

Syndicaliste

| Syndicaliste hors-série – 31 août 2022 |



Congrès de la CSC wallonne des 21 et 22 mai 2022

«**Bien vivre**»

Rapport



Sommaire



AVANT-PROPOS	3
RAPPORT D'ACTIVITÉS – Discours de Marc Becker, secrétaire national en charge des Affaires wallonnes	4
«CES 5 ANNÉES NE FURENT PAS UN LONG FLEUVE TRANQUILLE» Interview de Bruno Antoine, président sortant de la CSC wallonne	7
LES LIGNES DE FORCE	9
Section 1: Bien vivre, cela passe par une transition juste	10
Section 2: Bien vivre, cela passe par le droit à la formation pour toutes et tous	22
Section 3: Bien vivre, cela passe par des services et des biens collectifs universels	31
Section 4: Bien vivre, cela passe par la démocratie politique, sociale et économique	40
LES RÉOLUTIONS D'ACTUALITÉ	47
LES RÉOLUTIONS D'ACTIVITÉS	55
«LA CSC A BESOIN D'UNE WALLONIE FORTE ET LA WALLONIE D'UNE CSC FORTE» Interview de Pierre Cuppens, nouveau président de la CSC wallonne	62
«LE CAHIER DES CHARGES EST CLAIR POUR S'ENGAGER DANS UNE TRANSITION JUSTE POUR TOUTES ET TOUS» Discours de clôture de Marc Becker, secrétaire national en charge des Affaires wallonnes	64
MERCI À BRUNO ANTOINE, PRÉSIDENT SORTANT DE LA CSC WALLONNE	66
QU'EN PENSENT-ILS? TÉMOIGNAGES DE CONGRESSISTES	67
LE CONGRÈS CÔTÉ OFF	70
UN DÉBAT PAS SI SÉRIEUX	72
UN CADEAU QUI A DU SENS	73
LE BILAN CARBONE DU CONGRÈS	74
LE CONGRÈS EN PHOTOS	76

Colophon

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles | **Photos congrès:** Aude Vanlathem | **Secrétariat de rédaction:** Donatienne Coppieters | **Tél.:** 02.246.32.83 | **Courriel:** dcoppieters@acv-csc.be | **Site internet:** www.lacsc.be | **Éditeur responsable:** Dominique Leyon | **Lay-out:** Joost Gevaert- Gevaert Graphics | **Imprimerie:** 't Hooft |



© Aude Vanlathem

Avant-propos

Marc Becker, secrétaire national en charge des Affaires wallonnes

Le congrès est un moment important pour les travailleurs et les travailleuses de Wallonie, avec et sans emploi. Les politiques économiques, sociales et environnementales agissent en fonction d'objectifs dont on peut mesurer l'avancement par des indicateurs. Trop souvent, ceux-ci ne rencontrent pas les priorités de la CSC. En introduction aux lignes de force de son congrès 2017, la CSC wallonne déclarait le consacrer à «la Wallonie que nous voulons demain». Cette ambition était déclinée de la manière suivante: «une Région prospère, une terre de bien-être pour toutes et tous, aujourd'hui, mais aussi pour les générations futures, une Région engagée dans la transition et dans un projet de progrès social visant une société plus égalitaire et plus démocratique.»

À la lumière de ce qu'ont vécu les Wallonnes et les Wallons pendant cinq ans, ce projet pour la Wallonie reste d'actualité et la nécessité de le faire progresser s'est même considérablement renforcée.

Le troisième congrès de la CSC wallonne prolonge donc cette réflexion et trace les grandes lignes de ce que devrait être le «bien-vivre» en Wallonie: une économie tournée vers le développement humain et le respect de la nature, une redistribution des richesses permettant la prospérité partagée, une société qui vise le bien-être et s'appuie sur une participation démocratique respectueuse de toutes et tous, une qualité de vie par des biens et des services collectifs qui garantissent la cohésion sociale.

C'est sur cette base que quelque 300 congressistes venus des centrales professionnelles, des fédérations régionales et des groupes spécifiques (Seniors, Diversité, Travailleurs sans emploi, Femmes CSC, Jeunes CSC) ont discuté de l'avenir que la CSC wallonne veut construire pour la Wallonie. Ces lignes de force et ces résolutions d'actualité et d'activités lui permettront en effet d'être en ordre de bataille pour renforcer son action syndicale.

Parce que le redéploiement de la Wallonie passera par des politiques audacieuses et ambitieuses. Et parce que le monde d'après, c'est maintenant.



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem

Rapport d'activités 2017-2022

Discours de Marc Becker, secrétaire national en charge des Affaires wallonnes ⁽¹⁾

Bonjour à toutes et tous,

En clôturant le congrès précédent, en mai 2017, ici même, je n'aurais jamais imaginé que les cinq années à venir seraient de cet acabit.

Les choses avaient pourtant démarré de manière relativement classique même si, un mois à peine après notre congrès, le gouvernement wallon PS-CDH exploitait en plein vol. Le parti socialiste était évincé. Une nouvelle coalition CDH-MR voyait le jour et surtout, arrivait un nouveau ministre de l'Emploi et de la Formation. Fini la concertation sociale!

Mais surtout, une réforme des emplois APE particulièrement injuste qui nous amena dans la rue à deux reprises: en juin 2018 et en mars 2019, à plus de 10.000, avec nos collègues de la FGTB pour nous opposer à cette réforme.

Dans les faits, c'était la première véritable grève wallonne et ce fut surtout une véritable victoire puisque cette réforme fut totalement enterrée.

«Ça n'va nin!»

Le 6 décembre 2017, nous lançons la campagne «Ça n'va nin» qui a mis en avant six thèmes qui nous sont chers. Durant six mois, des actions de terrain nous ont permis de faire connaître nos positions sur l'emploi des jeunes, le rôle des services publics, le non-marchand, les flexi-jobs, la pension et la fiscalité. Dans les entreprises, les zonings, les marchés..., la CSC wallonne a occupé le terrain.

Pendant cette même période, nous avons aussi approfondi notre expertise autour de la validation des compétences, sur le contrôle de la disponibilité, autour des mensonges liés aux métiers en pénurie.

Et puis, nous avons aussi clairement enclenché notre chemin vers la transition juste en popularisant le concept, auprès de nos militants et délégués. En prônant l'absolue nécessité d'investir dans la rénovation énergétique des bâtiments et en faisant de nombreuses propositions en matière de mobilité.

L'Aviq, un modèle

Mais ce qui a surtout marqué également le début de cette mandature, c'est l'arrivée en rythme de croisière de l'Aviq, l'Agence pour une vie de qualité, résultat de la 6^{ème} réforme de l'État et pour laquelle la Wallonie a fait le choix d'opter pour une gestion paritaire.

Un peu sur le modèle de l'État fédéral, la Wallonie a élaboré son embryon de sécurité sociale dans laquelle on retrouve une partie de la politique de santé, la politique liée au handicap et enfin, la famille au travers de la gestion des allocations familiales.

La CSC a joué un rôle majeur dans la construction et le suivi de tout ce développement. Et on peut être fier de ce que cet organisme, géré paritairement, est devenu! On le verra d'ailleurs quelques mois plus tard!

Notre seul regret sera celui d'avoir échoué à ce que se mette en place une assurance autonomie.

(1) Les intertitres sont de la rédaction.

Le 6 décembre 2017, la CSC wallonne lance la campagne «Ça n'va nin!» qui a mis en avant six thèmes importants.



ON NOUS SPOTCHE
#ÇA N'VA NIN!
Ensemble pour une Wallonie
ambitieuse et solidaire
www.lacsc.be

Mais nous ne lâchons pas le morceau et nous continuerons à nous battre en sa faveur.

Mai 2019... Élections politiques à tous les étages! Avec, le 27 mars, «Le grand débat de la CSC wallonne» qui interpelle, via un certain nombre de militants, les responsables du CDH, Défi, Écolo, MR, PS et PTB sur des questions concrètes relatives à l'emploi, au revenu, à la fiscalité, à la jeunesse, au climat, à la mobilité, aux pensions et à la politique migratoire. Un bel événement! Avec une belle participation de nos militantes et militants.

La crise du Covid

Le nouveau gouvernement à peine installé, survient l'impensable. Ce que nous n'aurions jamais pu imaginer. Le 12 mars, on nous annonce qu'à partir du 14 mars, bars et restaurants seront désormais fermés. Cinq jours plus tard, c'est le lock down... et le premier confinement.

Des entreprises à l'arrêt, nos bâtiments inaccessibles... Le chômage temporaire explose comme il ne l'avait jamais fait dans l'histoire du pays... Nous décidons alors de mobiliser toutes nos forces pour répondre aux attentes de nos affiliés, bien souvent complètement perdus dans cette situation de chaos où nous atteindre est compliqué et où les réponses ne sont pas toujours simples.

C'est là que va surgir aussi la notion de «métier essentiel». Tous ces métiers qui, in fine, nous permettent simplement d'exister, de vivre et dont on se rendra compte que ce sont souvent des métiers parmi les moins considérés de notre société.



© Donatienne Coppieters

Avec le confinement lié au Covid, le chômage temporaire explose comme il ne l'avait jamais fait dans l'histoire du pays.

Cette période, tout le monde s'en souviendra à tout jamais! Elle révélera à quel point notre société est inégalitaire. Elle renforcera d'ailleurs ces inégalités. Mais, ce qui est sûr, c'est qu'au sein de la CSC, une véritable chaîne de solidarité s'est mise en place pour essayer de faire en sorte que toutes celles et tous ceux qui avaient besoin de nos services puissent y avoir accès, parfois dans des délais qui étaient difficiles, mais toutes

et tous, se sont remontés les manches pour atténuer au plus les difficultés rencontrées.

Bien sûr, cela n'a pas évité que cette pandémie nous touche aussi dans notre chair. Nous avons aussi perdu, sans doute, des membres de notre famille, mais aussi des militantes, des militants, des délégués... et aussi des membres du personnel!





Mi-juillet 2021, des pluies torrentielles tuent un grand nombre de personnes et laissent sans abri des milliers d'habitants en Wallonie.

Les inondations

Et si cela ne suffisait pas, la terre, notre bonne vieille terre, est venue nous rappeler qu'on la malmenait! Mi-juillet de l'année dernière, des pluies torrentielles comme nous n'en avons jamais connues provoquent des inondations, essentiellement dans l'Est du pays, tuant un grand nombre de personnes et laissant sans abri des milliers d'habitants.

Après le chômage Covid arrive le chômage «inondations». Des entreprises ferment, d'autres sont affectées. Un grand nombre de travailleuses et de travailleurs subissent leur deuxième peine! La CSC de Verviers, elle aussi, sera complètement sous eau... Les travaux de réaménagement viennent d'ailleurs seulement de se terminer. Et là aussi, une solidarité forte, de toutes et tous, centrales, interpro, permanents, militants, employés... s'est construite pour que nos affiliés puissent bénéficier d'un service approprié!

Plan de relance wallon

La période qui vient de s'écouler fut tout sauf un long fleuve tranquille!

Nous avons été bousculés dans nos habitudes, dans nos pratiques, mais la CSC wallonne, dans son ensemble, que ce soit au travers de ses centrales professionnelles, de ses fédérations... a su faire face! Et surtout de manière brillante grâce à la qualité de ses militants, de ses délégués, de ses employés et de ses permanents!

Certes, cette période chaotique n'est pas terminée. La guerre en Ukraine reste un élément fondamental d'instabilité politique, économique et sociale. Pourtant je voudrais aussi souligner que durant toute cette période, nous avons aussi continué à négocier: la mise en place de l'accompagnement adapté au sein du Forem, une réforme des aides à l'emploi qui devrait d'ailleurs aboutir prochainement, une réforme des incitants financiers à la formation.

Nous avons continué à organiser des cellules de reconversion là où c'était nécessaire.

En tant que gestionnaire de l'Aviq, Agence pour une vie de qualité, qui a été l'opérateur en Wallonie pour le tracing et la vaccination, nous avons été impliqués des jours et des nuits pour que tout cela se passe au mieux. Et il faut reconnaître que cette phase de la pandémie a été particulièrement bien gérée.

Enfin, le bout du tunnel se laisse entrevoir! Et maintenant, il va falloir rebondir. C'est pourquoi, la CSC wallonne s'est aussi impliquée dans la mise en œuvre d'un plan prioritaire au sein du plan de relance wallon. C'est historique: 2,5 milliards d'euros sur les 7 milliards que la Wallonie injecte vont être cogérés entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux. On n'en est qu'au début, mais ce sera sans doute les prémices du prochain rapport d'activités.

«Ces 5 années ne furent pas un long fleuve tranquille»

Après cinq années à la tête de la CSC wallonne, Bruno Antoine, le secrétaire fédéral de la CSC Luxembourg, a passé le flambeau de sa charge présidentielle à son successeur, Pierre Cuppens, à l'occasion du congrès wallon. Il revient sur un mandat riche et mouvementé.

Comment appréhendes-tu le passage de témoin?

J'ai eu l'occasion de m'y préparer deux fois puisque, avec le Covid, j'ai eu droit à un rabiot d'un an. Avec le report du congrès à 2022, les collègues ont souhaité que je poursuive mon mandat une année supplémentaire. La passation de témoin ne me fait pas peur puisque tout a bien été préparé et que, à la CSC wallonne, nous travaillons en équipe avec Marc Becker, le patron final de l'organisation. Le travail va continuer et il va se construire en équipe.

Au niveau personnel, comment le vis-tu?

Ça va être un changement d'autant plus important qu'il va se conjuguer avec une fin de carrière professionnelle au mois de septembre. Les premières semaines, l'agenda risque d'être un peu vide par rapport au rythme de travail que j'ai connu (sourire).

Le fait, pendant cinq ans, d'avoir pu être fédérateur, d'être en négociation permanente avec le gouvernement et d'être dans des lieux de discussion qui m'ont ouvert les yeux sur des éléments politiques et d'articulation avec les autres organisations, c'est un plus dans l'évolution de mon cheminement professionnel.

Président de la CSC wallonne, ça a été une lourde charge?

Ces cinq années ne furent pas un long fleuve tranquille mais, ensemble avec les responsables d'organisations et les militants, on a pu chaque fois rebondir et réinventer la CSC wallonne en fonction

de l'actualité. Ça a été un mandat plein de défis. Durant ces cinq ans, on a mis en œuvre la 6^{ème} réforme de l'État avec des réformes notamment au niveau de la santé, des allocations familiales, des maisons de repos et des maisons de repos et de soins. Il reste encore devant nous le plan de prévention et de promotion de la santé. Au niveau de l'emploi et de la formation, il y a eu aussi plusieurs réformes: APE, accompagnement des demandeurs d'emploi, aides à l'emploi et à la formation, ou encore, la réforme des aides à la formation, dont le congé-éducation payé qui est un élément-clé pour nos formations syndicales.

