

**Des contrats décents
pour des emplois stables
dès le début de la carrière**

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



**TOUS ENSEMBLE
POUR UNE WALLONIE
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE**



www.lacsc.be



Pétition norme salariale: votre signature a compté!

La pétition citoyenne contre la loi sur la norme salariale a récolté plus de **87.390 signatures**, soit trois fois plus que nécessaire pour obliger le parlement à se pencher sur cette loi.

La loi sur la norme salariale limite fortement la hausse des salaires, même dans les entreprises qui engrangent de gros bénéfices. Le coût de la vie augmente, alors que les salaires stagnent et sont trop bas pour permettre à tous les ménages de remplir leur caddie.

C'est pourquoi la CSC, en collaboration avec la FGTB et la CGSLB, a lancé cette pétition visant à faire réviser la loi sur la norme salariale. Grâce aux 87.390 signatures obtenues, la commission des pétitions fixera le 26 avril prochain une date pour une audition à la commission des affaires sociales du parlement.

Si l'énorme succès de cette pétition constitue une grande victoire, il ne faut pas pour au-



tant abandonner la lutte: **rendez-vous le 20 juin prochain** pour une grande manifestation nationale pour continuer à mettre la pression sur les politiques. Parce que les travailleurs méritent le respect!



© Shutterstock

Prolongation du chômage temporaire «corona»

La procédure simplifiée pour le chômage temporaire a été prolongée jusqu'au 30 juin 2022. Cela s'applique tant au chômage temporaire résultant de la pandémie de coronavirus, qu'au chômage temporaire résultant du conflit entre la Russie et l'Ukraine.

Plus d'infos: <https://lacsc.co/chomage-corona>

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



Augmentation des bas salaires le 1^{er} avril

De nombreux travailleurs ont vu leur salaire légèrement augmenter ce 1^{er} avril. Ce jour marque simultanément l'augmentation du salaire minimum, du bonus à l'emploi et, pour la plupart, la diminution de la cotisation spéciale en faveur de la sécurité sociale.

Après des années de négociations, la CSC a fini par obtenir satisfaction. Ces améliorations, ainsi que l'indexation et les augmentations salariales que nos négociateurs ont réussi à obtenir, ne suffisent pourtant pas à compenser la forte hausse des prix. La CSC continue donc de revendiquer des interventions supplémentaires et une marge accrue pour des négociations salariales libres dans les secteurs et les entreprises, ce que la loi sur la norme salariale empêche actuellement.

Augmentation des salaires minimums

Le salaire minimum d'un travailleur occupé à temps plein augmente de 80,95 euros brut par mois; il s'élève désormais à 1.806,16 euros, soit une augmentation brute de 4,7%. Si vous travaillez à temps partiel, votre salaire minimum augmente en proportion de votre temps de travail. La différence entre le salaire minimum

des travailleurs qui comptent moins d'un an d'ancienneté, et ceux qui comptent au moins un an d'ancienneté, est également abrogée. Les montants moins élevés pour les jeunes

travailleurs âgés de 18 à 20 ans sont également supprimés. Il va de soi que les secteurs peuvent fixer des minimas plus élevés, ce que la plupart a d'ailleurs fait.

Augmentation du bonus social et fiscal

Les travailleurs qui touchent aujourd'hui le salaire minimum ne sont pas les seuls à profiter de son relèvement. Les travailleurs dont le salaire mensuel brut est inférieur ou égal à 2.848 euros (pour un temps plein) bénéficient également d'une augmentation du bonus à l'emploi social (une réduction des cotisations sociales

personnelles). Celui-ci est d'autant plus élevé que le salaire est bas. Ce même groupe profite aussi d'un relèvement du bonus à l'emploi fiscal, autrement dit d'une déduction fiscale.

Pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum, le bonus à l'emploi social augmente de 10,24 euros brut par mois, tandis que le bonus à l'emploi fiscal croît de 3,39 euros net (en plus de l'augmentation du salaire minimum brut). Pour les travailleurs qui gagnent plus, l'avantage lié au bonus diminue progressivement; il disparaît totalement à partir de 2.848 euros par mois.

Diminution de la cotisation spéciale de sécurité sociale (CSSS)

En plus des cotisations sociales ordinaires, bon nombre de travailleurs paient la CSSS. La CSC avait demandé que cette cotisation soit réduite, ce qui est chose faite pour la plupart des travailleurs depuis ce 1^{er} avril.

Y ont droit:

- tous les isolés dont le revenu imposable est compris entre 18.952 et 60.182 euros par an;
- les couples qui introduisent une déclaration commune, si leurs revenus imposables sont compris entre 18.952 et 81.944 euros par an;
- le travailleur salarié dont le revenu imposable est égal ou supérieur à 21.071 euros se voit accorder une réduction d'au moins 99,16 euros net par an.

LA CSC CONTINUE DE REVENDIQUER UNE MARGE ACCRUE POUR DES NÉGOCIATIONS SALARIALES LIBRES.

Ces améliorations ne suffisent pourtant pas à compenser la forte hausse des prix.



Vérifiez votre salaire net!

Utilisez notre calculateur (<https://lacsc.co/salaire-brut-net>) qui calcule votre nouveau salaire net (fiche de paie de la mi-avril pour les ouvriers) sur la base de toutes les nouvelles règles.



