biaisés.

Modifications en droit du travail

Le ministre du Travail a également formulé une série de propositions relatives au droit du travail (pour lesquelles le CNT et le Conseil supérieur de la prévention au travail doivent encore remettre un avis):

- la neutralisation du salaire garanti en cas de rechute pour une autre cause que la maladie initiale serait limitée;
- le travailleur ne devrait plus rendre de certificat médical pour son premier jour d'incapacité (maximum

trois fois par année calendrier et avec possibilité de dérogation sectorielle ou via le règlement de travail);

- la procédure de licenciement pour force majeure et dissociation avec le trajet de réintégration ne pourrait être enclenchée qu'après 9 mois d'incapacité non interrompue. Si un trajet de réintégration avait déjà démarré, la force majeure ne peut être invoquée que 9 mois après la fin du trajet. Dans tous les cas, l'employeur devra faire une offre d'outplacement;
- le trajet de réintégration serait modifié (aménagement de certains délais) et simplifié.

Ces propositions vont dans le bon sens, même si certaines d'entre elles doivent faire l'objet d'une réflexion plus poussée (par exemple, comment garantir le secret médical pour obtenir le salaire garanti en cas de rechute pour une autre cause?).

La CSC restera attentive à ce que les travailleurs malades ne fassent l'objet d'aucune stigmatisation et que leur réintégration se fasse dans le respect de leur état de santé et de leur projet professionnel. Enfin, à côté des trajets de réintégration, il est grand temps que les causes profondes du phénomène soient traitées et que des solutions structurelles soient mises en place.

Vous souhaitez encourager votre employeur à travailler sur la prévention et sur une bonne politique de réintégration dans votre entreprise? Parlez-en à votre délégué syndical!

Un mini tax-shift au 1^{er} avril pour les travailleurs



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

La CSC dénonce depuis des années le problème du piège aux bas salaires: lorsqu'un bas salaire est augmenté, une partie de l'augmentation est perdue en raison de la disparition ou de la diminution des avantages particuliers qui leur sont accordés. Nous avons longtemps prêché dans le désert et la situation n'a cessé d'empirer. Suite à la décision du gouvernement fédéral d'intervenir dans les coûts de l'énergie qui ne cessent d'augmenter (voir *L'Info* n°3), celui-ci a finalement apporté une première réponse sous la forme d'un mini tax-shift d'un montant de 300 millions d'euros sur une base annuelle. Cette mesure, ainsi que l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel en exécution de l'accord social pour 2021-2022, entrera en vigueur le 1^{er} avril 2022. Cette réponse du gouvernement reste toutefois largement insuffisante.

Bonus



Dans l'app de *L'Info*
Retrouvez plus de détails
sur ce mini tax-shift.





Le drame social de Vilvorde a donné lieu à la loi européenne dite «Renault».

Loi Renault

Évaluation 25 ans après la fermeture de l'usine

Le 27 février 1997, une onde de choc traversait le pays suite à l'annonce par le groupe Renault de la fermeture de son site de Vilvorde. C'est par les journalistes que les travailleurs de l'usine sont informés de la suppression de plus de 3.000 emplois. Suite à ce drame social, la loi Renault est instaurée. Bilan 25 ans plus tard.

Adoptée en réaction à la manière brutale dont les travailleurs de Renault ont été informés de la perte de leur emploi, la loi Renault renforce la législation antérieure et fixe la procédure que l'employeur doit appliquer en cas de licenciement collectif. Premièrement, les représentants des travailleurs doivent en être informés avant que la décision ne soit rendue publique. *«Les séances d'information et de questions-réponses doivent permettre aux travailleurs de comprendre les informations économiques et financières de l'entreprise et les raisons des choix opérés»*, explique Geneviève Laforêt du service entreprise de la CSC. *«Les consultations permettent de réfléchir aux moyens d'éviter ou de limiter les licenciements collectifs et d'en atténuer les conséquences par des mesures d'accompagnement social pour les travailleurs licenciés.»*

LA LOI IMPOSE
UNE COMMUNICATION PRÉALABLE
AUX TRAVAILLEURS LORS
D'UN LICENCIEMENT COLLECTIF.