Le second défi que nous avons eu à relever, ce sont les deux années de Covid durant lesquelles il a fallu s'adapter tant dans le fonctionnement de la CSC wallonne que dans les objectifs de travail.

Enfin, on a mis en place, à la demande du

gouvernement, le Groupe des partenaires sociaux wallons (GPSW). J'ai une certaine satisfaction parce que j'ai l'impression que le Plan de relance wallon va vraiment lancer le GPSW et les relations avec le gouvernement. Enfin, les répercussions de la guerre en Ukraine vont également toucher les objets de travail de la CSC wallonne.

Quels sont les moments qui ont particulièrement marqué ton mandat?

Il y a bien sûr les inondations qui ont, après le Covid, contrarié une nouvelle fois le plan de redéploiement de la Wallonie, avec un impact à venir sur son budget et son endettement.

Ensuite, nous avons organisé avec la FGTB la première manifestation interprofessionnelle concernant la réforme des APE. C'est une vraie nouveauté. Un autre élément, ce sont les campagnes de sensibilisation que nous avons mises en



«Avec les responsables d'organisations et les militants, on a pu chaque fois rebondir et réinventer la CSC wallonne en fonction de l'actualité.»

place, comme «Ça n'va nin!» ou «Le monde d'après, c'est maintenant». Enfin, la position que nous avons prise au niveau de la gratuité des transports en commun constitue également un moment important. L'élément transversal à ces trois éléments, c'est que nous avons travaillé avec les militants, que nous avons été à la rencontre des affiliés et que nous avons fait des campagnes de proximité dans un souci d'éducation populaire. C'est un élément majeur de renforcement de la CSC wallonne.

Quelles avancées majeures ont eu lieu durant ton mandat?

L'élément majeur qui a avancé, c'est le système de concertation. J'ai le sentiment que le politique prend plus en compte nos positionnements. Nous le rencontrons avec des dossiers bien fic-

lés et concrets qui peuvent le mettre en difficulté par rapport à leur vérité. À cet égard, la maturité acquise par le GPSW va nous permettre d'avoir des outils encore plus performants dans la concertation. On communique également plus sur nos actions et nos positions: les institutions et organisations avec qui nous dialoguons connaissent nos balises et les lignes rouges à ne pas dépasser.

Es-tu optimiste quant à l'avenir de la Wallonie?

Je suis circonspect. On verra dans les mois qui viennent si les vieux réflexes et pratiques ne feront pas obstacle au Plan de relance. Mais le côté positif, c'est qu'avec la méthode de travail que nous avons proposée dans le cadre du GPSW, on va sortir une série de projets de la seule compétence d'un ministre et les in-

tégrer dans une chaîne de plus-value. Les différents ministres vont être obligés de travailler ensemble en faisant de la complémentarité entre différents projets qui sont de leur responsabilité individuelle. Ce sera une belle évolution du climat de la conception de la gouvernance wallonne qui devrait permettre une bien meilleure efficacité que les plans de redéploiement précédents.

Quels sont les défis les plus importants auxquels ton successeur devra faire face?

On doit tout d'abord faire reconnaître le fait régional au sein de la CSC nationale et particulièrement des centrales fédérales. Il faut conquérir en interne un poids identique entre le régional et le fédéral

Ensuite, il faut pouvoir réaffirmer plus régulièrement les disparités socioéconomiques en défaveur de la Wallonie. Ces disparités, les moyens et les parcours, qui sont différents entre les Régions, doivent être pris compte dans les stratégies d'action nationales.

Le troisième défi, c'est le renforcement du fait syndical de la CSC wallonne par et pour les affiliés et la population: 80% de nos membres ne connaissent aucun délégué syndical. Le principe des campagnes qui allient proximité et éducation populaire participe à cette reconnaissance.

Enfin, il faut aller au-delà du principe de la fonction consultative et obtenir la capacité de signer des accords interprofessionnels au niveau des compétences wallonnes, comme la mobilité par exemple. Je suis intimement convaincu que c'est la prochaine étape qu'il faudra construire. Cela renforcera la plus-value pour les travailleurs.

Un conseil à donner à ton successeur?

Travaille pour les Wallonnes et les Wallons (sourire)!

| Propos recueillis par David Morelli |



Bruno Antoine: «L'élément majeur qui a avancé, c'est le système de concertation. J'ai le sentiment que le politique prend plus en compte nos positionnements.»

Lignes de force

Bien
vivre



Les lignes de force



Les lignes de force

En introduction aux lignes de force de son congrès 2017, la CSC wallonne déclarait le consacrer à «la Wallonie que nous voulons demain».

Elle déclinait cette ambition de la manière suivante: «une Région prospère, une terre de bien-être pour toutes et tous, aujourd'hui mais aussi pour les générations futures, une Région engagée dans la transition et dans un projet de progrès social visant une société plus égalitaire et plus démocratique».

Près de cinq ans plus tard, à la lumière de ce qu'ont vécu durant tout ce temps les Wallonnes et les Wallons, notre projet pour la Wallonie reste parfaitement d'actualité et la nécessité de le faire progresser s'est même considérablement renforcée. Le congrès 2022 de la CSC wallonne entend dès lors confirmer et affiner ce projet de la CSC wallonne, et en préciser les modalités concrètes.

La 6^{ème} réforme de l'État a donné à la Wallonie la maîtrise de nouveaux leviers politiques, essentiels pour le quotidien de la population wallonne, par exemple en matière d'allocations familiales, de politique de l'emploi, de formation (le congé-éducation payé), d'accompagnement et de soins des aînées et des aînés. Et les institutions wallonnes se sont

donc adaptées pour intégrer ces politiques, dont certaines font toujours à l'heure actuelle l'objet de discussions en vue de profondes réformes (par exemple, les aides à l'emploi et à la formation).

La régionalisation a aussi transféré des moyens financiers importants vers la Wallonie, mais on sait qu'ils ne suffiront pas pour répondre à tous les défis auxquels la Région est confrontée (tenant compte notamment de l'extinction progressive du mécanisme de transition).

D'autant que, entretemps, la crise sanitaire qui s'est déclenchée début 2020 et les inondations qui ont dévasté une partie de la Wallonie en juillet 2021 ont imposé de mobiliser des budgets publics considérables. Or, la Wallonie détient désormais un réel pouvoir fiscal qu'elle utilise très peu alors qu'elle pourrait activer ce levier pour disposer de moyens supplémentaires en vue de mener des politiques économiques, sociales et environnementales ambitieuses, et pour faire en sorte que les revenus élevés et les gros patrimoines participent davantage à l'effort collectif.

Dans le même temps, la prise de conscience des dérèglements climatiques et des enjeux environnementaux a fortement grandi dans la population wallonne

(comme ailleurs en Belgique et en Europe), notamment chez les jeunes qui ont montré une détermination et une mobilisation exemplaires.

Enfin, nous avons bien dû constater que les inégalités et la précarité se sont encore accrues en Wallonie. La crise sanitaire et son impact socioéconomique n'ont fait qu'augmenter ces inégalités sociales, et de plus en plus de travailleuses, de travailleurs et leurs familles se trouvent aujourd'hui en situation de pauvreté. Cette situation risque encore de se dégrader à l'avenir avec l'explosion des prix énergétiques.

Par ailleurs, la pandémie du Covid-19 a mis en évidence une série de considérations qui sont apparues «en creux» des mesures sanitaires, comme l'importance des liens sociaux et de la cohésion sociale, notamment au travers du travail, l'aspiration à ce que celui-ci ait du sens et permette l'épanouissement personnel, notamment par une meilleure conciliation avec la vie privée et familiale, l'importance du bien-être et de la santé mentale. Elle a également révélé les failles de nos démocraties sociales et démontré l'importance de les renforcer.

La hausse des inégalités et l'actualité des années 2020-2021 (pandémie du Co-



L'arbre, le symbole de ce congrès wallon sur le bien-vivre.

vid, inondations, flux migratoires) ont entraîné dans la population wallonne deux types de réactions fort différentes. D'abord un grand élan de solidarité parmi les citoyennes et les citoyens. Mais aussi un renforcement des préjugés et des idées diffusées par l'extrême droite. La CSC wallonne se situe fermement du côté de la solidarité et entend la renforcer tout en combattant les fausses solutions de l'extrême droite.

C'est sur la base de ces différents constats que la CSC wallonne a décidé de prolonger la réflexion de son congrès précédent en consacrant celui de 2022 à un concept emprunté aux peuples indigènes d'Amérique du sud: le «bien-vivre» (*Buen vivir* en espagnol).

L'idée centrale du *Buen vivir* est de faire primer la collectivité sur la propriété. Il considère qu'un développement humain durable ne peut se faire qu'en harmonie avec la nature dont il faut prélever les ressources avec parcimonie, et qu'il doit s'appuyer sur une vie communautaire

faite d'entraide, de solidarité, de responsabilités partagées, et de production collective au bénéfice de toutes et tous.

Dans ce projet, on estime qu'on ne peut pas supprimer la pauvreté par une croissance économique infinie, mais qu'il faut à la fois mieux répartir les richesses et mener des politiques volontaristes de développement de biens et de services collectifs (dont des services publics), par exemple dans l'éducation, la santé, la mobilité.

La CSC wallonne souhaite, dans ce congrès, tracer les grandes lignes de ce que devrait être le bien-vivre en Wallonie pour les années qui viennent: une économie solide, résolument tournée vers la transition juste des emplois et le développement humain et respectueuse de l'environnement; une redistribution des richesses permettant la prospérité partagée; une société de bien-être et une qualité de vie garantissant la cohésion sociale; des biens et des services collectifs de qualité et accessibles à tous et toutes.

Ce redéploiement de la Wallonie passera nécessairement par des politiques nouvelles et audacieuses, qui osent rompre avec ce qui s'est fait par le passé ⁽¹⁾.

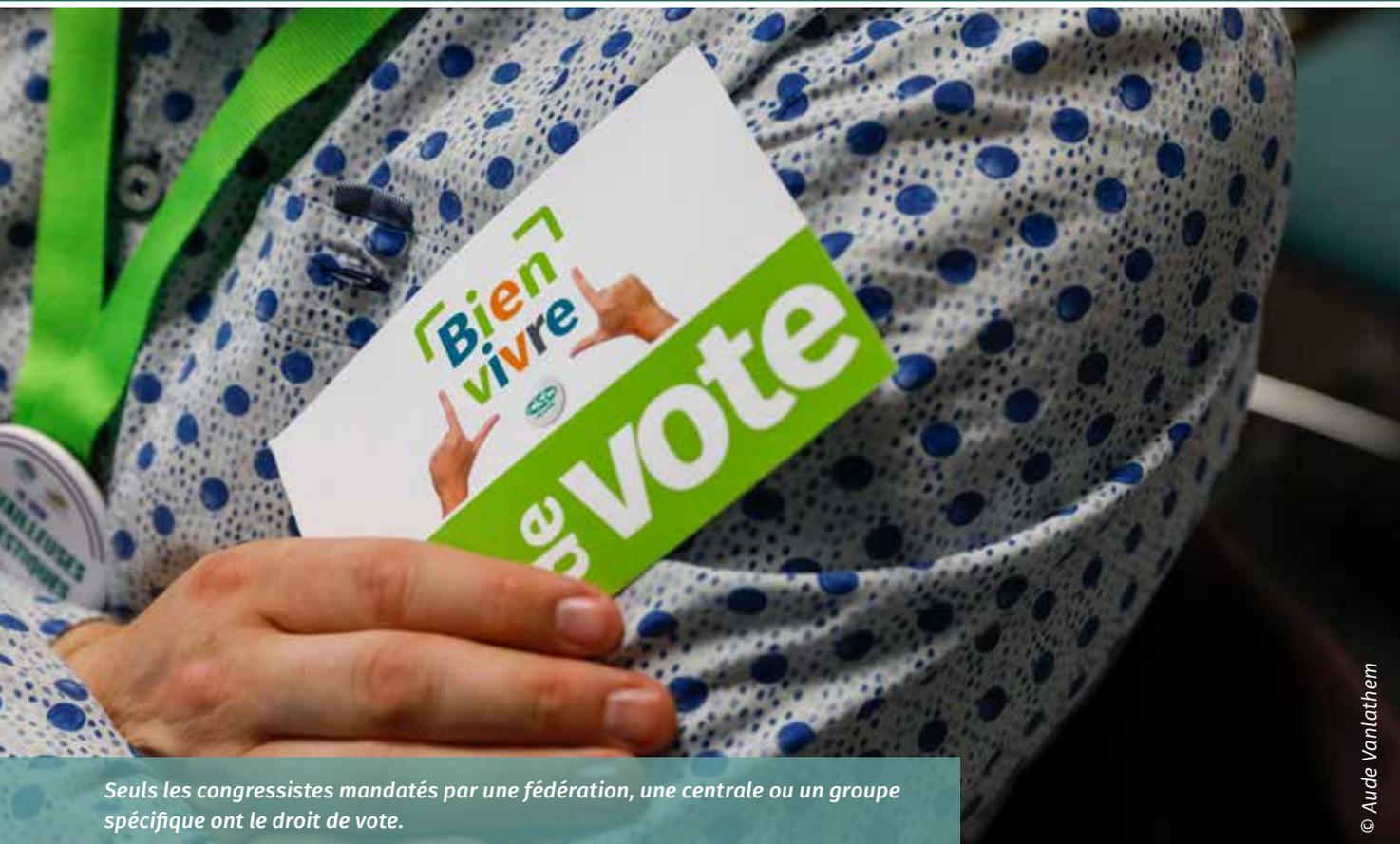
Sur la base des propositions recueillies dans toutes les organisations lors des consultations qui se sont déroulées de septembre à décembre 2021, un projet de lignes de force a été élaboré, qui s'articule autour de quatre thématiques:

- la transition juste;
- la formation tout au long de la vie;
- les biens et les services collectifs;
- la démocratie sociale.

Traversant ces quatre champs d'action, on trouvera plusieurs préoccupations essentielles pour la CSC wallonne, parmi lesquelles:

- la pérennisation, la consolidation et la création d'emplois pour toutes les Wallonnes et tous les Wallons en âge et

(1) C'est ce que la CSC wallonne a fait par exemple en contribuant à promouvoir le projet «Territoire zéro chômeur de longue durée».