Plan de relance

Coconstruire la Wallonie, tous ensemble

Le gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux (parmi lesquels la CSC) et environnementaux s'engagent ensemble pour mener à bien les projets prioritaires du Plan de relance. | David Morelli |

Face au constat du manque de structure et de cohérence des (trop) nombreux projets envisagés dans le Plan de relance de la Wallonie (PRW) – et les nombreux plans qui l'ont précédé – la CSC avait rappelé que «la concertation sociale constituait une condition absolument nécessaire à la réussite du processus» et qu'elle attendait du gouvernement «qu'il consulte de façon structurée et permanente les interlocuteurs sociaux» (à ce sujet, lire *L'Info* n°13 de 2020, disponible sur l'app). En d'autres termes, il était important à ses yeux de faire entendre sa voix dans le cadre de la préparation du PRW.

Le 28 mars dernier, le gouvernement wallon et les représentants du monde patronal, syndical et environnemental, ont signé une déclaration commune inédite en Wallonie. Au terme d'un processus de concertation, ils se sont entendus pour définir une série d'actions prioritaires au sein des mesures du PRW.

Un travail collaboratif inédit

Pour parvenir à ce résultat, chaque partie a mené, en amont, un travail d'identification des projets qui lui semblaient prioritaires. Les priorités de chacun ont ensuite été croisées afin d'identifier un ensemble commun, cohérent et équilibré. Un vrai travail collaboratif.

Le gouvernement et les parties prenantes ont ainsi défini un nombre limité de projets jugés prioritaires parmi les mesures du PRW. Les interlocuteurs sociaux et environnementaux seront pleinement impliqués dans la gouvernance de ces mesures prioritaires, dans une démarche de «co-construction». L'objectif commun? Maximiser les retombées positives du plan et s'assurer que la société wallonne dans son ensemble, les entreprises et les travailleurs et les travailleuses en particulier, puissent bénéficier pleinement et prioritairement des investissements consentis par la Région, dans le respect des limites environnementales.

Cette déclaration et les engagements vont bien plus loin que ce qui se fait habituellement en matière de



L'objectif du plan est de maximiser les retombées positives.

concertation. Pour Marc Becker, secrétaire national de la CSC, l'enjeu est fondamental: «Cet exercice inédit de concertation a permis de dégager des priorités pouvant être basculantes pour la Wallonie. Cette possibilité de renforcer la cohérence du Plan de relance a incité les interlocuteurs sociaux à s'engager aux côtés du gouvernement pour permettre aux travailleurs et aux travailleuses, de participer pleinement à la réalisation de ses priorités. L'implication du monde du travail devra être une réalité. Nous prenons très au sérieux ce processus de coconstruction. Les retombées du plan doivent permettre le redressement durable de la Région, notamment en termes de création d'emplois de qualité et de sortie de la précarité.»



CET EXERCICE INÉDIT DE CONCERTATION A PERMIS DE DÉGAGER DES PRIORITÉS POUVANT ÊTRE BASCULANTES POUR LA WALLONIE.

Programmes d'actions prioritaires

Concrètement, le gouvernement a identifié, avec les interlocuteurs sociaux et environnementaux, quatre programmes d'actions prioritaires (PAP) déclinés en 42 projets du PRW. Ces programmes représentent un montant total de 2,5 milliards d'euros, dont les thématiques sont: sortir de la précarité, mener une politique économique et industrielle forte et durable, renforcer l'indépendance et la transition énergétique et, enfin, former (voir tableau ci-après). Parmi ces projets, on trouve, par exemple, la stimulation de la rénovation

Les quatre programmes d'actions prioritaires (PAP)

PAP	Budget
PAP 1 Sortir de la précarité (9 projets)	437.144.625 euros
PAP 2 Mener une politique économique et industrielle forte et durable (17 projets)	470.030.500 euros
PAP 3 Renforcer l'indépendance et la transition énergétique (7 projets)	1.312.900.000 euros
PAP 4 Former (9 projets)	278.375.500 euros
Total: 42 projets	2.498.450.625 euros

énergétique par quartiers, le développement des programmes de recherche collective et d'excellence autour de thématiques clés pour la Wallonie, des projets de rénovation énergétique, la mise en place du passeport wallon à la formation pour l'ensemble des travailleurs, la réforme de l'alternance pour les jeunes de 15 à 25 ans, etc. (pour en savoir plus, rendez-vous dans l'app).

Ces projets ont été choisis car ils sont considérés comme stratégiques, structurants et basculants au regard de leur potentiel en termes de création d'emplois de qualité, de valeur ajoutée et d'impact favorable sur l'environnement et le climat. Le gouvernement les mettra en œuvre prioritairement.