reprises. Pour la CSC, elle devrait être actualisée. *«La qualité des informations communiquées varie sensiblement d'une entreprise à l'autre et la consultation est très souvent purement formelle, puisque les décisions sont déjà prises. Nous souhaitons qu'un véritable dialogue s'instaure entre l'employeur et les travailleurs»*, indique Geneviève Laforêt. *«Nous souhaitons également que les informations reflètent davantage la réalité multinationale de nombreuses entreprises. Les décisions importantes sont souvent prises à l'étranger. Il est essentiel que les représentants des travailleurs puissent obtenir en permanence des informations sur le groupe et la place de l'entreprise au sein de celui-ci, afin de mieux comprendre la stratégie et d'anticiper les décisions.»*

Plan social obligatoire

Parallèlement, la CSC souhaite que les entreprises touchées par la fermeture d'une autre entreprise – comme les sous-traitants ou les fournisseurs – soient associées à la procédure.

Autre aspect délicat: le plan social, qui prévoit, par exemple, une indemnité de licenciement ou une procédure d'outplacement, n'est pas obligatoire en cas de licenciement collectif. *«Nous voulons que ce type de plan social fasse obligatoirement l'objet de négociations, avec une distinction entre les entreprises confrontées à de réelles difficultés financières et celles qui sont bénéficiaires. Constituer une provision pour le*

Anticiper

La loi, adoptée en février 1998, a malheureusement depuis lors été appliquée à de nombreuses

© Jean-Luc Hémal/Belpress.com



La manifestation de 1997, à Bruxelles, a mobilisé 70.000 personnes.



© Paul Corbeel

risque de restructurations doit garantir un plan social minimum dans les entreprises en difficultés. Ce plan doit également s'appliquer aux travailleurs qui ont déjà quitté l'entreprise et aux travailleurs intérimaires et temporaires» conclut Geneviève Laforêt.

Quand parle-t-on de licenciement collectif?

Lorsque sont licenciés:

- au moins 10 travailleurs dans les entreprises de 21 à 100 travailleurs;
- au moins 10% des effectifs du personnel dans les entreprises de 100 à 300 travailleurs;
- au moins 30 travailleurs dans les entreprises de plus de 300 travailleurs.



«Après la fermeture de Renault Vilvorde, plus personne n'était en sécurité»



© Bart Dewaele

Franky Van Rode travaillait chez Renault depuis 1977 et y était délégué CSC. Il revient sur la période mouvementée de la fermeture de l'usine.

| Propos recueillis par Karin Kustermans |

Aviez-vous pressenti la tempête qui s'annonçait?

Absolument pas! La pression sur la chaîne ne cessait d'augmenter, des économies étaient réalisées, mais nous pensions qu'il y aurait une réorganisation. Ce 27 février, la journée avait commencé normalement. Jusqu'à ce que quelqu'un nous signale qu'ils retiraient des voitures du parking. Nous avons su alors que nous avions du souci à nous faire. Nous nous sommes immédiatement rendus sur le parking pour bloquer ces transports. C'est seulement à 17 heures que la direction a notifié la fermeture de Renault Vilvorde au conseil d'entreprise. Une heure plus tôt, elle avait déjà informé la presse à l'hôtel Hilton. Les journalistes étaient sur le site de Renault, avant même que le personnel et les délégués syndicaux n'apprennent la nouvelle.

Quelles actions avez-vous entreprises?

Beaucoup trop pour les citer toutes. Nous sommes allés à Amsterdam, à Strasbourg, à Paris, nous avons occupé des parkings en France, nous avons mobilisé près d'une centaine de bus pour aller manifester à Paris. La grande manifestation à Bruxelles, qui a rassemblé 70.000 personnes venues de toute l'Europe, était placée sous le signe de Renault. Lorsqu'une si grande entreprise peut porter un tel coup, alors tout le monde, de la plus petite à la plus grande entreprise, peut craindre pour son sort.

Vous êtes-vous senti soutenus par la population et les responsables politiques?

Par la population? Absolument! Les boulangers ont apporté des pistolets gratuits, les bouchers ont donné de la viande, les gens ont apporté de la soupe aux piquets, les enfants de diverses écoles et des chorales sont venus nous soutenir... Ils pensaient aux travailleurs de Renault, la sympathie était énorme. Leur soutien nous a donné du courage.