© Aude Vanlathem

Seuls les congressistes mandatés par une fédération, une centrale ou un groupe spécifique ont le droit de vote.

en capacité de travailler: l'emploi durable et de qualité est pour la CSC wallonne au cœur du «bien-vivre», tant par le revenu qu'il doit procurer, que par le sens et l'utilité qu'il doit avoir pour la personne et pour la communauté, ainsi que par le lien social qu'il permet de créer et d'entretenir;

- l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la volonté d'éviter l'exclusion numérique et de garantir la cohésion sociale;
- la nécessité d'appuyer toutes les politiques wallonnes sur de nouveaux indicateurs économiques, sociaux et écologiques, illustrant le bien-vivre;

- l'importance de la solidarité, que ce soit entre travailleuses et travailleurs des différents secteurs, mais aussi avec les travailleuses et travailleurs sans emploi, et les travailleuses et travailleurs sans papiers. Cela tant au niveau national qu'au niveau européen et international. Cette solidarité est notre meilleur atout pour garantir à toutes et à tous le bien-être et le bien-vivre. C'est également un rempart fort contre la montée des idées et des partis d'extrême droite.

Remarques méthodologiques

1. Ces lignes de force ne reprennent pas les positions, les propositions et les revendications qui ont été adoptées par les congrès précédents de la CSC wallonne. Pour la plupart d'entre elles, celles-ci sont toujours d'actualité et figurent dans les éditions spéciales de *Syndicaliste* n° 866 (congrès de mai 2017) et n° 783 (congrès d'avril 2013). En particulier pour ce qui concerne l'emploi et la politique industrielle: si ces deux sujets sont relativement peu abordés dans ces lignes de force, c'est

en raison du choix qui a été opéré de restreindre les thématiques, mais cela ne signifie pas qu'ils aient perdus de leur importance; au contraire, ils restent tout à fait essentiels dans les préoccupations et dans les actions de la CSC wallonne.

2. On remarquera que certaines propositions se retrouvent à plusieurs endroits du texte. Ces répétitions sont voulues car il s'agit ainsi d'approcher une même proposition sous plusieurs angles. C'est le cas par exemple de la ligne de force relative aux plans de transition juste en entreprise: le développement de plans de transition juste dans les entreprises est important, tant pour l'objectif global de la transition juste que pour la démocratie sociale.
3. L'usage du terme «travailleuse-s» doit s'entendre comme regroupant l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, qu'elles et ils soient à l'emploi ou sans emploi ou qu'elles et ils soient allocataires sociales-aux.

Bien vivre, cela passe par une transition juste.



Transition
juste



© Aude Vanlathem

La section 1 sur la transition juste était présidée par Marc Becker. François Sana (pour l'aspect transition) et Muriel Ruol (pour l'aspect reconversion économique) étaient les rapporteurs-experts. Maxime Bruggeman était secrétaire et Manon Van Thorre, notuliste.



I. Bien vivre, cela passe par une transition juste

LF 1 - La transition juste comme opportunité du redéploiement économique wallon

La CSC wallonne estime la transition écologique urgente et indispensable. L'utilisation actuelle des ressources n'est pas durable. Nous consommons et extrayons plus de matières premières que notre planète ne peut en fournir à long terme.

La CSC wallonne s'inscrit complètement dans la vision de la transition juste. En effet, nous considérons que **la transition nécessaire de notre économie ne réussira que si elle est juste et si elle place l'humain au centre de ses préoccupations**. Le défi climatique et les défis environnementaux doivent être considérés comme une opportunité. Notre ambi-

tion est de maintenir et créer des emplois durables et de qualité en Wallonie. Pour cela, il faut rendre notre mode de développement plus sobre dans son utilisation des ressources et investir intelligemment dans les technologies de pointe dont nous aurons besoin demain sans pour autant considérer celles-ci comme la solution à tous les problèmes. L'investissement et l'innovation doivent être des leviers pour développer de nouveaux fleurons de l'économie circulaire et bas carbone. Tous les secteurs doivent participer à l'atteinte de la neutralité climatique en 2050.

La CSC wallonne, en collaboration avec la CSC fédérale, souhaite accompagner cette transition avec les pouvoirs publics et les entreprises. La transition écologique requiert un nouveau contrat social.

Les syndicats doivent faciliter l'évolution de secteurs trop émetteurs de carbone et, en contrepartie, exiger des garanties que les travailleurs et travailleuses visé-e-s pourront évoluer vers des métiers et des emplois qui leur conviennent (rémunération, temps de travail, épanouissement, conciliation vie privée-vie professionnelle, etc.)

Dans ce cadre, la CSC wallonne rappelle sa volonté que la Wallonie mette en place **une politique industrielle qui s'inscrive pleinement dans la transition juste**, en en saisissant les opportunités. Il s'agit notamment de valoriser les résultats des recherches menées dans les pôles de compétitivité, d'investir dans des filières économiques ancrées dans la Région et valorisant les ressources de la Wallonie, d'orienter les aides aux entreprises sur

Notre vision de la transition juste

La «transition juste» telle que théorisée au fil du temps par le mouvement syndical repose sur cinq piliers:

1. Le dialogue entre les pouvoirs publics et les principaux acteurs, dont les représentants des entreprises, des syndicats, des autorités locales et régionales, et des associations;
2. Des emplois verts et décents grâce à des investissements domestiques dans les (nouvelles) technologies bas carbone, la recherche et développement (R&D) et l'innovation, et le transfert de technologies;
3. Des compétences «vertes»: des stratégies actives d'éducation, de formation, de développement des compétences au service d'une économie bas carbone et efficace dans l'utilisation des ressources, à l'initiative des pouvoirs publics;
4. Le respect des droits humains et du travail: la prise de décision démocratique et le respect des droits humains et du travail sont essentiels pour garantir une représentation juste des intérêts des travailleuses et travailleurs et des communautés sur le plan national et international;
5. Des systèmes de protection sociale forts et efficaces, à caractère assurantiel et basés sur la solidarité.

leur développement et leur diversification et de les conditionner davantage à des exigences sociales (emploi, conditions de travail, rémunérations) et environnementales. Il faut un contrôle effectif de celles-ci et des sanctions adaptées. Il est également important d'inscrire cette politique industrielle et la transition juste dans une dimension nationale, européenne et internationale.

La CSC wallonne revendique également le droit pour chaque personne, y compris les personnes porteuses d'un handicap, de trouver un emploi de qualité, qui lui permette de vivre dignement (pas de sous-emploi ou d'emploi précaire) et lui donne accès à l'ensemble des droits sociaux (salaire juste, sécurité sociale, représentation sociale, etc.).

Par ailleurs, la CSC wallonne réaffirme que **la réduction collective du temps de travail est une voie majeure et indispensable pour s'engager dans la transition juste**, et elle appuie les positions prises lors de ses congrès précédents à ce sujet.

La réduction collective du temps de travail est un outil essentiel à la construc-

tion d'un nouveau mode de développement non basé sur la croissance du PIB. Il faut réduire de manière importante le temps de travail, car c'est la solution la plus simple en réponse au défi du maintien du plein emploi sans augmentation de la productivité.

La CSC soutient la réduction collective du temps de travail et la défendra avec les objectifs et les balises rappelées dans l'encadré ci-dessus. Elle veillera à garantir cette revendication dans les futures négociations et à évaluer régulièrement les avancées réalisées.

Dans le même temps, la CSC wallonne combattra avec force toute hausse de la flexibilité non choisie. En effet, la CSC wallonne constate que l'épuisement des ressources se marque aussi dans ce que les employeurs nomment «les ressources humaines». La flexibilité et la pression au travail se sont accentuées depuis dix ans, l'accès à des régimes de fin de carrière (RCC, crédit-temps...) s'est durci et, dans de nombreux secteurs/entreprises, les heures supplémentaires

Ligne de force sur la réduction collective du temps de travail, adoptée par le congrès de la CSC wallonne de mai 2017 (extraits):

La CSC wallonne tient d'abord à rappeler ses positions du congrès de 2013 en faveur d'une réduction du temps de travail, collective, avec embauche compensatoire, sans perte de revenu pour le travailleur, et sans préjudice pour la sécurité sociale. Avec un triple objectif:

- partager l'emploi et lutter contre le chômage;
- libérer du temps pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- alléger le travail, en particulier en ce qui concerne les travailleurs plus âgés.

La CSC wallonne souhaite aussi apporter une série d'éléments nouveaux: [...] il faut une meilleure redistribution des richesses [...] la réduction collective du temps de travail ne (peut) engendrer une augmentation des cadences [...] (elle) passe aussi par une diminution des heures supplémentaires [...] les aides publiques (doivent) être davantage liées à une réduction collective du temps de travail [...] la CSC wallonne élaborera un plan d'action et une stratégie pour faire vivre cette revendication.

et les pénuries pour certaines fonctions détériorent les conditions de travail de ceux et celles qui restent en poste. La transition juste implique également de lutter contre ces tendances à plus de flexibilité qui dégradent la qualité des emplois et font peser des risques sur le bien-être des travailleurs et des travailleuses. La transition juste doit enlever de la pression au travail et rendre soutenable les emplois.

Enfin, pour la CSC wallonne, la transition juste doit être abordable financièrement. C'est à dire qu'elle ne doit pas augmenter les factures que payent les travailleurs et les travailleuses. Elle doit être accessible pour tout le monde.

Pour instaurer cette transition juste en Wallonie, la CSC wallonne préconise les mesures suivantes:

LF 2 - Développer un plan régional de transition juste

Au niveau régional wallon, **il est urgent de concevoir et de mettre en œuvre un plan de transition juste, créateur de milliers d'emplois durables de qualité.** Nous voulons que le développement de l'économie circulaire, dont le traitement des déchets et particulièrement ceux qui sont nocifs (amiante, déchets radioactifs...), la rénovation énergétique des bâtiments, la mobilité durable, le développement de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables, l'agriculture bio-

logique, etc. créent des milliers d'emplois. Il s'agit dès lors d'élaborer un grand plan social et écologique cohérent avec l'objectif de neutralité climatique de la Wallonie à l'horizon 2050. Il doit décrire de manière concrète, dans une logique anticipative, notamment les retombées en termes d'emploi de la transition écologique et la nécessaire préparation des travailleurs et travailleuses (formation/reconversion) aux défis de demain. Une attention soutenue devra être portée au développement et à l'exploitation des voies fluviales, ferroviaires et aéroportuaires régionales en ce qui concerne la transition juste, sociale et durable. Ce plan devra être inscrit dans les DPR comme le cœur de celles-ci.

La transition écologique ne doit pas être supportée uniquement par les travailleurs et les travailleuses, mais aussi par les entreprises et les collectivités locales et régionales.

Les travailleuses et travailleurs et leurs représentants syndicaux doivent être

pleinement engagés dans l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan pour garantir son adhésion et ses impacts sociaux positifs au niveau local. La participation des syndicats est une condition incontournable à la mise en œuvre du plan.

Des politiques solides en matière de compétences et de formation sont essentielles. Il faut mettre en œuvre une évaluation appropriée de l'impact social et économique de la transition écologique sur l'emploi, dans chaque secteur et pour l'ensemble de la Région wallonne. Les droits à l'information et à la consultation doivent être appliqués suffisamment à temps, en amont des décisions, pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir leur mot à dire sur les orientations stratégiques et sur les mesures à mettre en œuvre pour se préparer aux défis à venir.

Par ailleurs, il serait intéressant de créer un **observatoire de la transition juste en Wallonie.** Celui-ci devra impliquer notre enseignement supérieur et notre re-



cherche, ainsi que les interlocuteurs sociaux, dans la réalisation et le suivi du plan de transition. Il permettra d'avoir une vision et un suivi permanent de l'évolution de la transition dans notre Région. Il indiquera idéalement des initiatives, bonnes pratiques et exemples concrets de progrès des entreprises et des secteurs en la matière. Les indicateurs d'observation devront être suffisamment clairs et détaillés (SMART). Les membres de cet observatoire devront être suffisamment libres dans leur fonction.

LF 3 - Développer des plans sectoriels de transition juste

En conséquence et en cohérence avec le plan wallon de transition juste, nous avons besoin de plans sectoriels de transition juste articulés au niveau national et européen afin d'éviter une fuite d'activités et d'emplois vers d'autres régions ou pays. Tous les secteurs de notre économie sont touchés par la transition. Ils doivent donc tous élaborer leur plan spécifique, ambitieux en fonction des caractéristiques qui leur sont propres. Les travailleuses et les travailleurs et leurs représentants doivent être impliqués dès la phase de rédaction de ces plans et doivent avoir leur mot à dire dans leur suivi et leur mise en œuvre concrète. Des outils d'anticipation de l'impact sur l'emploi de la transition écologique doivent être développés et soumis à la concertation sociale au sein des secteurs. Des plans de formation ambitieux et obligatoires dans tous les secteurs doivent être mis sur pied, permettant aux travailleurs et aux travailleuses des secteurs plus carbonés (par exemple, le transport routier) de se former tout en conservant leur salaire (par exemple, pour transiter vers le rail ou le transport fluvial). La CSC wallonne demande également à ce que les bonnes pratiques des entreprises soient reprises afin de disposer d'une compila-

tion des expériences positives. De tels systèmes de formation ont été mis sur pied pour les formations en soins infirmiers: nous devons nous nourrir de ces expériences pour la transition juste en Wallonie.

LF 4 - Développer des plans de transition juste en entreprises

Enfin, au niveau des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, et des administrations ainsi que des écoles, la transition écologique doit également s'opérer avec les travailleuses et les travailleurs. Leur information et consultation est essentielle et doit porter sur les moyens et les outils nécessaires pour parvenir à réduire l'empreinte écologique de celle-ci en vertu du principe de responsabilité sociétale des entreprises (RES).

Les représentants des travailleuses et des travailleurs connaissent bien leur outil de travail et leur lieu de travail. À ce titre, ils sont à même de faire des propositions concrètes et d'énoncer des exigences relatives à la mutation/évolution de leur entreprise, de leur secteur, ou à la mutation/évolution professionnelle du personnel. Les représentants des travailleurs et des travailleuses doivent disposer des moyens humains, matériels et organisationnels nécessaires en termes de formation et d'expertise afin de pouvoir identifier les enjeux environnementaux auxquels l'entreprise est confrontée, ainsi que les effets de la transition sur les activités, l'emploi et les compétences non seulement des travailleurs et travailleuses individuellement, mais aussi du collectif de travail dans son ensemble. Aussi, les représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses doivent pouvoir obtenir non seulement une visibilité sur les en-

jeux environnementaux auxquels l'entreprise est exposée (rapport annuel sur l'environnement), mais aussi connaître les effets que la transition écologique va entraîner sur les activités de l'entreprise. Le réviseur d'entreprise pourrait être sollicité pour ce screening.