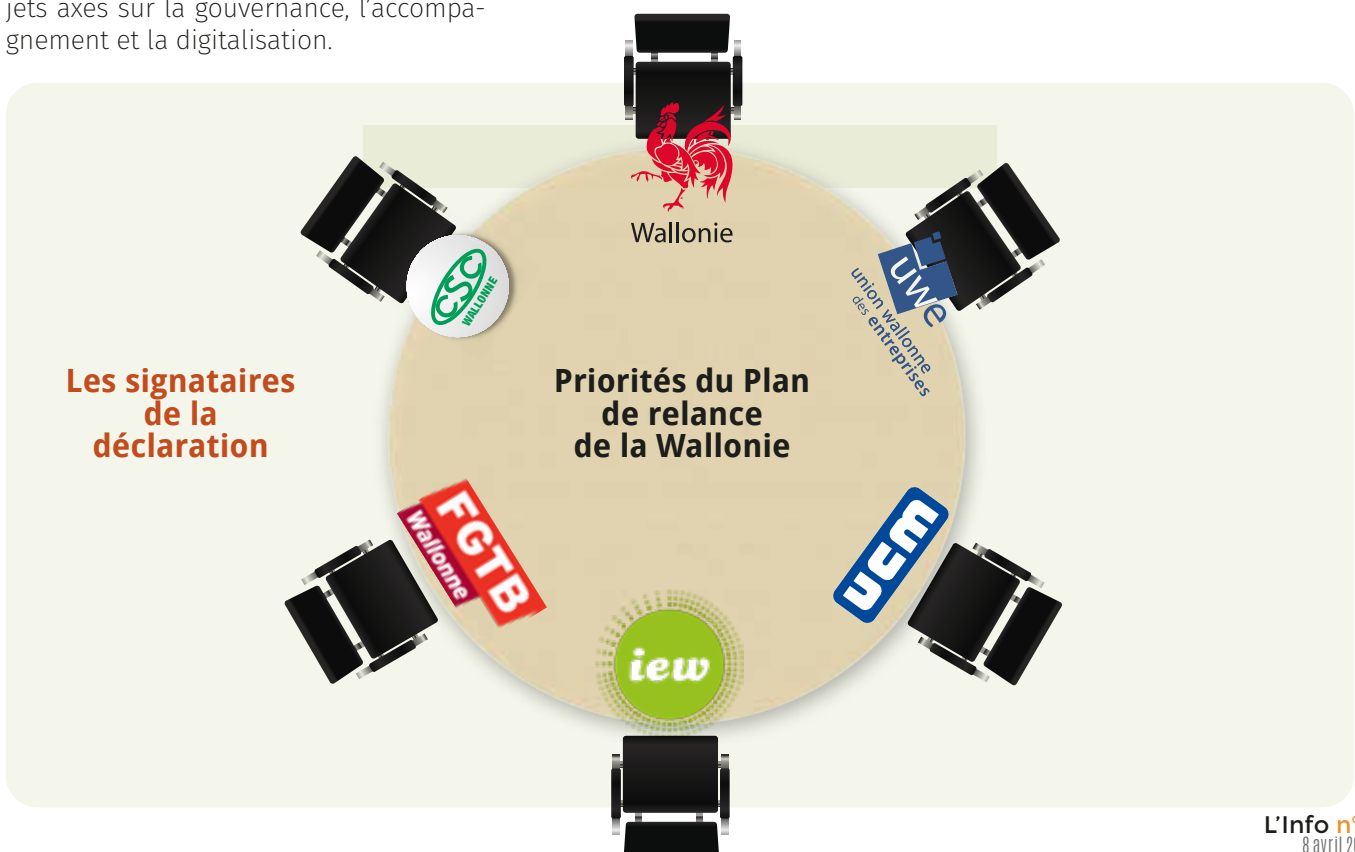
Prérequis

Trois prérequis, ou projets transversaux ayant des implications sur la mise en œuvre des PAP, ont également été définis par les signataires, à travers 11 projets axés sur la gouvernance, l'accompagnement et la digitalisation.

Outre ces quatre programmes d'actions prioritaires, les interlocuteurs ont identifié 12 projets financés par l'Union européenne qui leur paraissent prioritaires et ce, autour de quatre thématiques: précarité, politique économique, transition et formation.

Comité d'action

Un comité d'action, composé notamment des représentants gouvernementaux et des parties prenantes, assurera le suivi des projets prioritaires et formulera des orientations sur le contenu et les modalités de mise en œuvre, dans une démarche de coconstruction. Le gouvernement lui transmettra l'état d'avancement des PAP et des projets prioritaires, ainsi que leur taux de consommation budgétaire. Sur cette base, le comité d'action formulera des orientations sur le contenu et les modalités de mise en œuvre souhaitées pour les programmes d'actions et les projets prioritaires.





La précarité s'accroît en matière de transport

Des mesures s'imposent de toute urgence pour lutter contre la précarité croissante des travailleurs en matière de transport et contre la fracture croissante de la mobilité. | D.Mo |

L'accord énergie prévoit de geler l'augmentation tarifaire de 4,5% prévue pour le rail en juin 2022. Cette mesure est positive, mais elle est insuffisante pour compenser l'augmentation des coûts que doivent supporter les travailleurs qui ne disposent pas d'une voiture de société et d'une carte carburant.

Ce sont essentiellement les travailleurs qui ont besoin de leur voiture pour effectuer de longs trajets entre leur domicile et leur lieu de travail et/ou qui doivent effectuer de nombreux déplacements de service, pour lesquels ils sont insuffisamment défrayés, qui sont les victimes de cette crise énergétique.