Les responsables politiques ont défilé. Ont-ils pour autant manifesté leur soutien? Non. Au début, eux aussi étaient indignés, mais leur discours a changé par la suite. «Dans l'intérêt général, l'économie ne doit pas s'arrêter. Les autres entreprises automobiles doivent continuer à fonctionner.» Lorsqu'il est devenu évident que la direction ne reviendrait pas sur sa décision de fermeture, nous avons pris les devants et nous avons obtenu un plan d'accompagnement social, excellent pour l'époque. Environ 500 personnes ont pu bénéficier d'une prépension. Cela nous semblait être la meilleure solution. Il n'était pas facile de trouver du travail à l'époque, surtout pour les personnes de plus de 50 ans. Mais ceux qui ne percevaient que le chômage et un petit complément se sont retrouvé appauvris. Ceux qui n'avaient pas pu partir à la prépension et n'avaient pas trouvé un autre emploi ont bénéficié d'un accompagnement individuel. Ils ont également perçu une indemnité financière en fonction de leur ancienneté. La direction promettait aussi de créer 400 emplois sur le site de Renault, avec maintien du salaire.

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez l'article et cette interview en intégralité.





Indexation et inflation: mode d'emploi



Indexation automatique des salaires, inflation, indice pivot... *L'Info* revient sur ces notions importantes qui permettent de comprendre le phénomène de l'augmentation générale des prix en Belgique. | David Morelli |

Qu'est-ce que l'indice des prix à la consommation?

En 1920, le gouvernement belge met en place un système «d'indice des prix à la consommation» pour suivre l'évolution des prix des produits et des services. Pour déterminer cet indice, on vérifie les prix d'un échantillon de produits et de services (le «panier»). Chaque année, on vérifie via diverses méthodes – relevé des prix dans les magasins, enquête sur le budget

des ménages, *scanner data* (données enregistrées dans les caisses des plus grands supermarchés) et *webscraping* (récupération du contenu de sites web) – si ce panier reflète bien la consommation. Le poids d'un groupe de produits au sein de l'index peut s'accroître ou diminuer, en fonction de l'évolution de son importance dans leurs dépenses moyennes d'un ménage. De

nouveaux produits et/ou services y sont ajoutés et d'autres en sont retirés parce qu'ils ne sont plus représentatifs.

Dès que le volume de vente de certains produits est suffisamment important, ceux-ci sont automatiquement intégrés dans l'index (comme les masques buccaux et les gels désinfectant en 2020).

Inflation: comment ça marche?

L'inflation, c'est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie. Elle se traduit par une hausse générale et durable du niveau des prix. Avec la même somme, on peut acheter moins. L'inflation peut avoir plusieurs origines: sans entrer dans

les détails, la situation que nous connaissons actuellement en Belgique est proche d'une inflation par les coûts, inflation où la structure des coûts de l'entreprise est affectée, entre autres, par une augmentation des prix de l'énergie ou des

matières premières. Les entreprises vont dès lors tenter de répercuter cette hausse de coût dans les prix de leurs biens ou services. L'inflation par le taux de change joue aussi un rôle actuellement: la Belgique est fortement dépendante des im-



portations de pétrole et le prix du baril en euro est aujourd'hui proche des records.

Quelles sont les conséquences de l'inflation?

Ses conséquences sont multiples et diffèrent en fonction de la période durant laquelle elle se produit (stable ou instable) et si elle a été anticipée ou pas. La situation que nous connaissons aujourd'hui aboutit, entre autres, à une augmentation des prix et à une perte du pouvoir d'achat.

Si l'inflation est une réalité identique pour tous, son ressenti varie en fonction des habitudes de consommation. Pour les personnes en situation précaire, l'effet d'une hausse des prix des loyers ou de l'alimentation, qui représentent une part importante des dépenses dans leur budget, sera plus important que pour des revenus moyens. L'inflation amène également de l'incertitude: il est plus difficile, tant pour l'État que pour les entreprises et les ménages, de préparer un budget.

Enfin, lorsque l'indice des prix à la consommation dépasse l'indice pivot, l'inflation peut aboutir à une indexation des salaires. En effet, l'indice pivot, calculé sur base de l'indice santé (voir encadré), est un seuil de valeur défini à l'avance qui, lorsqu'il est franchi, va déterminer l'indexation des salaires, des allocations sociales et de la rémunération des fonctionnaires publics. Les indices pivots sont séparés de 2% et une indexation de 2% est appliquée lorsque l'indice pivot est franchi.