Ce diagnostic doit permettre d'engager une discussion avec la direction sur les métiers et professions actuels: quels sont ceux qui doivent être revus et quels moyens mettre en place pour accompagner les travailleurs et travailleuses dans cette transition (formation, recyclage, formation continuée...). Ces nouvelles compétences et fonctions doivent être réfléchies en respectant l'égalité de genre, c'est-à-dire en assurant l'accessibilité aux travailleuses.

Nous demandons qu'au sein de chaque administration, de chaque entreprise et de ses filiales, **des plans de transition juste vers la neutralité climatique soient élaborés en prenant pleinement en compte le point de vue des travailleuses et travailleurs et de leurs représentants.**

Toute administration et toute entreprise, y compris ses filiales établies à l'étranger, doit se voir contrainte de réaliser son bilan environnemental et les soumettre au dialogue social à l'instar de l'obligation de produire le bilan social, par exemple. Le bilan environnemental comprendra au minimum un volet relatif au bilan carbone⁽¹⁾ et un volet intégrant un plan de recyclage des déchets. La réalisation de ces bilans devrait revêtir un caractère obligatoire, assorti de sanctions (tout en évitant les conséquences néfastes pour les travailleurs et les travailleuses). Le coût carbone des trajets domicile-lieu de travail des travailleurs et des travailleuses doit être inclus dans ce bilan qui devra également prendre en compte la question des horaires atypiques.

(1) Le bilan carbone d'entreprise désigne une méthode et des outils permettant à toute organisation de comptabiliser l'ensemble de ses émissions de GES (gaz à effet de serre) et ainsi, de prendre conscience de ses principaux postes d'émissions et de sa vulnérabilité énergétique. Dès lors, l'organisation est à même de définir ses objectifs de réduction d'émissions et un plan d'actions associé.

Il faut, par ailleurs, prendre en compte les travailleuses et les travailleurs vivant dans les zones rurales. Des outils spécifiques sont à développer et à mettre en œuvre pour soutenir les PME dans le travail d'évaluation de leurs progrès écologiques. Nous demandons également à toutes les entreprises présentes sur un zoning, tout en respectant la concertation sociale, de se coordonner dans la gestion de leur politique de transition afin que celle-ci soit la plus efficiente possible.

LF 5 - Imposer le bilan carbone dans les entreprises et les administrations

Toute entreprise de 50 travailleurs et plus, y compris ses filiales établies à l'étranger, doit se voir contrainte de calculer son bilan carbone jusqu'au scope 3 et le soumettre au dialogue social, comme c'est déjà le cas pour le bilan social. Des outils spécifiques sont à développer et à mettre en œuvre pour soutenir

les PME dans le travail d'évaluation de leurs progrès écologiques.

LF 6 - Construire un réseau de conseillers en environnement/transition juste

Dans les entreprises et les administrations, les conseillers en prévention ont un rôle important à jouer au niveau de la santé et la sécurité. Sur ce même modèle, nous demandons l'obligation légale de créer dans chaque entreprise un poste de «conseiller en environnement/transition juste» chargé de réfléchir aux mesures à prendre à ce sujet au sein des entreprises et institutions publiques en incluant l'enjeu de la transition juste, et de veiller à leur bonne implémentation et à leur évaluation. La CSC wallonne rappelle que ces conseillers doivent pouvoir mener leur mission en toute indépendance. Ces conseillères et conseillers devront être outillés pour aborder l'écologie en entreprise et seront organisés

en réseau. Il conviendrait également d'intégrer systématiquement l'écologie dans toutes les discussions des organes de concertation.

Le recours à un conseiller en transition juste pourrait résulter d'une mutualisation au niveau d'un secteur, d'un zoning, sur le modèle des services externes de prévention et de protection au travail.

LF 7 - Promouvoir et populariser des indicateurs alternatifs au PIB - Développer un monitoring de la transition

Pour mener des politiques publiques qui améliorent le bien-vivre et, en particulier, la qualité de l'environnement de toutes les personnes habitant en Wallonie, la CSC wallonne estime qu'il faut pouvoir créer de nouveaux instruments de mesure qui ne peuvent pas se limiter à ceux du passé, comme la croissance du PIB. En effet, cet indicateur ne nous



donne aucune information sur la qualité de la vie, la place des inégalités dans notre société, la qualité de l'emploi et de l'environnement. De nouveaux indicateurs, permettant de mieux approcher le cadre de vie et les préoccupations quotidiennes des Wallonnes et des Wallons, doivent être développés. La croissance ne doit pas être une fin en soi et doit être au service du bien-être des vivants.

Il s'agirait notamment de calculer les indicateurs suivants:

- a. le bien-être des citoyennes et citoyens (santé, accès aux loisirs, vacances...);
- b. le nombre d'emplois réellement durables et de qualité et son évolution;
- c. le nombre de formations pour de nouveaux emplois et compétences verts;
- d. le nombre de logements, en distinguant les publics des privés, écologiques et financièrement accessibles (PEB B minimum);
- e. le taux annuel de rénovation profonde (vers une PEB performance énergé-

tique du bâtiment de minimum B) des logements et bâtiments;

- f. le taux de précarité énergétique (en vue évidemment de son éradication);
- g. les différents modes de chauffage;
- h. l'accès aux transports en commun (y compris pour les personnes en situation de handicap) et la distance entre le lieu d'habitat et le transport en commun;
- i. les évolutions en matière d'énergie verte et renouvelable;
- j. le degré de circularité de notre économie;
- k. le degré de dépendance des secteurs économiques wallons aux ressources naturelles;
- l. les surfaces agricoles cultivées de manière biologique;
- m. le nombre de chercheurs académiques wallons travaillant sur base de méthodes de recherche hétérodoxes (alternatives au PIB, autre modèle économique, etc.);
- n. le degré d'exposition à des matériaux

nocifs au domicile et sur le lieu de travail;

- o. tous les indicateurs de cohésion sociale (Iweps).

Les indicateurs doivent être calculés et revus régulièrement pour être au plus près de la réalité.

Il est essentiel que ces indicateurs soient systématiquement générés afin de vérifier que les femmes soient incluses dans la transition écologique et en bénéficient autant que les hommes.

Par ailleurs, la CSC demande que la Wallonie calcule son «empreinte carbone»⁽¹⁾ préalablement à toutes décisions ou actions et demande que la totalité des décisions politiques contribue à la limiter.

Enfin, la CSC wallonne souhaite qu'un indicateur pertinent soit disponible sur le taux de redistribution sociale des richesses produites en Wallonie, et qu'il en soit tenu compte par les autorités publiques, dans leurs politiques.

La CSC wallonne propose la mise en place d'un Codeco sur le climat.

LF 8 - Développer la mobilité durable

Une frange importante de la population wallonne éprouve de réelles difficultés à assurer ses besoins de base en matière de mobilité. Cela nous interpelle car nous connaissons son importance pour l'accès à l'emploi et aux formations, ainsi que pour la qualité de la vie. La transformation de ce secteur, fortement émetteur de GES (gaz à effet de serre) est éga-

(1) L'empreinte carbone, c'est la quantité de gaz à effet de serre dont l'émission est liée à l'ensemble de la consommation de biens et services d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ce lien peut être direct, par exemple le mazout ou le gaz utilisé pour chauffer une habitation, ou indirect, par exemple via l'achat d'un objet dont la production a demandé de l'énergie tirée de combustibles fossiles.



lement crucial dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Nous déplorons l'augmentation continue du prix des tickets et abonnements de train et Tec. Parallèlement à cela, on assiste à une diminution globale de l'offre de mobilité. La réduction accordée aux aînés ne doit pas être liée à des contraintes d'horaire. **La CSC wallonne a récemment pris une position en faveur de la gratuité totale des TEC accompagnée notamment d'une augmentation de l'offre de transports en commun partout sur son territoire.**

L'offre de transports en commun doit être réfléchi en prenant comme balise les usagers moins valides (personnes porteuses de handicap, personnes âgées, familles avec poussettes, etc.).

Partant du constat que la mobilité est intimement liée à l'aménagement du territoire, nous mettons en avant les propositions suivantes:

- a. définir un plan wallon d'actions stratégiques de mobilité durable concerté socialement;
- b. développer une offre de transports en commun de qualité, accessibles aux personnes à mobilité réduite, capable de constituer une véritable alternative à la voiture en tenant compte des spécificités du milieu rural;
- c. faire participer financièrement les employeurs au financement des transports en commun;
- d. instaurer le remboursement total des déplacements domicile-travail et de missions par les employeurs (dont le parking et le retour) en ce compris une prime au covoiturage;
- e. imposer légalement en Wallonie la réalisation de plans de déplacements d'entreprise pour les entreprises comptant minimum 50 ETP en vue de les généraliser à terme à l'ensemble des entreprises;
- f. développer et utiliser des plans de mobilité de zones d'activité en Région wallonne et harmoniser les horaires dans les différentes entreprises des ZAE

Position de la CSC wallonne sur la gratuité du Tec (extraits)

«La gratuité du Tec est une mesure en faveur de l'environnement et de la justice sociale. Faire de la mobilité un service et un droit universel est un choix de société. En sortant la mobilité du marché, on introduit une nouvelle logique qui n'est plus basée sur la rentabilité. L'instauration de la gratuité des Tec n'est certainement pas une recette miracle qui résoudra tous les problèmes liés à notre mobilité. Néanmoins, articulée à une nécessaire révision de l'aménagement de notre territoire, à l'augmentation de l'offre, à l'amélioration de la qualité, de la ponctualité, de la sécurité, de la fréquence et de la coordination des bus Tec avec les autres réseaux de transports publics, nous sommes convaincus qu'elle devrait constituer un élément-clé de la transition juste vers une Wallonie décarbonée.»

- (zones d'activité économique) afin de favoriser une mobilité collective;
- g. revoir la clef de répartition rail entre la Flandre et la Wallonie qui est de 60/40 alors que les espaces régionaux sont respectivement d'un tiers-deux tiers;
- h. mettre fin au régime des voitures scolaire;
- i. stopper la libéralisation des transports en commun;
- j. réfléchir, négocier et encadrer le télétravail avec tous les moyens nécessaires garantis par l'employeur et une juste rétribution du travailleur (matériel, indemnités, etc.);
- k. limiter et réguler la construction de commerces de grande taille à l'extérieur des villes et repenser l'urbanisation des villes en relocalisant une offre commerciale complète dans un mix harmonieux habitat/surface de vente;
- l. dans le cas d'une mise en place de la gratuité des transports en commun, Interdire les voitures dans les centres-villes et construire des parkings de délestage gratuits en périphérie des villes; en mettant à disposition des usagers (et notamment des personnes à mobilité réduite) des navettes gratuites et régulières, aussi en soirée;
- m. considérer les gares comme des «lieux de vie» et non comme de simples endroits de transit. À ce titre, réouvrir un maximum de guichets;
- n. développer des projets de trains, bus et voies navigables Inter-régions (par exemple, Liège-Maastricht, Liège-Aachen, Dinant-Givet, la double boucle des deux Luxembourg);
- o. aménager le territoire wallon pour favoriser la mobilité douce;
- p. avoir un ticket mobilité permettant de couvrir les différents modes de transport à un prix accessible;
- q. prendre en compte l'impact de l'e-commerce sur la mobilité durable et sur la congestion des routes;
- r. mettre en place une offre publique beaucoup plus importante en matière de carsharing;
- s. des services publics facilement accessibles à toutes et tous à proximité des transports en commun et non à l'extérieur des localités.

La CSC wallonne s'engage également à penser la mobilité des marchandises dans une dimension multimodale.

Elle plaide enfin pour la création d'un observatoire de la mobilité.

LF 9 - Mettre en place une véritable banque publique au service de la transition juste

Nous constatons que les investissements privés ne suffisent pas à financer une transition juste à la hauteur de l'urgence climatique. Ces investissements sont souvent opérés dans une optique de profits élevés à court terme, alors que les investissements dans la transition juste sont globalement générateurs de profits modérés à long terme.

D'où la nécessité de disposer en Wallonie et en Belgique d'acteurs publics forts - dont une banque publique - orientant la stratégie et le financement vers une

Les lignes de force

transition juste. **Nous demandons que la Wallonie plaide pour que Belfius (puisque cette banque appartient à 100% à la population belge) et toute banque éthiquement durable se voient doter d'un mandat, négocié avec les interlocuteurs sociaux, afin de s'orienter plus structurellement vers le financement de la transition juste en Belgique.**

LF 10 - Insérer des clauses éthiques, sociales et environnementales dans tous les marchés (publics et privés)

Les autorités et structures publiques consomment beaucoup de biens et de services. Elles peuvent jouer un rôle exemplaire en «consommant responsable» et favoriser ainsi l'économie et l'emploi local. Dès lors, **nous demandons qu'elles insèrent systématiquement des clauses éthiques, sociales et environnementales dans les marchés publics.**

De telles clauses doivent notamment

être introduites dans de nouvelles catégories de marchés, et les possibilités d'encourager l'économie circulaire locale et l'économie de la fonctionnalité au travers des marchés publics doivent être recherchées. Il faut exiger de la part des sociétés qui remportent un marché public un «certificat» de non-infraction aux législations sociales, fiscales, alimentaires... et il faut que le dumping social soit combattu via l'instauration de clauses adéquates dans les marchés publics.

Au niveau des entreprises et des marchés privés, nous demandons également l'insertion systématique de ce type de clauses et ce, à toutes les étapes en ce compris celles d'éventuelles sous-traitances: la CSC wallonne invite les centrales et les déléguées et délégués syndicaux à négocier dans leur entreprise l'intégration de telles clauses.

La CSC wallonne demande de renforcer le contrôle des labels, des produits, des étiquettes et des terrains des producteurs afin d'éviter le greenwashing.

LF 11 - Conditionner les aides aux entreprises

Les aides de la Wallonie aux entreprises doivent être conditionnées aux critères suivants:

- Sur le plan économique: interdiction pour les grandes entreprises de verser des dividendes, de racheter leurs propres actions et de réduire leur capital durant toute la durée de l'aide.
- Sur le plan social: garantie du renforcement de l'emploi de qualité en Belgique, des conditions de travail, de l'accès aux formations et du paiement des cotisations sociales et un contrôle strict du recours à l'intérim; garantie de non-concurrence entre les travailleurs.
- Sur le plan environnemental: définition socialement concertée et mise en œuvre d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre adapté au secteur concerné et aligné sur l'objectif de neutralité climatique en 2050.
- Sur le plan fiscal: garantie de la transparence fiscale via l'obligation de publier chaque année, pays par pays, les informations relatives aux activités de l'entreprise (chiffre d'affaires, salaires, résultats d'exploitation et impôts payés dans chaque pays où elle possède une filiale).