L'INFLATION TOUCHE SURTOUT LES TRAVAILLEURS QUI DOIVENT SUPPORTER EUX-MÊMES UNE PARTIE DE LEURS FRAIS DE DÉPLACEMENT.

Les travailleurs qui ne peuvent se passer de leur voiture, et qui ont un faible revenu, risquent de devoir renoncer à leur emploi parce qu'ils ne peuvent plus supporter le coût entraîné par la flambée des prix des carburants. Les opportunités d'embauche pour les demandeurs d'emploi sont également hypothéquées.

L'inflation touche surtout les travailleurs qui doivent supporter eux-mêmes une partie de leurs frais de déplacement comme, par exemple, les travailleurs qui:

- n'ont pas droit à une voiture de société avec une carte carburant, ou à un budget mobilité;
- effectuent leur déplacement domicile-lieu de travail et/ou un grand nombre de déplacements de service avec leur voiture personnelle;
- ne reçoivent pas d'indemnité vélo ou une indemnité trop faible;
- ne peuvent pas bénéficier de la gratuité des transports en commun.

Intervention majorée

La CSC plaide pour une intervention majorée dans le prix de tous les moyens de transport, d'efforts supplémentaires pour les travailleurs qui se rendent au travail en utilisant (une combinaison de) des moyens de transport durables et d'une augmentation immédiate du plafond de 0,37 euros pour les déplacements de service.

Le gel de l'augmentation de 4,5% des titres de transport de la SNCB doit être structurel, sous peine de voir les tarifs augmenter de plus de 6 à 7% en automne.

Stimuler les alternatives

Les alternatives à la voiture doivent être rendues aussi attrayantes que possible. Les Régions et les autorités fédérales doivent d'urgence les stimuler:

- en généralisant et en rendant obligatoire la règle des 80/20 pour le rail et Bruxelles à toutes les formes de transports en commun;
- en rendant la combinaison du vélo et du train gratuite pour tous les travailleurs;
- en continuant à stimuler l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile-lieu de travail et en donnant un ancrage légal au droit à une indemnité vélo pour tous les travailleurs;
- en obligeant les employeurs à proposer le budget mobilité aux travailleurs qui ont droit à une voiture de société;
- en obligeant les entreprises implantées dans des zones difficilement accessibles à vélo ou en transports en commun à payer une intervention majorée pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués avec un moyen de transport privé et à conclure des CCT sur la mobilité durable;
- en ancrant dans la loi l'obligation de payer une indemnité de télétravail qui suit l'évolution des prix de l'énergie, de l'eau et des télécommunications.

Les alternatives à la voiture doivent être rendues attrayantes.





Contrats précaires: les jeunes en galère



Pour de nombreux jeunes qui sortent des études ou terminent leur scolarité, le problème n'est pas tant de trouver du travail que de trouver un emploi convenable. Ils sont en effet de plus en plus nombreux à s'insérer dans le monde du travail avec des contrats «à la petite semaine», sans perspective d'un CDI, d'un temps plein ou d'un emploi de qualité qui leur permettrait de se projeter dans l'avenir. | David Morelli |

L'entrée dans le monde du travail n'a jamais été simple. Mais, ces dernières années, elle se révèle particulièrement compliquée pour les jeunes, la crise sanitaire exacerbant un peu plus les tensions sur le marché de l'emploi. Si certains secteurs recherchent de la main d'œuvre, comme la construction ou le secteur des soins, la relance a du mal à s'opérer dans d'autres, où il est très difficile de trouver du boulot. Les possibilités, pour les jeunes au sortir des études, de décrocher rapidement un emploi convenable avec un salaire et des conditions de travail décentes sont donc minces. Conséquence: nombre d'entre eux se retrouvent dans des situations de précarité économique inquiétantes. Ils sont dès lors obligés d'accepter pour survivre le premier boulot qui se présente à eux. En Wallonie, 8,41% des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ont entre 18 et 24 ans...

Des jobs étudiants qui ne comptent pas

L'entrée sur le marché de l'emploi se fait très tôt pour un nombre croissant de jeunes qui doivent travailler durant leurs études pour subvenir à leurs dépenses quotidiennes, payer leurs frais d'inscription, leurs syllabus, leur kot... Or, ces années de travail ne sont pas valorisées dans leur carrière et ne leur créent aucun droit. Ils sortent donc des études en ayant un bagage qui, finalement, ne compte pas.

Durant la crise sanitaire, beaucoup de jobistes et de jeunes intérimaires se sont d'ailleurs retrouvés sans droit au chômage et ont dû se tourner vers le CPAS. Pour Jeanne Maillart, responsable des Jeunes CSC, le Covid a fait basculer de nombreux jobistes dans la précarité: «*Quand l'entreprise ferme, ces jeunes se retrouvent sans rien. Ils*

ont par ailleurs de plus en plus de difficulté pour trouver un job étudiant: les employeurs cherchent des jobistes qui peuvent travailler en semaine, du matin au soir... ce qui est impossible pour les étudiants dont le premier boulot est d'étudier.»