Depuis la création de l'Euro en 2002, le taux d'inflation en Belgique, et au sein de la zone Europe, est resté assez faible – environ 2%. En janvier dernier, la hausse des prix a atteint un record avec près de 7,60%. Selon les perspectives de la Commission européenne et de la Banque centrale, nous devrions revenir à des niveaux proches de 2% en 2023 ou 2024.



© Shutterstock

La situation actuelle aboutit à une perte du pouvoir d'achat.

À quoi sert l'indexation automatique des salaires (IAS)?

Son objectif est d'adapter les salaires et les allocations sociales à l'évolution du coût de la vie. Lorsque les prix augmentent, c'est grâce à l'IAS que notre pouvoir d'achat est protégé. Si elle est socialement neutre, elle protège les revenus des plus pauvres à travers l'augmentation des salaires bruts et des allocations sociales. Le gaz et le mazout sont pris en compte dans l'indice

santé. La hausse des prix énergétiques aboutit donc à l'augmentation de cet indice et à de l'inflation.

L'indexation automatique n'est pas réglementée par la loi (sauf pour les allocations sociales et les salaires de la fonction publique). Les droits à ce sujet sont obtenus par les conventions collectives de travail sectorielles (CCT). L'indexation

Comment l'index est-il calculé?

L'index est composé de 3 éléments:

- **Le panier.** Il contient environ 500 produits et services qu'une famille utilise et consomme. Il permet de mesurer l'évolution des prix des produits et services achetés par les ménages belges.
- **L'indice santé.** C'est le panier duquel on a retiré des produits nocifs à la santé (tabac et boissons alcoolisées) et les produits pétroliers (essence et le diesel). La moyenne des indices santé des quatre derniers mois donne l'indice lissé.
- **L'adaptation des salaires à l'index.** L'adaptation des salaires à l'index est calculée sur la base de la moyenne de l'indice santé sur une période de quatre mois. L'évolution des salaires suit, avec quelque retard, l'augmentation du coût de la vie. C'est ce qu'on appelle l'indexation. De cette manière, les adaptations salariales sont étalées dans le temps.



© Shutterstock



n'est donc pas implémentée partout au même moment. Dans un certain nombre de secteurs, les salaires sont indexés à des moments fixes. Ces moments varient d'un secteur à l'autre.

Enfin, l'IAS peut également aboutir (ce n'est pas automatique) à l'indexation des loyers. C'est le montant de l'indice santé qui est principalement appliqué pour cette indexation.

Le saut d'index de 2015, décidé par le gouvernement Michel, avait gelé la hausse de l'indice pivot, impactant ainsi durablement, en n'augmentant pas les salaires de 2%, le pouvoir d'achat de la population...

«L'indexation des salaires est souvent l'homme à abattre en période de crise»

À chaque crise, les fédérations patronales remettent en cause l'indexation automatique des salaires (IAS), qu'ils lient par ailleurs à la norme salariale.

Antoine Dedry, du service d'études de l'ACV-CSC Metea, aborde les liens entre inflation, indexation et... norme salariale.

Pourquoi les prix augmentent-ils tant ces derniers mois en Belgique?

L'accroissement de la demande et des coûts de l'énergie sont principalement à l'origine de cette inflation. Durant la crise, les mesures gouvernementales ont aidé les ménages en s'endettant. Les pertes de pouvoir d'achat, qui affectent principalement les budgets les plus bas, ont pu être limitées. Cela a favorisé les échanges. Par ailleurs, les entreprises mises au ralenti lors du confinement ont épuisé leurs stocks et courent pour combler le retard. La demande, entre autres, en matière d'énergie et de transport, a augmenté. La crainte des entreprises de pénuries de certaines matières premières a également participé à l'augmentation générale du niveau des prix.

Est-ce que l'IAS génère de l'inflation?

Pas vraiment car, aujourd'hui, un euro que l'on reçoit n'est pas un euro dépensé dans toutes les entre-

prises belges. La Belgique est une petite économie ouverte et, si nous devons être compétitifs, nous ne produisons pas tout ce que la population achète et tout le salaire ne passe pas dans des produits achetés en Belgique. Par contre, si on juggle tous les salaires, il va y avoir une baisse de la demande et donc un impact négatif sur l'économie.