Une analyse préalable et approfondie, tenant compte de ces critères, doit être faite avant l'octroi de toute aide.

Nous demandons également qu'en cas de fermeture par une société, nationale ou multinationale, d'un site régional, dont la rentabilité et/ou les perspectives de rentabilité, semblent démontrées, le remboursement des aides régionales soit exigé par la voie légale.

Par ailleurs, la CSC wallonne a adopté récemment une position sur les accords de branche, dans laquelle elle plaide pour plus de transparence, pour l'implication des syndicats, et pour une véritable conditionnalité des aides qui doivent servir exclusivement à financer



© Aude Vanlathem

des investissements cohérents avec les objectifs énergétiques et climatiques wallons, sans effet d'aubaine et permettant un ancrage de l'emploi en Wallonie sur le site concerné par ces investissements. Elle diffusera largement cette position vers ses organisations et ses militants et militantes.

LF 12 - Revoir les accords de commerce

Il faut rendre nos échanges commerciaux compatibles avec la décarbonation de notre économie. Les politiques de libre-échange sont globalement destructrices pour l'environnement. À ce sujet, la CSC wallonne met en avant cinq revendications essentielles:

a. L'adoption au niveau belge d'une loi sur le «devoir de vigilance» c'est-à-dire une réglementation qui oblige les entreprises à respecter:

- les droits humains;
- le droit du travail;
- les normes environnementales.

Et cela **tout au long de la chaîne d'approvisionnement.**

En d'autres termes, une loi sur le devoir de vigilance doit définir les responsabilités des entreprises dans leurs chaînes d'approvisionnement nationales et internationales. Les délégués doivent avoir un droit de regard sur cette information qui doit être certifiée par des organismes accrédités et indépendants.

b. La réalisation d'études d'impact écologique des accords commerciaux et la ratification des accords conditionnée aux conclusions de ces études d'impact.

c. Des politiques de quotas d'exportations dans les accords commerciaux pour éviter la surexploitation des ressources naturelles wallonnes (forêts, etc.).

d. Des mesures de protection contre une concurrence déloyale vis-à-vis des industries qui se sont engagées dans un trajet de réduction de leur empreinte carbone, tels les mécanismes d'ajuste-

ment carbone (taxes carbone) aux frontières de l'UE (MACF).

e. La construction de verrous réglementaires pour empêcher le rachat ou la délocalisation de secteurs stratégiques de l'économie wallonne, tant dans l'industrie que dans les services, y compris non marchand. Les graves dérives dans le secteur des maisons de repos mettent en évidence les risques induits par la marchandisation des services non marchands wallons.

LF 13 - Réorienter notre économie: d'une économie linéaire à une économie circulaire

L'utilisation actuelle des ressources n'est pas durable. Nous consommons et extrayons plus de matières premières que notre planète ne peut en fournir à long terme, nous générons trop de déchets perdus pour le cycle économique ainsi que d'émissions de gaz à effet de serre, et nous exerçons une pression sur la biodiversité et les écosystèmes menant à la sixième extinction de masse.

Pour ces raisons, la CSC wallonne préconise la transition **vers une économie circulaire**. Celle-ci présente de plus des avantages économiques: elle permet aux entreprises et territoires d'innover, de sécuriser leurs approvisionnements, de réduire leur dépendance énergétique, et de gagner en compétitivité.

La sobriété en carbone, en énergie et en ressources implique notamment de maintenir aussi longtemps que possible les matières physiques et leur valeur dans le cycle économique, donc de réduire les déchets. **Les échanges et le partage** (les voitures partagées, par exemple) sont deux autres éléments fondamentaux du modèle circulaire qui peut être décliné pour toutes les activités de production de biens et de services, qu'elles soient industrielles, artisanales ou agricoles.

Il faut toutefois être conscient que l'économie circulaire est une solution relative à l'épuisement des ressources: éviter l'épuisement des ressources implique également d'économiser les ressources de manière absolue, en réduisant les formes de production les plus gourmandes en ressources ou qui ne répondent pas à la satisfaction de besoins essentiels.

LF 14 - Relocaliser la production

La Wallonie est parfois vue comme une grande plateforme logistique qui distribue des biens venus parfois de très loin. Cette tendance à tout importer au moins coûtant et à être de plus en plus dépendant de l'extérieur doit être inversée. La transition écologique implique davantage de sobriété dans les kilomètres parcourus par les biens que consomment les Wallonnes et les Wallons. La transition juste demande également d'éviter les fuites de carbone (*carbon leakage*) par les importations.

Elle implique une relocalisation de certaines productions stratégiques, mais aussi de productions liées aux besoins des Wallonnes et Wallons. Cette relocalisation s'inscrit dans des chaînes de valeurs plus courtes et dans lesquelles des aspects de circularité peuvent éventuellement se greffer. Elle permet surtout la création d'emplois durables en Wallonie.

La CSC wallonne soutiendra la recherche et la mise en place de telles filières locales, notamment au travers des plans de transition juste sectoriels et d'entreprises (voir LF 3 et 4).

Dans ce cadre, la CSC wallonne attachera une importance toute particulière aux nouvelles formes de production maraîchère et agricole plus respectueuses de la nature; vers les circuits courts de production/consommation afin d'assurer une indépendance alimentaire.



La section 2 sur la formation était présidée par Patricia Biard. Nicolas Vandenhemel était rapporteur-expert, Antoine Blanchard, secrétaire, et David Morelli, notuliste.

II. Bien vivre, cela passe par le droit à la formation pour toutes et tous

En préambule, nous voulons insister sur le respect du droit à la formation des personnes qui jouissent d'un mandat syndical.

LF 15 - De la formation pour toutes et tous, un droit fondamental

La CSC wallonne considère que l'accès à une formation de qualité doit être un droit pour toutes et tous. La formation peut être comprise tant dans sa dimension professionnelle que dans l'éducation permanente et la culture, etc.

S'agissant plus particulièrement des travailleur-euse-s, la formation est importante en ce qu'elle permet une mobilité professionnelle par l'approfondissement des connaissances ou la réorien-

tation. Plusieurs dispositifs et obligations réglementaires existent pour encourager les travailleur-euse-s à bénéficier de la formation et rendre celle-ci accessible à toutes et tous: le congé-éducation payé (CEP), les incitatifs financiers régionaux à la formation comme le chèque-formation et le crédit-adaptation, la loi fédérale sur le travail faisable, entre autres.

Mais dans les faits, on doit bien constater que ce sont souvent les travailleur-euse-s les plus qualifié-e-s qui en bénéficient («Effet Matthieu»). Partant de ce constat, la CSC wallonne plaide dès lors pour que, d'une part, l'obligation qui incombe aux employeurs de former leur personnel soit effectivement mise en œuvre et contrôlée et, d'autre part, que **les incitatifs financiers à la formation soient alloués en priorité aux travailleur-euse-s les moins qualifié-e-s ou formé-e-s**. La charge de travail doit être adaptée en incluant le temps de formation à part entière comme du temps productif afin d'éviter un report de la charge

de travail. Nous insistons sur la nécessité de cet accès renforcé aux formations pour toutes et tous, mais également en amont, sur la nécessité d'une meilleure diffusion des informations relatives aux offres de formations disponibles (catalogue de formations) en interne via les organes de concertation lorsque les entreprises sont structurées, et pour celles qui ne le sont pas (PME et TPE) en missionnant les Chambres Emploi Formation des différentes Régions.

Pour la CSC wallonne, les formations doivent être avant tout envisagées comme de **l'investissement dans l'humain**, élément-clé pour la motivation des travailleur-euse-s.

Par ailleurs, la CSC wallonne réclame que l'aide à l'emploi pour les travailleur-euse-s âgé-e-s (Impulsion 55+, aujourd'hui) soit inéluctablement couplée à un parcours de formation, pour qu'éventuellement le ou la travailleur-euse puisse se reconverter, par nécessité ou par choix.

Enfin, encore trop souvent, l'absence d'aménagement raisonnable entraîne des discriminations envers les personnes porteuses de handicap ou en raison de l'état de santé. Cela se manifeste particulièrement dans l'emploi, mais aussi dans les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et dans la formation professionnelle, en contravention de la loi anti-discrimination et de la Convention Internationale des Nations unies pour les droits des personnes handicapées, pourtant signée par la Belgique. Par conséquent, la CSC wallonne revendique une pleine inclusion des personnes porteuses de handicap, tant sur le marché de l'emploi que dans les dispositifs de formation et d'insertion. La CSC wallonne revendique une pleine application des législations existantes et un monitoring wallon d'évaluation et de suivi. Cela ne peut se faire sans une formation du personnel encadrant et des moyens spécifiques.

LF 16 - La responsabilisation des entreprises et des administrations via une cotisation dédiée à la formation

La CSC wallonne souhaite également insister sur la formation continuée des travailleur-euse-s, c'est-à-dire la formation tout au long de la vie. Certes, la formation initiale et qualifiante revêt toute son importance et sa pertinence mais trop souvent, les employeurs perdent de vue l'importance de la formation pour leurs travailleur-euse-s. Couramment, les entreprises ne se sentent pas responsables de l'évolution de leurs qualifications et elles n'anticipent pas les enjeux futurs auxquels ces travailleur-euse-s sont inévitablement confrontés: numérisation et évolutions technologiques, enjeux environnementaux et de la transition, formation au bien-être, etc.

La formation continue devrait pourtant être un élément essentiel pour faire face à ces défis posés aux entreprises wal-

lonnes, mais elle est globalement réduite à peau de chagrin.

La CSC wallonne plaide donc pour un renforcement de la formation professionnelle et pour un droit d'apprentissage tout au long de la vie afin d'assurer le perfectionnement et la requalification des travailleur-euse-s et d'assurer la transition juste de la Wallonie.

Pour concrétiser ces perspectives, la CSC wallonne plaide pour **l'instauration d'une nouvelle «cotisation formation» payée par les entreprises présentes en Wallonie (à l'instar de la cotisation CEP qui permet de mutualiser les moyens nécessaires pour prendre en charge le financement des salaires durant la formation); cette cotisation devrait conduire à donner une impulsion significative à l'effort de formation en permettant aux travailleur-euse-s d'être rémunérés lorsqu'elles et ils sont en formation.**

LF 17 - Balises pour les incitants financiers à la formation

Pour la CSC wallonne, il faut intégrer cette proposition dans la réforme des aides à la formation. Celle-ci doit par ailleurs prévoir entre autres choses:

- la reconnaissance et la formalisation concrète du droit individuel à la formation pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs quels que soient leurs statuts, y compris celles et ceux qui dépendent de plateformes (UBER, Deliveroo, etc.);
- les travailleuses et les travailleurs doivent pouvoir aussi se former dans des matières de leur choix, qui ne relèvent pas nécessairement de leur métier actuel ou de leur secteur;
- la conditionnalité des aides à la mise en œuvre d'un plan de formation (quels que soient le secteur et la taille de l'entreprise) pour les travail-



leur-euse-s de l'entreprise, concerté avec leurs représentantes et représentants syndicaux et via, pour les entreprises non structurées syndicalement, une mission à dédicacer aux Chambres Emploi Formation;

- la mise en place d'un droit de veto au bénéfice des organes de concertation sociale sur la question de l'attribution d'incitants financiers à la formation à une entreprise;
- la conditionnalité des aides à l'obligation de réalisation d'évaluations du nombre de personnes réellement formées, avec informations statistiques quantitatives et qualitatives (catégories des travailleur-euse-s formé-e-s);
- la mise en œuvre et l'application d'un critère qualitatif visant à contrôler le type de formation proposée par l'employeur;
- une plus grande responsabilisation et implication des secteurs via les fonds sectoriels;
- un contrôle réel de l'utilisation des incitants financiers à la formation ainsi que de l'application du plan de formation et, en cas de non-respect des règles régissant leur utilisation, des sanctions pleinement appliquées à l'encontre des employeurs fautifs;
- la garantie de 5 jours individuels de formation à toutes et tous les travailleur-euse-s de toutes les entreprises.

Par ailleurs, il faut veiller à ce que les points suivants soient pris en considération et puissent être contrôlés par les organisations syndicales:

- Les balises doivent être appliquées tant pour les formations internes que pour les formations externes;
- les formations internes aux entreprises ne doivent pas, sauf dérogation(s) motivée(s) par un dossier approuvé par la RW, faire l'objet d'une aide financière;
- le/la travailleur-se en formation doit être remplacé-e sur son poste de travail et l'organisation doit garantir qu'il n'y ait pas de surcharge de travail;
- les formations (autres que celles prévues dans un cadre légal) nécessitent

une base volontaire, et donc l'adhésion formelle du ou de la travailleur-euse.

LF 18 - Faciliter l'accès à la formation des travailleuses

La formation doit aussi s'appréhender sous l'angle homme/femme. Deux raisons le justifient.

D'une part, l'orientation vers les filières de formation est empreinte de stéréotypes sexistes. Des secteurs et des métiers sont malheureusement perçus «féminins» et d'autres «masculins». De plus, trop de formations véhiculent aujourd'hui encore de nombreux stéréotypes basés sur le genre.

D'autre part, les chiffres démontrent qu'en Région wallonne, les femmes utilisent, par exemple, 2,33 fois moins le congé-éducation payé que les hommes. Les raisons sont multiples et complexes: des secteurs où les conditions de travail sont précaires, des temps partiels qui ne donnent pas toujours droit aux formations, la situation familiale (notamment les familles monoparentales).

C'est une situation inacceptable mais qu'il reste difficile d'objectiver, car les données générées manquent encore souvent ou ne sont pas systématiquement agrégées. Afin d'être en mesure de dresser un état des lieux précis, la CSC wallonne demande donc que **les données générées soient collectées et agrégées systématiquement et quelle que soit la formation concernée**. Il est essentiel que ces données soient collectées non seulement afin d'en avoir un aperçu quantitatif clair, mais également afin d'être en mesure de cibler les freins à l'accessibilité des formations.

Par ailleurs, pour contrer la sous-utilisation de nombreux dispositifs de formation par les femmes, la CSC wallonne plaide pour:

- a. permettre à toute personne (quel que soit son contrat de travail, y compris

les temps partiels, les contrats temporaires et les intérimaires), entre autres en prenant en compte les frais occasionnés (transports, garde d'enfants...) d'avoir accès à toutes les formations.