La fête du SIP

Pour bénéficier du droit aux allocations d'insertion, les jeunes travailleurs doivent soit commencer à travailler tout de suite après avoir été diplômés, soit réaliser un stage d'insertion professionnelle (SIP) qui dure un an. Mais ce droit ne pouvant être ouvert que jusque 25 ans maximum, il exclut les jeunes qui ont fait des études de cycle long qui auraient doublé ne fut-ce qu'une année durant leur parcours scolaire. Pour les jeunes de moins de 21 ans, un certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) est requis. Les jeunes exclus de ces allocations,



qui ne peuvent compter sur la solidarité familiale, ne peuvent prendre le temps de chercher un emploi qualitatif et doivent parfois choisir un emploi qui n'a rien à voir avec leur secteur de prédilection.

«Il faut ramener le SIP à sa formule originelle de 75 jours (310 jours aujourd'hui, Ndlr) à l'issue desquels, si le jeune n'a pas trouvé d'emploi, il peut accéder aux allocations d'insertion. Ces humbles allocations lui permettraient d'avoir moins de pression à devoir prendre le premier boulot qui se présente, explique Jeanne Maillart. Il faut également supprimer leur limitation à

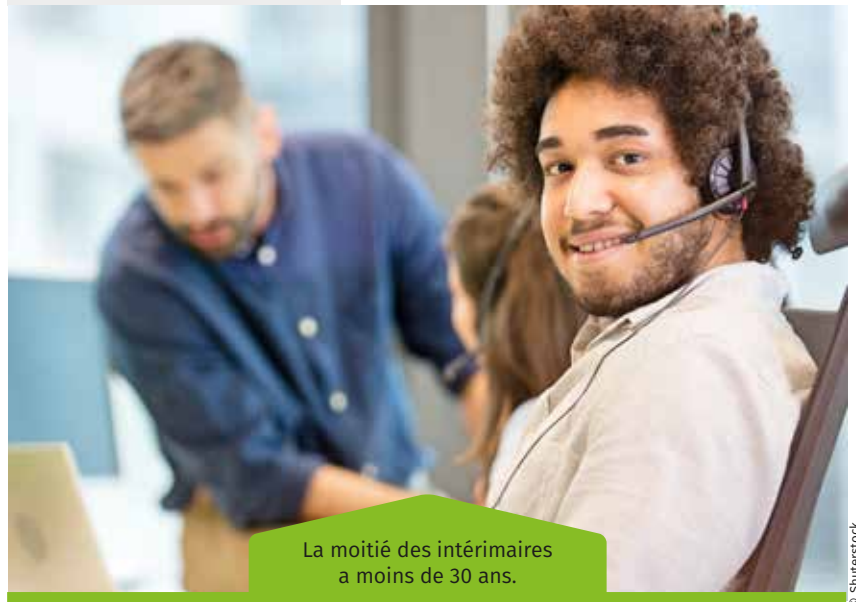
8,41%

DES BÉNÉFICIAIRES DU REVENU
D'INTÉGRATION SOCIALE ONT ENTRE
18 ET 24 ANS.

trois ans et permettre aux jeunes travailleurs d'en bénéficier à partir de 18 ans et jusque trente ans, tant qu'ils n'ont pas travaillé suffisamment pour se constituer des droits au chômage complet. Leur permettre de cotiser plus tôt permettrait un accès plus rapide à la sécurité sociale et offrirait une piste de solution face à l'allongement des carrières et au retardement de l'âge de la pension.»

Une jeunesse en intérim

Le chômage structurel, endémique en Wallonie, participe à la difficulté de trouver un emploi stable permettant d'assurer une sécurité d'existence. Face à un choix très abondant de main d'œuvre, les employeurs tirent les conditions de travail vers le bas. Durant le SIP, pour de nombreux jeunes, pas d'autres choix que d'accepter des contrats précaires, en intérim ou en CDD. Les chiffres sont éloquentes: la moitié des intérimaires a moins de trente ans. «La légende urbaine raconte que les jeunes travaillent en intérim par envie de flexibilité. En fait, c'est par obligation, tant il est difficile de trouver un emploi autrement que par intérim, déplore Jeanne Maillart. L'accès direct au CDI n'existe quasiment plus que dans les secteurs en pénurie ou ceux très qualifiés. L'intérim permet de mainte-



La moitié des intérimaires
a moins de 30 ans.

© Shutterstock

nir la pression sur les jeunes travailleurs pour qu'ils se donnent à 150% pour être renouvelés la semaine suivante. C'est une dépendance financière énorme d'autant plus frustrante quand le jeune ne voit pas arriver le contrat plus qualitatif qui lui est promis.»

Intérim à durée indéterminée

Le problème n'est pas l'intérim en soi – il est utile pour pallier

des absences ou des surcharges exceptionnelles de travail – mais bien le fait que, dans certains secteurs, il est devenu un passage quasi obligé et que, sur le terrain, des jeunes en situation précaire restent parfois bloqués des années en situation d'intérim. L'utilisation abusive des contrats journaliers et temporaires successifs constitue un facteur supplémentaire d'insécurité. «C'est une forme d'intérim en CDI qui rend la situation des jeunes très précaire:

Des contrats décents pour des emplois stables dès le début de la carrière



La carrière des jeunes travailleurs débute souvent par un contrat précaire. Or, à côté d'un salaire décent et de bonnes conditions de travail, offrir des perspectives de stabilité professionnelle est le meilleur moyen pour motiver les travailleurs et les maintenir à long terme dans leur emploi.