Il y a-t-il des pressions pour que la Belgique supprime l'IAS?

Lors de la crise 2008, l'OCDE et la Commission européenne ont invité la Belgique à supprimer l'indexation des salaires bruts pour assainir les finances publiques. Elle est souvent l'homme à abattre en période de crise, alors même que la Banque nationale affirme que l'IAS ne conduit pas en Belgique à une évolution du pouvoir d'achat des ménages qui serait plus favorable qu'ailleurs.

Pourtant, les employeurs souhaitent lier l'IAS à la norme salariale.

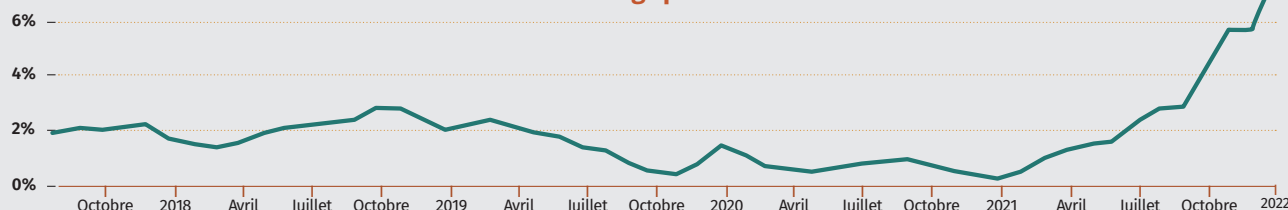
Les négociations salariales sont au cœur de la répartition de la richesse. Or, la norme salariale la cadenasse fermement [signez la pétition contre la loi sur la norme salariale: lacsc.be/petition-salaires, NDLR]. La norme se calcule en faisant les prévisions d'évolution des coûts salariaux dans les pays de référence: France, Allemagne et Pays-Bas. On en déduit les prévisions

d'indexation en Belgique et la marge maximale de négociation de l'augmentation salariale. L'augmentation du coût de la vie va donc largement déterminer celle du pouvoir d'achat. Avoir réussi à lier l'IAS à la norme salariale en proposant de pouvoir négocier librement les salaires à la condition de laisser tomber l'IAS, c'est le tour de force des fédérations patronales. C'est une approche purement politique. La conservation du pouvoir d'achat ne devrait pas être envisagée comme une victoire syndicale insupportable... Cela reflète la logique patronale selon laquelle le salaire n'est qu'un coût, pas un facteur de production à rémunérer. L'indexation, pour eux, ruine les atouts de la loi de 96.

L'IAS n'est donc pas un frein à la compétitivité?

Le salaire n'est qu'un facteur qui la détermine par rapport aux pays voisins. Or, la compétitivité dépend aussi de la productivité, de l'innovation, de la qualité, du savoir-faire... Le focus sur le salaire permet d'éviter le débat sur la valeur ajoutée. En 2021, les salaires ont progressé de 0,9% alors que la productivité du travail s'est accrue de 5,2%. Augmenter le niveau général des prix sans augmenter les salaires, c'est augmenter les marges des entreprises. Elles ont d'ailleurs atteint des niveaux record en 2020, une hausse nettement supérieure à celle des pays voisins. Cette hausse doit s'inscrire dans le débat sur le partage de la richesse.

Évolution de l'inflation en Belgique entre fin 2017 et début 2022



**INDUSTRIE AUTOMOBILE****Intention de fermeture du site d'AGC Fleurus**

Le 9 février dernier, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, la direction européenne d'AGC a dévoilé son intention de fermer son site à Fleurus fin 2023. 187 travailleurs sont concernés (145 ouvriers et 42 employés).

Alors qu'ils espéraient encore obtenir de nouveaux investissements sur leur site, suite au changement d'actionnaires récent qui avait conduit à la suspension de la restructuration annoncée en septembre 2021 (lire *L'Info* n°17), c'est finalement la douche froide pour tous les travailleurs d'AGC Fleurus. La perte de confiance vis-à-vis du groupe est totale.