- b. donner un pouvoir plus important au niveau du CE pour lutter contre cette discrimination et réellement appliquer les sanctions sur l'entreprise lorsque le CE ne valide pas le plan de formation car il est discriminant.
- c. instaurer un incitant financier à la formation réservé aux femmes et aux hommes qui choisiraient un secteur où ils ou elles sont minoritaires (par exemple, les hommes en puériculture et les femmes dans la mécanique) ou, tout en évitant la mise en difficulté des secteurs concernés, instaurer d'importants quotas qui leur seraient réservés au sein des incitants financiers à la formation, que ceux-ci existent déjà ou soient encore à venir.
- d. instaurer un incitant financier pour la garde d'enfants pendant les formations si celles-ci se déroulent en dehors du temps de travail habituel.
- e. faciliter aux travailleuses l'accès à tous les métiers et aux évolutions de carrière.

LF 19 - Faciliter l'accès à la formation aux travailleuses et travailleurs sans emploi

Face aux nombreux enjeux de la formation professionnelle, la CSC wallonne propose d'associer plus étroitement encore l'ensemble des secteurs pour augmenter la pertinence des formations proposées aux demandeuses et demandeurs d'emploi. Au passage, cela permet une mixité au sein du public en formation (travailleur-euse-s, avec et sans emploi) qui peut potentiellement créer une émulation bénéfique à toutes et tous.

Par ailleurs, les formations sectorielles doivent être accessibles aux travailleur-euse-s sans emploi, sans limite d'âge et sans délai d'attente. **La CSC wallonne constate que trop de formations de-**

mandent pléthore de prérequis qui en rendent l'accès infranchissable aux personnes dépourvues de formation de base quand bien même elles auraient une sérieuse connaissance du métier par expérience. La CSC wallonne insiste sur la nécessité d'organiser des programmes globaux adaptés de mise ou remise à niveau permettant un parcours de formation sans rupture.

Par ailleurs, il faut que les durées des formations puissent correspondre au temps nécessaire d'acquisition des compétences générales de ces matières. Elles doivent non seulement faire sens pour les travailleur-euse-s sans emploi, mais également permettre leur accès à un emploi de qualité sur le long terme. Les formations ne doivent pas être bradées au motif qu'il manque de travailleur-euse-s dans le secteur. Ces formations doivent prendre en considération la transition, éviter les modules clé sur porte qui ne formeraient qu'à un outil particulier pour une entrée rapide au sein d'une entreprise spécifique mais qui, in fine, n'auraient pas pris la pleine mesure des enjeux futurs du secteur (il s'agit donc d'anticiper et d'accompagner la transition).

Dans la même veine, la CSC wallonne plaide pour que l'accès à des formations soit entièrement gratuit (prise en charge des frais de transport, de garde d'enfants...) pour les travailleur-euse-s sans emploi, de manière à ce que leur revenu limité (avec des fins de mois difficiles...) ne soit pas un frein à la formation.

De plus, pour la CSC wallonne, toute aide publique à l'emploi (y compris pour faire face aux difficultés de recrutement que les employeurs appellent «pénuries»



© Arde Vanlatthem

dans certains secteurs ⁽¹⁾ doit s'accompagner obligatoirement d'un plan de formation du-de la travailleur-euse sans emploi. En cas de non-respect de cette obligation, l'aide publique à l'emploi doit être remboursée aux pouvoirs publics par l'entreprise bénéficiaire.

Enfin, la CSC wallonne propose que lorsque le-la travailleur-euse subit une période de chômage temporaire, il puisse, à sa demande, bénéficier d'une formation inscrite au plan de formation de l'entreprise avec maintien du salaire brut payé par l'employeur. Le travailleur étant en période de chômage temporaire doit également avoir la possibilité de se former pour des formations personnelles.

LF 20 - Garantir l'investissement dans l'insertion socioprofessionnelle publique et privée du non-marchand

La CSC wallonne rappelle que l'action d'insertion socioprofessionnelle doit s'inscrire dans une démarche intégrée de lutte contre l'exclusion sociale, culturelle et professionnelle. Elle doit permettre à des adultes exclus et fragilisés (éloignés de l'emploi, porteurs d'un handicap, d'origine étrangère, etc.) de se replacer dans une perspective réaliste de reconstruction, d'accès et de réussite de leur parcours d'insertion tout en retissant leur lien social.

(1) La thématique des métiers présumés en «pénurie» de main d'œuvre a le vent en poupe et s'avère pernicieuse en ce qu'elle conduit à pointer du doigt les demandeur-euse-s d'emploi et leurs prétendues lacunes en termes de qualifications et/ou formations. La CSC wallonne défend une inversion du prisme: il ne s'agit pas de «pénuries» liées à des défaillances dans le chef des demandeur-euse-s d'emploi, mais bien à des difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs et largement perpétuées par eux lorsqu'ils posent des conditions d'expériences professionnelles irréalistes ou proposent des conditions de travail (contrats précaires, horaires coupés, bas salaires, etc.) dévêtus de toute attractivité. C'est pourquoi, nous préférons qualifier ces prétendues «pénuries» de «difficultés de recrutement». La CSC wallonne revendique dès lors que les conditions de travail dans les secteurs en difficultés de recrutement soient améliorées, que les employeurs qui refusent des demandeur-euse-s d'emploi pour ces mêmes métiers soient tenus de communiquer les raisons de ce refus au Forem, et que les aides et incitants financiers à la formation et à l'emploi soient réformés afin d'éviter les effets d'aubaine de la part des employeurs.



La CSC wallonne s'oppose à toute forme de commercialisation de ce secteur. Son subventionnement doit être à la hauteur d'une réelle politique de l'emploi pour un public précarisé et le plus éloigné de l'emploi.

LF 21 - Garantir l'accessibilité à la formation et à l'insertion socio-professionnelle des travailleuses et travailleurs migrants

Les constats concernant l'insertion des travailleur-euse-s migrant-e-s sur le marché de l'emploi belge sont alarmants. En effet, elles et ils sont souvent contraints d'accepter un emploi pour lequel ils sont largement surqualifiés (OCDE, 2019).

Afin de permettre aux travailleur-euse-s migrant-e-s ressortissants d'un pays hors UE de trouver une formation ou/et un emploi en adéquation avec leurs compétences, la CSC wallonne plaide dès lors pour:

a. **donner plus de sens aux propositions de formation et d'accompagnement** en les individualisant et en y associant

l'enseignement de la langue avec des finalités concrètes, en favorisant un accès le plus direct possible aux formations qualifiantes et à l'emploi, en assouplissant divers filtres comme la non-reconnaissance des compétences et l'exigence d'une maîtrise générale du français, en ciblant les freins que peuvent rencontrer ces travailleur-euse-s afin d'en permettre leur accessibilité;

b. **instaurer des collaborations durables et fortes entre autorités,** organismes d'insertion et entreprises, de manière à mieux connecter les institutions concernées au marché de l'emploi et à mieux soutenir les professionnels de la formation et de l'accompagnement en vue du développement d'une culture de coopération et d'évaluation dans le secteur;

c. **rapprocher les employeurs des publics issus des migrations:** rendre les processus d'embauche plus transparents, informer sur les avantages des diversités pour les entreprises, offrir une meilleure visibilité aux projets réussis, relier ces projets entre eux, valoriser les entreprises et les services publics qui s'engagent dans des actions d'insertion, encourager le lien social dans

et autour de l'entreprise en tant que gage d'une plus-value collective;

d. renforcer les offres de formations d'apprentissage d'une des langues nationales;

e. **revoir la procédure d'équivalence des diplômes** en renforçant l'information vers le public concerné, simplifier administrativement la procédure, réduire les coûts, assurer la transparence et la non-discrimination des décisions rendues.

Nous voulons également attirer l'attention sur l'importance du renforcement du dialogue avec le ministre régional de l'Emploi et le Forem pour les publics les plus fragilisés, notamment les personnes sans papiers.

Une vigilance est de mise pour les secteurs en difficulté. Si la main-d'œuvre est devenue difficile à trouver dans certains secteurs, cela est essentiellement dû aux conditions de travail, à la faiblesse des salaires et à la sécurité d'emploi devenue relative. Employer des migrants ne doit pas être l'occasion pour les employeurs d'avoir des travailleur-euse-s «à bon marché», créant ainsi du dumping social. La CSC wallonne réaffirme donc que pour un même travail, le salaire et les conditions de travail doivent être identiques.

En Région wallonne, la formation doit pouvoir être accessible à toutes et tous, peu importe le statut administratif. À l'instar d'autres villes européennes qui ont développé des programmes d'inclusion pour les travailleur-euse-s migrant-e-s avec et sans papiers, la CSC wallonne plaide pour que les travailleur-euse-s sans papiers puissent avoir accès aux **formations organisées par le Forem et par les CISP.**

La période Covid, qui a permis de faciliter l'acquisition d'un permis de séjour temporaire pour les personnes dont les compétences étaient indispensables pour la lutte collective contre le virus, démontre bien la possibilité de fonctionner comme cela. Il faut élargir et rendre pérenne cette possibilité.

LF 22 - Préparer le futur et anticiper les mutations liées aux fins de carrière

Dans de nombreux secteurs, les travailleur-euse-s en fin de carrière sont éreintés par la pénibilité du travail.

Dans ce cadre, il est indispensable que la formation devienne réellement un outil pour considérer les fins de carrière. Il est donc urgent de mettre au point des dispositifs qui permettent non seulement aux travailleur-euse-s concernés de «souffler», mais aussi de préparer le futur des entreprises privées et publiques concernées.

C'est pourquoi, la CSC wallonne revendique de développer un dispositif semblable au plan Tandem dans tous les secteurs, dispositif qui serait accessible dès 55 ans.

Cela doit permettre de faciliter l'entrée de jeunes demandeuses et demandeurs d'emploi sur le marché du travail tout en allégeant la fin de carrière des travailleur-euse-s plus âgé-e-s. La Wallonie devrait élaborer une campagne d'information spécifique sur ce dispositif afin que les entreprises et les travailleur-euse-s soient fortement encouragé-e-s à sa mise en œuvre.

La CSC wallonne défend également le plan fin de carrière de la CSC: 55-60-65 (crédit-temps à 55 ans, RCC à 60 ans, pension pour toutes et tous à 65 ans). Elle revendique enfin un départ anticipé à la pension complète pour les métiers pénibles à 58 ans.

LF 23 - Généraliser et revaloriser le tutorat

La CSC wallonne considère que le tutorat constitue une opportunité entre autres pour les travailleur-euse-s en fin de carrière de transmettre leurs savoirs et connaissances sur base volontaire et aux travailleur-euse-s récemment engagé-e-s de débiter leurs emplois dans de meilleures conditions. La désignation des tuteurs doit se faire de manière volontaire et accompagnée de toutes les informations et formations adéquates pour un tutorat de qualité.

La CSC wallonne estime que la **formule du tutorat doit être généralisée** à tous les secteurs et à toutes les catégories d'emploi en ce sens qu'il favorise le maintien à l'emploi sur un plus long terme.

La CSC wallonne estime par ailleurs que:

- le tutorat doit s'accompagner d'une formation obligatoire de base et conti-

nue pour la tutrice ou le tuteur afin que la transmission des savoirs se déroule pour le mieux et soit la plus efficace possible;

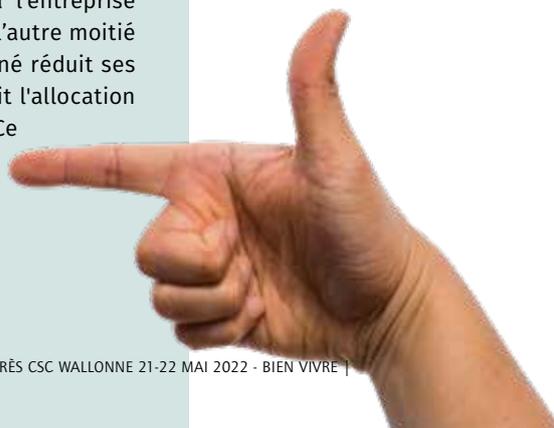
- le tuteur ou la tutrice doit obtenir une valorisation financière pour la formation suivie et le temps consacré au tutorat. Grâce à la formation suivie, la tutrice ou le tuteur étoffe en effet la palette de ses compétences et cela doit donc être valorisé;
- le temps de travail de la tutrice ou du tuteur doit être aménagé (fixer un nombre minimum d'heures de travail à consacrer au tutorat) pour qu'elle ou il puisse accorder le temps nécessaire à ses missions de tutorat.
- il faut un contrôle du tutorat (utilisation des moyens et mise en place du tutorat). Des balises doivent être mises en place pour éviter l'auto-contrôle.
- il faut veiller à instaurer des balises pour que le tuteur, si c'est un collègue au même niveau de hiérarchie, ne se transforme pas en supérieur hiérarchique.

LF 24 - Valoriser la formation

Souvent, les formations proposées et suivies par les travailleur-euse-s ne donnent

Le plan Tandem (aujourd'hui réservé aux secteurs de l'aide à la jeunesse, de l'accompagnement et de l'hébergement des personnes handicapées et de l'accueil de l'enfance) consiste à permettre à un travailleur âgé (60 ans depuis 2015) de réduire ses prestations à mi-temps. Ce faisant, ce travailleur perçoit la moitié de son salaire. Mais la philosophie du plan Tandem est de maintenir le coût total du travailleur âgé, ce qui permet à l'entreprise d'engager un jeune travailleur (dont le coût est moindre) avec l'autre moitié du salaire du travailleur âgé. «Concrètement: le travailleur âgé réduit ses prestations à un mi-temps et touche un demi-salaire, il perçoit l'allocation crédit-temps et un complément versé par le Fonds Old Timer. Ce complément est alimenté par la cotisation de l'employeur qui est calculée sur la différence coût salarial âgé/jeune.»

Source: www.plantandem.be



pas lieu à une valorisation financière. La CSC wallonne estime que, moyennant la reconnaissance des compétences acquises en formation et pour autant que les formations soient accessibles à toutes et à tous, celles-ci devraient pouvoir être valorisées, par exemple via une augmentation salariale. La valorisation de la formation doit être adaptée au fonctionnement des services publics sans sortir des cadres barémiques.

Par ailleurs, **la CSC wallonne revendique l'instauration d'un passeport formation obligatoire (ou CV-Formation) qui répertorie toutes les formations, fonctions et certifications que le travailleur ou la travailleuse suit avec une mise à jour permanente, ce qui lui permettra de valoriser tout au long de son parcours professionnel, au sein et en dehors de son entreprise privée ou publique.** Le

CV-Formation devra être géré par un organisme public intersectoriel agréé afin d'en garantir la fiabilité et l'indépendance. La CSC wallonne plaide pour que, dans un premier temps, la forme de ce support soit déterminée paritairement et, dans un second temps, qu'un organisme soit habilité à enregistrer toutes les formations suivies par le travailleur et la travailleuse. Il faudra rendre possible, lorsqu'une formation n'est pas enregistrée par une communication de l'entreprise ou du secteur, que le travailleur et la travailleuse dispose d'une possibilité d'introduire une demande d'initiative auprès de cet organisme.