La CSC wallonne demande donc fermement aux pouvoirs publics et aux employeurs de:

Favoriser l'**engagement des jeunes** travailleurs en contrat à durée indéterminée.

Limiter les mesures de flexibilité au travail. Les soumettre impérativement aux organes de concertation en proposant des dispositifs compensatoires.

Valoriser les plans de formation et les rendre plus accessibles pour toutes et tous.

Réduire collectivement le travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire.

Augmenter la rémunération des jeunes en alternance.

Conditionner les aides à l'emploi à une insertion durable du demandeur d'emploi dans l'entreprise.

Favoriser les emplois de proximité pour permettre l'inclusion sociale des jeunes travailleurs éloignés de l'emploi et oubliés des politiques publiques.



impossible de faire un prêt pour une maison ou de se projeter à cause d'horaires toujours changeants.»

Les Jeunes CSC voudraient par ailleurs qu'un principe de pollueur/payeur soit appliqué dans ce sec-

d'activité auprès de l'Onem. Un jour presté compterait dans la carrière du jeune comme deux jours, ce qui permettrait de plus rapidement accéder aux allocations de chômage sur base du travail et de se libérer de cette course constante au salaire hebdomadaire ou journalier.»

sertion du gouvernement Di Rupo continue à leur faire mal. La constitution de droits sociaux dès les premiers jobs étudiants, voire les premiers stages, et un accès aux jeunes à la sécurité sociale le plus rapidement possible après leur inscription au Forem, est une voie à explorer pour les sortir de cette nécessité d'enchaîner les petits boulots qui alimente la précarité.

L'ENCHAÎNEMENT DE CONTRATS HEBDOMADAIRES EMPÊCHE

LES JEUNES D'ENVISAGER DES PROJETS
SUR LE LONG TERME.

teur: «Un contrat temporaire devrait compter plus au niveau des jours

Sortir de la précarité

Alors que les jeunes sont particulièrement vulnérables aux conséquences d'une crise qui accroît les inégalités économiques et sociales, la réforme des allocations d'in-

Bonus



Dans l'app de L'Info
Écoutez notre podcast
consacré à l'emploi
des jeunes.



«Difficile de faire des projets quand on enchaîne les contrats précaires»

Comme de nombreux jeunes à la fin de leurs études, Thibaut, 28 ans, a dû multiplier des contrats précaires pour assurer au mieux le quotidien. Il lui aura fallu plus de 8 ans pour décrocher son premier CDI. | Propos recueillis par David Morelli |

J'ai fait des études d'électromécanique et de technicien d'entretien. Au sortir de celles-ci, j'étais très motivé. J'espérais trouver rapidement un emploi stable dans le secteur de la mécanique...

mais j'ai beaucoup galéré. Pendant plus d'un an, je n'ai reçu que des réponses négatives: je n'avais pas encore l'expérience exigée par les employeurs. Financièrement, ça n'était pas évident. Heureusement, j'ai pu compter sur le soutien de ma famille et loger chez mes grands-parents. Mais j'ai dû me résoudre à chercher un boulot hors de mon domaine.

Pendant plus de deux ans et demi, j'ai multiplié les contrats à la semaine dans des sociétés de logistique. On me disait de ne pas m'inquiéter, et qu'un CDI allait bientôt tomber. Finalement, c'est une personne arrivée après moi qui a eu la place. Ça m'a découragé et j'ai laissé tomber. Après une période de chômage, j'ai trouvé un emploi, dans mon secteur cette fois, dans un garage. Le travail me plaisait mais, encore une fois, c'étaient des contrats hebdomadaires. Malheureusement, une restructuration a eu lieu et ce sont les derniers intérimaires arrivés, dont je faisais partie, qui en ont fait les frais. J'ai recommencé à chercher un emploi, en pleine période de Covid. J'ai fini par décrocher un contrat d'intérim pendant la période des fêtes. Il devait, lui aussi, déboucher sur un contrat en CDD puis en CDI. Finalement, ils avaient juste besoin d'un «bouche trou» pour le surplus de travail occasionné par cette période. Mon contrat n'a pas été renouvelé.

Financièrement, la situation était très difficile. Certains contrats étaient mal payés et une part très importante de mes revenus passait dans mon loyer et dans des frais liés à mon véhicule défectueux. Cet enchaînement de contrats hebdomadaires ne me permettait pas d'envisager des projets sur le long terme, comme l'achat d'une maison. Je n'ai quasiment rien pu mettre de côté durant cette période.

Lors d'un intérim, j'ai travaillé dans des congélateurs à moins de 25 degrés. Le job ne me déplaisait pas, mais je sentais que, en tant que jeune intérimaire, j'étais le larbin. Mais les promesses d'un contrat fixe me donnaient à chaque fois un coup de «boost». Dans ces conditions, quand on vous propose de travailler un samedi, difficile de refuser. Je me suis ainsi retrouvé à prester onze samedi d'affilée... Et, comme beaucoup d'autres intérimaires, j'ai parfois été travailler en ne me sentant pas bien, de peur de ne pas être rappelé la semaine suivante. Quand on débute, il faut éviter d'être absent ou malade...