Le site, qui produit des parebrises destinés à l'industrie automobile, a déjà connu plusieurs restructurations au cours des 20 dernières années. Les travailleurs ont fait de très gros efforts

depuis la dernière restructuration de 2010: flexibilité totale, polyvalence accrue, réorganisation des horaires et du travail... Des efforts qui s'avèrent finalement vains.

Concurrence

«Les grands groupes verriers en Europe suppriment des lignes de production et pratiquent une politique de prix bas afin d'être plus concurrentiels. Suite à la diminution de la rentabilité aggravée par la hausse des prix de l'énergie, ce sont finalement les travailleurs qui sont les victimes de cette concurrence effrénée. En outre, de plus en plus d'activités sont délocalisées vers des pays où l'énergie et la main-d'œuvre sont moins chères, notamment à l'Est et en Chine», déplore Luca Baldan, responsable sectoriel à la CSC Bâtiment - Industrie & Énergie (CSCBIE). La concurrence est en effet énorme entre les différents acteurs du sec-



Le site a connu plusieurs restructurations.

teur au niveau international, mais également entre les différents sites du groupe AGC. «Suite à cette annonce de fermeture du site de Fleurus, nous allons mettre tout en œuvre pour présenter des pistes alternatives, sauver un maximum d'emplois et obtenir des solutions acceptables et respectueuses pour tous les travailleurs», souligne Andy Solimando, secrétaire régional à la CSCBIE.

Les syndicats ont rencontré des membres du gouvernement wallon le 14 février dernier pour expliquer leur point de vue concernant la situation de l'entreprise. Une rencontre avec la direction est également prévue dans le cadre du lancement de la phase un de la loi Renault.

CONSTRUCTION**Une déclaration pour des lieux de travail sûrs et sains**

Le groupe de construction s'engage en faveur des droits humains.

Le 5 février dernier, la CSC Bâtiment - Industrie & Énergie (CSCBIE), la FGTB et la direction de Besix ont signé une «déclaration pour des lieux de travail sûrs et sains» à l'Exposition universelle de Dubaï. | D.Mo |

Cette déclaration à l'initiative de la CSCBIE a été lancée en collaboration constructive avec Besix, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et la Centrale générale FGTB.

Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, ainsi que le Roi Philippe ont assisté à la signature de

cette déclaration. Cette démarche à l'échelle internationale est soutenue par le gouvernement belge, premier gouvernement dans le monde à s'y rallier.

Besix montre l'exemple

Besix occupe à Dubaï près de 3.000 travailleurs migrants. Le groupe de construction et d'ingénierie disposait déjà d'un accord cadre international avec les syndicats pour garantir les droits des travailleurs qu'il emploie sur ses chantiers à l'étranger. Il s'engage ainsi en faveur des droits humains, et en particulier des normes de travail équitables et de vie des travailleurs migrants.

En signant cette déclaration, Besix souhaite également envoyer un signal aux autres entreprises de la construction sur la nécessité de veiller à la santé des travailleurs,

notamment au Qatar en plein préparatif de la coupe du monde et où les conditions de travail restent préoccupantes.

«Nous sommes heureux que Besix s'associe à nos préoccupations et à nos ambitions pour protéger les travailleurs à travers le monde. Nous espérons que cette démarche inspirera d'autres entreprises du secteur. Les partenaires sociaux et le politique doivent unir leurs efforts dans ce sens. Notre dialogue social à la belge montre une fois encore toute sa pertinence», souligne Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSCBIE.

«Nous cherchons à répliquer ce modèle aux Émirats arabes unis qui envisagent des projets d'infrastructures importants dans un avenir proche. Les améliorations pour les travailleurs ne peuvent se faire

que grâce à un travail constructif conjoint avec les multinationales et le soutien des gouvernements», explique Ambet Yuson, secrétaire général de l'IBB.

Le suivi de la déclaration doit permettre un travail régulier sur le terrain afin de s'assurer que les travailleurs migrants retournent dans leur pays d'origine en bonne santé.

OFFRES D'EMPLOI

La CSC Liège-Verviers-Ostbelgien recherche:

- un collaborateur au service juridique – frontaliers (h/f);
- un permanent (h/f) au sein de l'équipe des permanents interprofessionnels.



Retrouvez plus de détails sur ces offres dans l'app de L'Info.