La CSC wallonne rappelle qu'elle considère que la validation des compétences doit davantage se développer dans les entreprises, les secteurs et les administrations publiques.

Enfin, la CSC wallonne réitère son engagement pour la défense de l'enseignement qualifiant et de la formation en alternance de qualité, encore trop souvent pensés et/ou perçus comme des filières de relégation au sein de l'enseignement. Cela ne peut se faire que par la revalorisation de ces filières via une amélioration notamment des contrats (à l'instar du CAI) et une rémunération de cette formation basée sur les minima sectoriels et calculée sur base horaire plutôt que forfaitaire comme c'est le cas actuellement.

LF 25 - Sacraliser le droit individuel à la formation des travailleuses et des travailleurs tout au long de la vie active

Les témoignages de nombreux travailleurs et travailleuses l'attestent: dans de nombreux secteurs, le congé-éducation payé est utilisé par les entreprises à leur seul bénéfice et non au bénéfice du ou de la travailleur-euse. Dans d'autres, les demandes individuelles des travailleuses et travailleurs sont refusées ou découragées par l'employeur qui ne les considère pas comme légitimes. Pourtant, c'est là l'essence même du CEP: permettre l'émancipation (sociale) du travailleur et de la travailleuse. En effet, le CEP est un mécanisme qui permet au travailleur et à la travailleuse d'exercer son droit à la formation, en s'absentant de son travail pendant un certain temps et avec une perte de salaire limitée. C'est, à nos yeux, l'outil idéal pour développer une véritable «culture de la formation».

Face à ce dévoiement du CEP, la CSC wallonne revendique donc:

- l'extension d'un mécanisme tel que le CEP aux secteurs publics et à l'enseignement;
- la garantie du droit autant à une formation qualifiante qu'à une formation générale;

Éléments principaux de la position de la CSC wallonne sur l'alternance⁽¹⁾:

- L'organisation obligatoire pour tous les élèves, dès le début du tronc commun, de contacts avec le monde de l'entreprise (visites de centres de formation, visites dans les écoles de travailleuses et travailleurs, visites d'entreprises, etc.) afin de leur faire découvrir le monde de l'entreprise et les métiers qui y sont exercés;
- Une revalorisation considérable de la rétribution des personnes apprenantes afin de leur garantir une rétribution plus digne et plus juste;
- L'octroi des qualités du contrat d'apprentissage industriel (CAI) au contrat d'alternance (commun): rétribution du jeune, implication des interlocuteurs sociaux sectoriels, etc.;
- La conclusion d'accords paritaires entre syndicats et patronat dans l'optique d'ouvrir davantage de postes en alternance;
- La définition par l'employeur, dans une convention, d'un temps de travail défini que le tuteur ou la tutrice doit consacrer au tutorat de la personne apprenante afin d'effectuer un tutorat de qualité.

(1) Voir la position in extenso de la CSC francophone «Formation en alternance: les points d'attention et de revendication de la CSC francophone» (2021).



- c. l'augmentation du nombre d'heures de formation couvertes par le CEP, c'est-à-dire un CEP adapté au temps nécessaire (ou utile) à la formation;
- d. une information claire et obligatoire à destination de tous les travailleurs et travailleuses sur leurs droits en matière de formation. En effet, le CEP reste largement sous-utilisé: le nombre de travailleurs wallons (très majoritairement des hommes, rappelons-le) qui en bénéficient n'est que de 16.000 en moyenne;
- e. la mise en place de procédures qui garantissent le droit individuel des travailleuses et travailleurs et empêchent les entreprises de l'utiliser à leur profit exclusif;
- f. une responsabilisation des entreprises en la matière. Il apparaît en pratique des tensions sur les lieux de travail lorsque les missions profes-

sionnelles de la personne exerçant son droit au CEP sont ajoutées aux autres travailleurs et travailleuses. Pour que ce droit puisse être effectif pour toutes et tous, il est donc indispensable que les aménagements de travail soient mieux pensés pour se prémunir de toute surcharge de travail sur les collègues, que des remplacements, voire engagements, soient systématisés si le risque est inévitable.

- g. Il faut, enfin, que l'employeur couvre la différence entre le salaire du travailleur et de la travailleuse et le plafonnement prévu dans la législation relative au CEP.

Enfin, au-delà du CEP, le droit individuel à la formation ne sera pleinement consacré que s'il ne tient plus compte des différences relatives aux régimes de travail.

En effet, les travailleuses et travailleurs à temps partiel n'ont pas les mêmes droits en termes de formation que leurs collègues à temps plein. Effectivement, tant le droit d'accès aux opportunités de formation continuée que les modalités de son exercice sont impactés par le temps partiel. En outre, même lorsqu'un-e travailleur-euse à temps partiel accède au droit de suivre une formation, la durée de cette dernière est, dans la plupart des cas, limitée au prorata de son régime de travail. Pour faciliter l'accès aux travailleuses et travailleurs à temps partiel aux dispositifs de formation, la CSC wallonne demande d'une part, de rendre les formations accessibles à toute personne, quel que soit son contrat de travail et, d'autre part, de déconnecter la durée de la formation du critère de régime de travail des travailleuses et travailleurs.





LF 26 - Droit à la formation environnementale

L'urgence climatique n'est plus à démontrer. Pourtant, elle reste le parent pauvre dans de nombreuses entreprises qui ne l'anticipent, voire, ne l'envisagent même pas.

Or, certains outils existent (bilan carbone, diagnostic mobilité...) pour entamer la réflexion et mettre en place des actions pour permettre aux entreprises de s'y confronter, mais ils restent fortement sous-utilisés car trop méconnus. C'est également le cas pour le traitement de certains produits dangereux (amiante...).

Pour changer cela, la CSC wallonne exige :

- l'attribution de droits de formation supplémentaires pour les représentantes et représentants syndicaux dans les organes de concertation (y compris dans les services publics) impliqués dans la concertation sociale sur les matières environnementales. En l'absence de représentation syndicale, il importe de modaliser les droits de formations des travailleurs et des travailleuses.

- le développement d'un volet «transition et environnement» dans le contenu des formations professionnelles et générales, autant dans la formation initiale que dans la formation continue des travailleuses et travailleurs. La formation devra également viser l'anticipation de la mutation des métiers liée à la transition écologique.

LF 27 - Contrôle syndical de la formation en entreprise

Parmi les organes de concertation sociale, le conseil d'entreprise a une mission reconnue en matière de politique de formation de l'entreprise. Mais trop souvent, les mandataires au conseil d'entreprise sont cantonnés à une gestion administrative des enjeux liés à la formation au sein de l'entreprise, par exemple la planification des congés de formation.

Et nombre de ces mandataires ne s'estiment pas suffisamment formés pour prendre ces enjeux en main. Ainsi, par exemple, l'offre de formation est souvent méconnue.

Dès lors, au sein des entreprises, la CSC wallonne revendique que tout octroi de formation soit validé au préalable par l'organe de concertation sociale compétent. Cela permettrait aux représentants syndicaux d'être pleinement associés à la politique de formation de l'entreprise et d'exercer leurs compétences en la matière. La CSC wallonne revendique également qu'en concertation avec les centrales concernées, les Chambres Emploi Formation des différents territoires puissent jouer ces missions pour les PME et TPE.

LF 28 - Choix de la formation par la travailleuse et le travailleur pour un épanouissement personnel et un bien-être

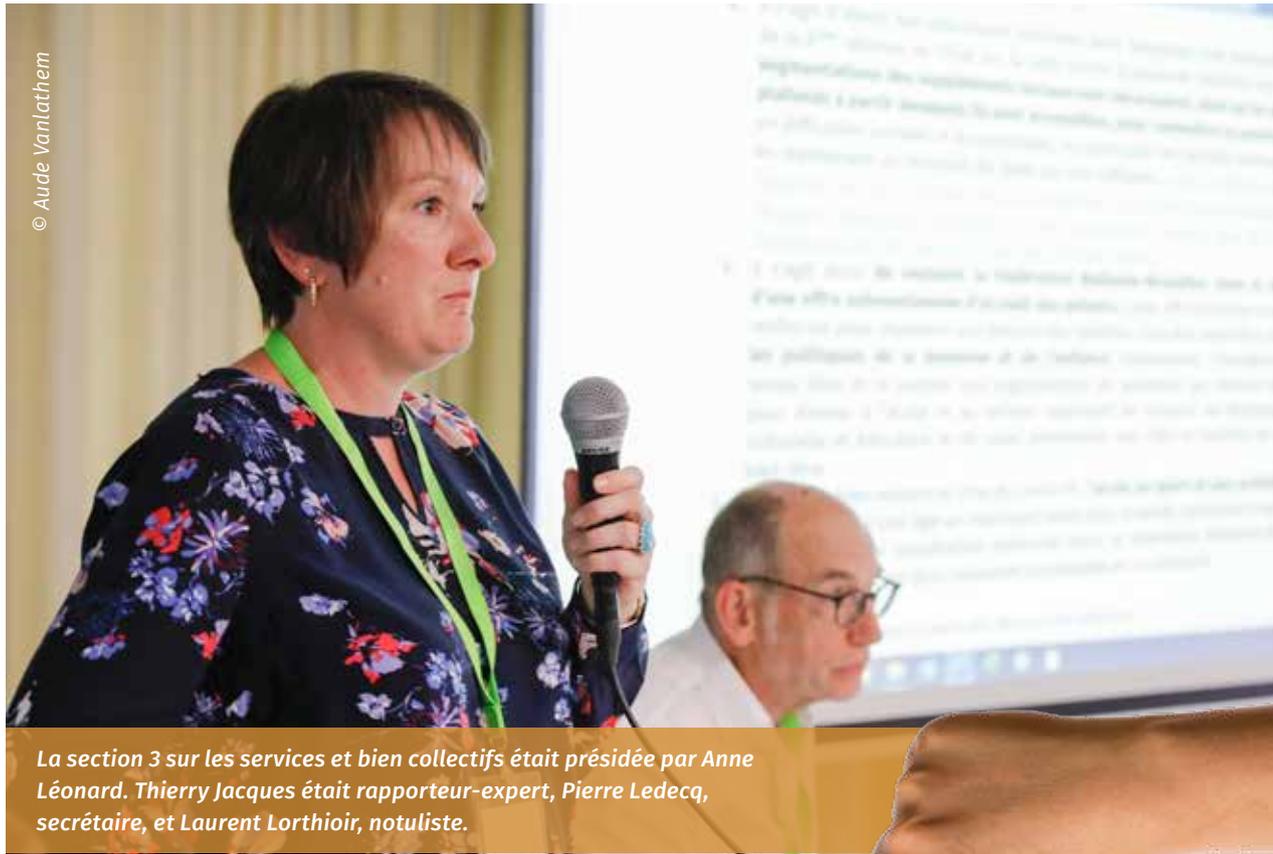
Le bien-être des personnes formées diminue les risques de burn-out et permet des perspectives d'avenir plus sereines. Dans cette perspective, la CSC wallonne propose un outil de diagnostic interne permettant l'identification (en concertation sociale) des besoins en formation en la matière des travailleuses et des travailleurs.



Services
et biens
collectifs



© Aude Vanlathem



La section 3 sur les services et bien collectifs était présidée par Anne Léonard. Thierry Jacques était rapporteur-expert, Pierre Ledecq, secrétaire, et Laurent Lorthioir, notuliste.

III. Bien vivre, cela passe par des services et des biens collectifs et universels

La crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 a révélé la forte évolution des aspirations des travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi, vers tout ce qui concerne le bien-vivre: une plus grande qualité de vie, davantage d'importance donnée au sens dans le travail, plus de temps pour soi et sa famille ainsi que pour l'engagement citoyen, plus d'égalité dans les couples, de meilleures conditions de travail pour une meilleure santé, la réalisation du droit à l'emploi, notamment en adéquation avec les besoins sociaux qui ne sont pas rencontrés, etc.

Ces attentes du monde du travail ont toujours été présentes dans le discours et dans l'action des organisations syndicales et singulièrement de la CSC, mais elles ont pris ces dernières années davan-

tage d'ampleur, notamment auprès des jeunes générations: la valeur du travail n'a pas disparu, loin de là, car il reste le principal vecteur de lien social, mais son positionnement dans l'ensemble de ce qui fait la vie de chacune et chacun d'entre nous n'est plus aussi central.

Dans ce cadre, la CSC wallonne a la volonté de mener son action prioritairement sur l'accès à des services et des biens collectifs qui peuvent améliorer la qualité de vie de manière efficiente et égalitaire, complémentairement à l'augmentation du revenu monétaire qui reste une nécessité vitale pour de nombreuses catégories de travailleuses et de travailleurs et de bénéficiaires d'allocations sociales et des exclus du système (par exemple, les Neets).

LF 29 - Redéfinir le bien-être et promouvoir de nouveaux indicateurs

Pour mener des politiques publiques qui améliorent le bien-être de tous les habitants et habitantes de Wallonie, la CSC wallonne estime qu'il faut pouvoir le définir et le mesurer avec des approches qui ne peuvent pas se limiter à celles utilisées par le passé, comme la croissance du PIB, l'accroissement du taux d'emploi ou l'augmentation du pouvoir d'achat.

Le bien-être (la santé) ne peut se concevoir comme la simple absence de maladie mais doit être appréhendé globalement, comme la capacité que chaque personne doit avoir de relever elle-même tous les défis physiques, sociaux et men-

Les lignes de force



LF 30 - Garantir le droit à une santé de qualité en mettant la priorité sur la prévention et la promotion de la santé

Afin de permettre à toute personne vivant en Wallonie de jouir du bien-vivre, la CSC wallonne considère qu'il est primordial de leur garantir une santé physique et mentale de qualité.

Pour mettre ce droit en œuvre, il faut assurer à toutes les générations (enfants, adolescents, adultes et aînés) l'égalité d'accès au système de soins de santé, préventifs et curatifs, mais **il faut d'abord agir sur les déterminants sociaux de la santé** (qui représentent 80% des causes d'inégalités de santé): l'accès à un emploi, les conditions de travail et de rémunération, le logement, l'alimentation, la vie sociale, l'environnement et le cadre de vie, l'éducation, l'accès aux activités sportives, aux loisirs actifs et à la culture, etc.