Il y a quelques mois, j'ai finalement trouvé un emploi stable au service de contrôle physique et de dosimétrie de l'ULB. Ce travail, qui touche à la sécurité, à la protection au travail et aux matières radioactives, est très éloigné de la mécanique, mais il me plaît énormément. Il me permet d'apprendre de nouvelles choses tous les jours. Et je peux enfin envisager sereinement des projets d'avenir avec ma compagne.





NAMUR

La coupe est pleine pour les travailleurs de AGC Moustier

Après 9 jours de grève en front commun sur le site d'AGC Moustier, à Jemeppe-sur-Sambre, la direction nationale a demandé une conciliation avec les organisations syndicales (CSC Bâtiment – Industrie & Énergie et FGTB) pour trouver des solutions au conflit social. En cause: la promesse non tenue par la direction locale d'une prime aux travailleurs pour leurs efforts lors de la crise sanitaire (flexibilité, heures supplémentaires, etc.). Cette prime, tout comme celle acquise en 2018 pour laquelle des négociations étaient toujours en cours, la direction ne veut plus en entendre parler. La conciliation du 4 avril n'a finalement débouché sur aucune solution.

«Force est de constater que la direction d'AGC n'a jamais eu l'intention de trouver une solution. Il est



Une extension des actions à d'autres sites n'est pas exclue.

totallement irresponsable de n'avoir fait aucune proposition lors des négociations» dénoncent les syndicats. «Elle porte l'entière responsabilité des pertes financières, de la désorganisation et de la mise en chômage temporaire de l'ensemble de sa production dans ses propres usines et dans toute l'Europe». La concertation sociale étant brisée, une assemblée générale du per-

sonnel s'est tenue le 5 avril. «Les travailleurs sont décidés à maintenir la grève» déclare Aurore Joly, secrétaire régionale CSCBIE Namur-Brabant Wallon. «On est sans doute parti pour un mouvement à long terme». Le front commun envisage des actions pour la suite. Une extension des actions à d'autres sites n'est pas exclue. | D. Mo. |

LIÈGE

Tout augmente... sauf nos salaires!

L'inflation galopante d'une série de biens devient insupportable pour les travailleurs et les travailleuses.

C'est dans ce contexte que la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (CSC LVO) a réuni plus d'un millier de mani-

festants au parc de la Boverie, le 24 mars dernier. Pour la CSC LVO, la flambée des coûts de l'énergie et du transport et celui, fort probable, des produits de première nécessité, rend les fins de mois de beaucoup de travailleurs extrêmement difficiles.

Face à cette urgence sociale, Daniel Cornesse, coordinateur à la CSC LVO, demande que «des solutions supplémentaires soient prises rapidement afin de renforcer le pouvoir d'achat. Les récentes mesures décidées par le gouvernement vont dans le bon sens, mais sont loin d'être suffisantes pour lutter contre la précarisation du monde du travail: des solutions structurelles doivent également être prises!»

La CSC LVO revendique, entre autres, l'intervention majorée des frais de déplacement domicile-lieu de travail, l'application automatique du cliquet inversé sur le prix du carburant et l'extension du tarif social pour l'énergie.

Plus d'un millier de manifestants se sont réunis au parc de la Boverie.



EUROPE

Devoir de vigilance: proposition de directive

La proposition de directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité a de belles intentions, mais de sérieuses lacunes.

| Karin Debroey (adapt. D.Mo) |

Depuis plusieurs années, la CSC et d'autres syndicats, entre autres, demandent une législation contraignante en matière de devoir de vigilance. Cela, afin que les entreprises soient tenues de respecter, prévenir et faire cesser toute atteinte aux droits humains et à l'environnement sur toute leur chaîne de valeur et qu'elles soient également tenues pour responsables en cas de violation de ces droits (lire *L'Info* n°6).

Après de long mois d'attente, la Commission européenne a déposé, le 23 février dernier, sa proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Cette proposition s'applique aux opérations propres aux entreprises, à leurs filiales et à leur chaîne de valeur.

Afin de respecter ce devoir de vigilance, les entreprises devront:

- intégrer le devoir de vigilance dans leurs politiques et contrôler l'efficacité des mesures de vigilance;
- recenser, mettre un terme, ou réduire, au minimum les incidences négatives réelles et recenser, prévenir ou atténuer les incidences potentielles sur les droits humains et l'environnement;
- établir et maintenir une procédure de réclamation;
- communiquer publiquement sur le devoir de vigilance.

Un champ d'application insuffisant

D'un point de vue syndical, le champ d'application de la directive nous semble largement insuffisant, entre autres, du fait que la législa-



La CSC demande depuis plusieurs années une législation contraignante en la matière.

© Kristof Vadiño

tion européenne ne s'appliquerait pas du tout aux PME et ne s'appliquera pas à toutes les entreprises de la même manière.

Par ailleurs, la directive reconnaît les pratiques commerciales volontaires existantes (codes de conduite, «feuilles de route»...), adoptées unilatéralement par l'entreprise, qui sera donc juge et partie de ses propres pratiques. Ensuite, le devoir de vigilance ne s'appliquerait qu'aux «relations commerciales établies», ce qui peut créer d'importantes lacunes.