CONSTRUCTION NAVALE

Meuse et Sambre: maintenir un savoir-faire unique en Wallonie

Alors que la curatelle cherche un repreneur solide pour le chantier naval Sambre et Meuse déclaré en faillite (lire L'Info n°3), une délégation de la CSC a rencontré Willy Borsus, ministre wallon de l'Économie, le 9 février dernier. Une rencontre jugée satisfaisante durant laquelle le syndicat a fait part de ses demandes concernant l'avenir de cette entreprise unique en Belgique. *«Il faut que les acteurs wallons – la Sogepa, Namur Invest,*

AU-DELÀ DU DRAME HUMAIN, CE SONT DES COMPÉTENCES UNIQUES QUI RISQUENT DE DISPARAITRE.

Port autonome... – se coordonnent afin de mettre en place un projet industriel qui tient la route» déclare Catherine Margraff, permanente ACV-CSC Metea. Et le temps presse pour maintenir l'outil et le savoir-faire en Wallonie: *«Les tra-*

vailleurs de Meuse et Sambre sont déjà appelés par d'autres secteurs, ce qui serait dommageable pour trouver un repreneur. Ce repreneur, qui pour nous doit être un industriel, avec un projet d'avenir devra aussi envisager des formations continues plus formelles et coordonnées pour organiser des brevets, trouver des tuteurs...». Envisageant l'avenir, la délégation syndicale demande que des transferts de connaissances soient organisés et soutenus par les autorités publiques et qu'un pôle de développement soit mis en place.

Pour l'heure, la curatelle maintient une activité réduite sur le site durant un mois et analyse la dizaine d'offres des repreneurs qu'elle a reçu. De son côté, la CSC a également pris en charge ses affiliés, que ce soit pour les démarches au niveau du chômage ainsi que pour les déclarations de créance, tout en travaillant pour un avenir meilleur...

Le temps presse pour maintenir ce savoir-faire en Wallonie.



© Bertrand Bouckaert / Belpress.com

Travail de nuit et e-commerce: menace sur le bien-être des travailleurs



Parmi les différents volets de l'accord du gouvernement fédéral sur la réforme du marché du travail, celui concernant l'e-commerce et le travail de nuit semble avoir été taillé sur mesure pour le lobby du commerce et des services.

Le travail de nuit pour les services logistiques, ou de soutien de l'e-commerce de biens mobiliers, est dorénavant autorisé à partir de 20h. Sous forme de projet pilote, avec des travailleurs volontaires, pendant 18 mois et ensuite avec l'aval de seulement une seule organisation syndicale. Le gouvernement se veut rassurant et argumente que cet accord ne modifie en rien l'obligation pour l'employeur de payer un sursalaire ou une prime. Il ne s'agit là que d'un faux-semblant car il n'existe pas de montant de prime minimum.

Des nombreux travailleurs prestent déjà dans leur entreprise au-delà de 20h. Mais cette disposition est encadrée par la concertation sociale et répond aux équilibres entre vie pri-

vée et vie professionnelle. La législation prévoit d'ailleurs que l'introduction du travail de nuit nécessite obligatoirement la conclusion d'une CCT d'entreprise et, qu'en outre, une telle CCT doit obligatoirement être signée par l'ensemble des organisations syndicales. Cette règle serait désormais abrogée. Pour introduire le travail de nuit, seule une CCT d'entreprise «ordinaire» (c'est-à-dire signée par au moins une organisation syndicale) serait requise.

Le risque est donc grand de voir les conditions de travail dans l'e-commerce se dégrader rapidement, sans possibilité pour les organisations syndicales de fixer les garde-fous nécessaires pour assurer la santé et le bien-être des travailleurs. Nous ne manquerons pas de le rappeler dans les débats qui démarrent sur le sujet. La Belgique compte aujourd'hui 600.000 malades au travail. Il y a fort à parier que de telles mesures ne mettent encore un peu plus en danger la santé des travailleurs.



MARIA BOSSE. POUR QUELLE PENSION?

À l'occasion de la Journée internationale du droit des femmes, les Femmes CSC et la Fec ont lancé la campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?». Elle se clôturera le 8 mars prochain par la Marche mondiale

des femmes à Bruxelles, la Cyclo-parade féministe à Liège et d'autres actions en régions.

Pour en savoir plus sur les revendications de la CSC et pour nous rejoindre à l'une de ces actions, rendez-vous sur www.femmes-csc.be