Rôle des syndicats

Il se limiterait à la possibilité de déposer des plaintes internes concernant des violations, plutôt que de s'impliquer pleinement dans la conception, le suivi et l'application du processus de vigilance. Le projet de directive ne se réfère qu'à un nombre très limité de normes internationales en matière de «droits sociaux et du travail».

Sanctions limitées

La directive prévoira une responsabilité administrative et civile pour les entreprises contrevenantes. Les États membres conviendront

du montant des amendes prévues. Néanmoins, la proposition limite la responsabilité pour les dommages survenant dans la chaîne de valeur aux situations où l'entreprise a une coopération régulière et durable avec le fournisseur et la limite en-

LE DEVOIR DE VIGILANCE NE S'APPLIQUERAIT QU'AUX «RELATIONS COMMERCIALES ÉTABLIES».

core plus pour les fournisseurs indirects. La proposition suggère qu'une entreprise ne sera tenue pour responsable que s'il peut être prouvé que ses actions ont été déraisonnables alors qu'un renversement de la charge de la preuve serait essentiel.

L'impression générale est que la Commission européenne vise une obligation de moyens et pas de résultats. La suite du processus législatif devrait avoir pour but que le devoir de vigilance soit un réel processus continu impliquant les représentants des travailleurs.

Bonus



Dans l'app de *L'Info*
Lisez la version
intégrale de ce texte.



Une occasion à ne pas manquer!



La CSC wallonne avait signalé, à plusieurs reprises, son mécontentement par rapport à la méthode privilégiée par le gouvernement wallon en matière de relance. Notamment concernant le cloisonnement des thématiques abordées et la séparation interne des task forces entre acteurs de terrain, acteurs institutionnels et interlocuteurs sociaux. L'objectif d'un plan cohérent, relançant la dynamique wallonne sur quelques enjeux prioritaires, semblait compromis. Face aux critiques des organisations syndicales, le gouvernement wallon a finalement rectifié le tir et proposé aux partenaires sociaux et environnementaux de s'associer plus activement à la construction de cette dynamique de relance.

Le gouvernement et les partenaires sociaux et environnementaux wallons ont donc signé une déclaration commune concernant les actions prioritaires au sein des mesures du Plan

de relance pour maximiser leurs retombées positives et accélérer la relance en Wallonie.

La CSC wallonne a travaillé intensément pour définir les orientations claires de ces actions prioritaires. Grâce à ce travail, des enjeux tels que la formation, la jeunesse, l'isolation énergétique, l'égalité des genres et la relocalisation de l'emploi font maintenant partie des priorités du redressement de la Région.

Ces projets prioritaires vont donc mobiliser l'ensemble des acteurs politiques et socio-économiques, dont la CSC, avec pour ambition de définir une vision d'avenir pour le territoire wallon. Ce plan doit permettre de forcer un modèle de transition socio-économique juste et, in fine, de promouvoir une société plus égalitaire et plus durable. Le «rebond de la Wallonie» est à ce prix.

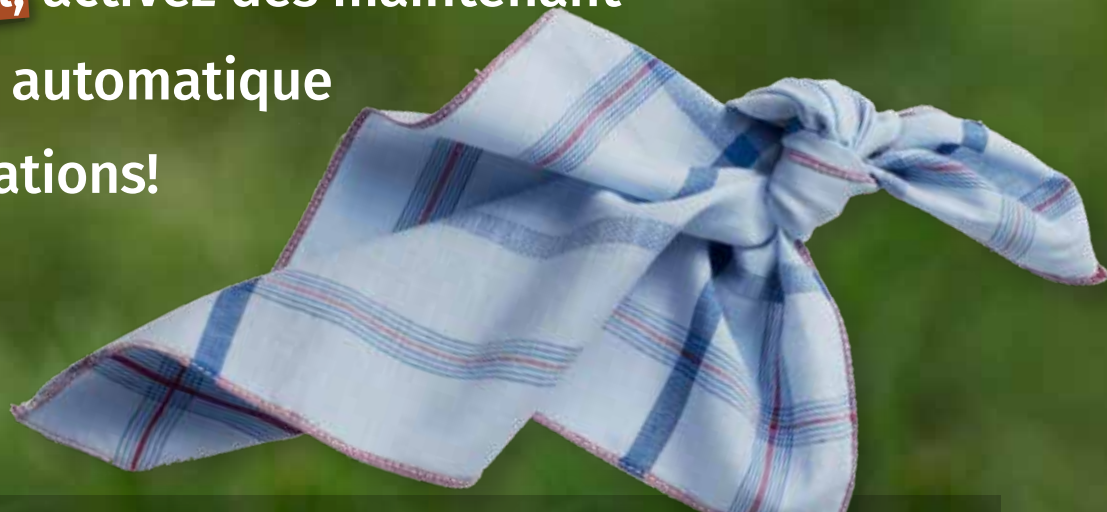
Faites un **nœud** dans votre **mouchoir**!

Pour découvrir la toute **nouvelle app de L'Info**

dès le **29 avril**, activez dès maintenant

la mise à jour automatique

de vos applications!



Téléchargez **gratuitement** l'app



et **désabonnez-vous de la version papier**
sur www.lacsc.be/desabonnement

App Store

Google Play