Pour ce faire, la CSC wallonne estime qu'en plus d'un système de soins de santé de qualité et accessible, il faut mettre la priorité sur la promotion de la santé et sur une politique ambitieuse de prévention (notamment par l'information et l'éducation). Dans ce cadre, et également dans le but de lutter contre les obstacles financiers limitant l'accès à la santé, la CSC wallonne propose de généraliser le modèle des maisons médicales au forfait qui basent leur pratique sur une approche globale et préventive de la santé, ainsi que sur la proximité géographique, de l'étendre à tout le territoire wallon et de leur assurer une plus grande visibilité auprès de la population. La CSC wallonne reste toutefois attentive à ce que chaque citoyen puisse librement faire son choix entre les différents systèmes de soins.

La CSC wallonne s'engage également à sensibiliser aux impacts à court, moyen ou plus long terme de l'utilisation des produits dangereux et des perturbateurs endocriniens et à soutenir la recherche

taux qu'elle est amenée à rencontrer tout au long de sa vie (définition de l'OMS). Cela doit permettre d'intégrer l'ensemble des éléments qui constituent le bien-être et qui déterminent les inégalités socio-économiques impactant la qualité de celui-ci: les revenus et la sécurité d'existence, les conditions de vie et de travail, la mobilité (accès à des transports collectifs), l'accès à l'énergie, le logement, l'autonomie culturelle et numérique, les relations sociales, l'accès aux services sociaux, etc.

La CSC wallonne demande que **les pouvoirs publics wallons adoptent des indicateurs alternatifs, comme l'IDH (Indice de développement humain) de l'ONU, ou les indicateurs élaborés par l'Iweps, comme l'ISADF (Indicateur synthétique d'accès aux droits fondamentaux), et qu'ils les diffusent largement auprès de la population**⁽¹⁾.

De cette façon, il devrait être possible de mieux mesurer la qualité de la vie, indivi-

duelle et sociale, qui repose sur de multiples facteurs pour lesquels l'action collective et publique doit jouer un rôle important: les services à la population et leur accessibilité, la mise à disposition de logements publics de qualité, la création et l'entretien de liens sociaux, l'engagement pour la cohésion et la participation à la vie sociale, la création d'emplois convenables et de formations accessibles, etc.

Tous ces indicateurs doivent être systématiquement genrés afin de pouvoir mesurer les progrès réalisés (ou les reculs constatés) vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs serviront de base à l'élaboration d'un rapport annuel par l'Iweps qui sera diffusé auprès des corps intermédiaires présents en Wallonie (syndicats, monde associatif, etc.) et de la population wallonne, mais également à l'ensemble des services des administrations locales et régionales.

(1) Voir aussi à ce sujet, au chapitre «Bien vivre, cela passe par une transition juste», les différents indicateurs alternatifs proposés dans la ligne de force 6: «Promouvoir et populariser des indicateurs alternatifs au PIB».



en vue de l'utilisation d'alternatives plus saines.

Enfin, la CSC wallonne veut garantir l'accès aux médicaments et traitements préventifs et curatifs pour toutes et tous. Chacun doit avoir le droit de bénéficier d'un accès universel aux médicaments et traitements préventifs et curatifs qui correspondent à ses besoins médicaux à des prix abordables. Il ne peut pas y avoir de profit sur les médicaments et traitements préventifs et curatifs et la disponibilité de ceux-ci ne doit pas être liée à quelque stratégie de rentabilité de l'industrie pharmaceutique.

Les maisons médicales (appelées en Wallonie les Associations de santé Intégrée) sont des centres de santé composés d'équipes pluridisciplinaires (médecins, kinésithérapeutes, infirmiers, travailleurs sociaux, psychologues, accueillants). Elles proposent des soins de santé primaires accessibles, continus, globaux et intégrés et mènent également des actions de santé communautaire, de prévention et d'éducation à la santé, dans tous les domaines: logement, alimentation, conditions sociales, accès aux soins. Celles qui fonctionnent au forfait ont des patients qui signent un contrat avec elles et avec leur mutuelle, par lequel ils s'engagent à ne pas faire appel à d'autres dispensateurs de soins. Les maisons médicales reçoivent un forfait pour couvrir les soins dispensés et les patients ne doivent rien payer lorsqu'ils font appel à elles. Ce qui crée une solidarité entre tous les patients, qu'ils soient malades ou en bonne santé, puisque les maisons médicales sont financées en fonction du nombre d'inscrits, et pas en fonction du nombre de prestations.

Source: Fédération des maisons médicales www.maisonmedicale.org

LF 31 - Agir sur les conditions de travail et leur impact sur la santé et la qualité de vie

La CSC wallonne se donne comme priorité de lutter contre la pénibilité du travail (tant physique que psychologique) et d'agir, avec les équipes syndicales, en vue d'améliorer le bien-être des travailleuses et des travailleurs, et particulièrement en prévenant et en réduisant les facteurs de risques liés à l'évolution de l'organisation, de l'environnement et des conditions de travail, qui se marque notamment par une flexibilisation accrue de celui-ci: risques psychosociaux et épuisement professionnel (burnout), troubles musculosquelettiques, maladies de longue durée et maladies professionnelles, accidents de travail, etc.

La CSC wallonne est particulièrement préoccupée par l'accroissement des pathologies liées à l'augmentation de la souffrance au travail. Elle constate une insuffisance de politique de prévention et d'analyse des risques psychosociaux dans les entreprises et les secteurs. La CSC wallonne s'engage dès lors à développer un accompagnement renforcé des équipes syndicales pour appréhender ces phénomènes dont les causes sont multifactorielles.

De plus en plus de travailleurs sont touchés par ces facteurs de risque. Pour inverser cette tendance, il faut notamment:

- **limiter l'évolution excessive de la flexibilité.** Celle-ci ne peut être uniquement au service des entreprises. Il faut trouver un équilibre en la négociant entre travailleurs et employeurs afin qu'elle n'empiète pas sur la santé et la qualité de vie de tout un chacun.
- **accroître le rôle des organes de concertation quant aux facteurs de risques au sein de l'entreprise** (avis contraignant du CPPT) et élargir leurs compétences spécifiques en matière de prévention et de protection de la santé des travailleuses et des travailleurs.

- **développer une coopération pertinente et efficace avec les services internes et externes de prévention et de protection au travail** qui constituent un élément central dans la prévention des risques au travail, ainsi que, moyennant accord de la travailleuse ou du travailleur, une meilleure collaboration entre le-la médecin du travail et le-la médecin traitant-e. Le modèle de financement des services de prévention et de protection au travail et leur fonctionnement doivent être revus afin de leur donner un rôle qui soit réellement indépendant des entreprises et de la logique marchande. La création d'un service public de prévention et de protection au travail est à réfléchir au niveau national dans ce cadre tout en garantissant les moyens dont on dispose actuellement. Il est par ailleurs indispensable de renforcer les services d'inspection.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée au télétravail et à son impact sur la santé et la qualité de vie.

Par ailleurs, des sanctions plus lourdes doivent être infligées aux employeurs qui ne respectent pas les règles en matière de bien-être au travail.

Les organes de concertation - CE, DS et CPPT - doivent être parties prenantes dans la prévention et la réduction de ces risques. Une responsabilisation des employeurs en matière de santé et sécurité, un renforcement des outils du CPPT, ainsi qu'une bonne collaboration entre les représentantes et représentants syndicaux, le conseiller en prévention, le médecin du travail, les SEPPT, agiront pour une amélioration des conditions de travail et donc sur la qualité de la vie des travailleuses et travailleurs.

La CSC wallonne s'engage à contribuer à l'élaboration d'un **indicateur «bien-être au travail»**, qui doit permettre de mesurer la performance des entreprises et des institutions publiques sur l'état psycho-médico-social de leurs personnels.

Cet instrument devra figurer dans les bilans sociaux. De même, nous souhaitons une traçabilité des risques auxquels la travailleuse ou le travailleur est exposé tout au long de son parcours professionnel (dossier de santé professionnel).

La CSC wallonne, consciente de l'impact délétère du chômage sur la santé, s'engage à apporter un point d'attention sur cette problématique dans tous les organes où elle siège afin que la souffrance due à la privation d'emploi soit prise en compte

Par ailleurs, la question de la réduction du temps de travail, notamment mais pas uniquement via des opportunités d'aménagements de fin de carrière (plan

55-60-65 de la CSC), trouve ici tout son sens: avoir la possibilité de réduire son temps de travail sans perte de revenus (immédiate et via la pension) est une voie majeure pour accroître le bien-être et la santé des travailleurs.

De manière générale, la CSC wallonne revendique que les crédits-temps sans motif avec allocation soient pleinement rétablis et que le crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans soit restauré.

Par ailleurs, la CSC wallonne réclame que les travailleuses et travailleurs aient davantage d'opportunités d'aménagement de fin de carrière et de réduction collective du temps de travail (semaine de 4 jours/régime de travail à temps plein de 35, 32 voire 30 heures et conduisant donc à une augmentation du salaire horaire), particulièrement dans les secteurs et les métiers à forte intensité de temps partiel imposé et de flexibilité, massivement occupés par du personnel féminin.

LF 32 - Faire respecter le droit au logement et à l'accès à l'eau et à l'énergie

L'absence de logement décent est la cause principale de la précarité. La CSC wallonne demande un investissement public massif de la Wallonie pour que l'accès à un logement décent et de qualité, à un prix abordable et adapté aux besoins de chacun-e soit un droit

Cet investissement prendra notamment la forme de renforcement des institutions publiques qui gèrent ou interviennent dans ces matières afin de garantir leur bonne gestion et leur accessibilité à l'ensemble des citoyen-ne-s.

Par ailleurs, il s'agira notamment de:

- accroître le parc de logements publics, dont les logements sociaux (avec une attention particulière pour des logements pouvant accueillir des familles nombreuses, des familles monoparen-



© Aude Vanlathem

tales, des familles avec garde alternée, etc.) et leur garantir un état de salubrité, avec une enveloppe énergétique correcte (isolation, chaudière);

- mettre en œuvre une allocation-loyer pour permettre aux non-propriétaires de trouver un logement y compris sur le marché privé;
- accompagner les ménages dans les démarches administratives (notamment pour des travaux d'efficacité énergétique et d'assainissement) et aider financièrement celles et ceux qui ont des revenus modestes à pouvoir entreprendre des travaux d'isolation et de remplacement de matériaux nocifs (amiante, etc.);
- mieux contrôler et réguler le marché locatif privé afin de garantir des logements abordables et de qualité et lutter contre les marchands de sommeil;
- imposer une obligation légale d'entretien et de mise en location des bâtiments inoccupés;
- étendre l'action des agences immobilières sociales et leur donner davantage de moyens pour le fonctionnement du dispositif et pour le suivi des locataires;
- développer des formes nouvelles de logements (partagés, intergénérationnels, etc.) pour tous les publics, avec une attention particulière à celles et ceux qui sont en manque d'autonomie;
- développer des dispositifs publics pour promouvoir la rénovation énergétique des biens mis en location par le biais, par exemple, des agences immobilières sociales.

Dans ce cadre, l'individualisation des droits et la suppression du statut de cohabitant sont des prérequis indispensables dont la CSC wallonne réclame la mise en œuvre urgente.

Un travail spécifique doit également être mené pour renforcer l'offre et l'accessibilité de formes particulières de logements: logements de transit, logements d'urgence, kots, MR-MRS, maisons d'hébergement pour personnes qui présentent un handicap, etc.

Concrètement, la CSC wallonne propose:

- de renforcer les amendes administratives imposées à un propriétaire de logement inoccupé;
- de donner à la Région wallonne le pouvoir de réquisitionner les logements inoccupés et les intégrer dans un dispositif de type AIS;
- de prévoir des sanctions financières plus dissuasives pour les communes qui ne respectent pas le quota de logement social sur leur territoire;
- de mettre en place un mécanisme qui bloque l'indexation des loyers des résidences principales dès que d'autres composantes essentielles du coût de la vie augmentent de façon importante (principe du loyer chaud).

En ce qui concerne l'hébergement des aînés, la CSC wallonne exige que soient garantis un nombre suffisant de lits disponibles et accessibles financièrement en Maisons de repos (MR) et Maisons de repos et de soins (MRS) pour permettre l'accueil des personnes âgées (court, moyen et long séjours) en réservant tout nouvel agrément et extension aux secteurs associatif et public. Il faut particulièrement veiller à la maîtrise des coûts demandés aux personnes hébergées, coûts qui sont souvent en décalage avec le montant des pensions et qui peuvent mettre les personnes âgées dans des situations de précarité et de dépendance vis-à-vis de leur entourage.

Une action doit également être menée en vue de **garantir l'accès aux biens de base que sont l'eau et l'énergie**. Celle-ci doit viser à garantir à tous les ménages le bénéfice gratuit d'une première tranche de consommation, correspondant aux besoins de base, et une tarification progressive et solidaire pour le solde.

Nous considérons que l'eau et l'énergie doivent être considérés comme des biens de première nécessité qui doivent, par conséquent, être moins taxés et dont il faut déterminer un minimum vital dont chacun doit pouvoir disposer. Ceci passant éventuellement par une renationalisation

et/ou le retour dans la sphère non marchande de ces secteurs, en vue de les sortir complètement des logiques de marché.

LF 33 - Assurer une alimentation saine et accessible à toutes et tous

Pour permettre à toutes les catégories de la population de bénéficier d'une alimentation saine et de qualité, il convient de développer plusieurs actions politiques en agissant:

- a. sur les prix, car il s'agit de faire en sorte que les produits locaux et de qualité soient financièrement accessibles;
- b. sur le soutien à de nouveaux producteurs locaux, attentifs à la qualité de leurs produits et au respect de l'environnement;
- c. sur l'éducation, en offrant des repas sains et gratuits dans les écoles et en prévoyant dans les programmes scolaires la sensibilisation aux conditions de production et à l'impact d'une alimentation saine;
- d. sur la sensibilisation à une consommation responsable;
- e. sur le lien social, en prenant des initiatives comme des jardins partagés soutenus par les pouvoirs locaux.

Les producteurs et productrices locaux doivent systématiquement être associé-e-s à la mise en œuvre de ces actions, notamment en leur permettant d'accéder aux marchés publics par une simplification des procédures et en les adaptant à leur réalité.

Pour ce faire, la Wallonie a besoin de revoir fondamentalement sa politique agricole, en soutenant et en développant une agriculture paysanne et écologique, basée sur des exploitations à taille humaine et respectueuses à la fois du travail et de l'environnement. La CSC wallonne entend apporter sa contribution à cette ambition d'une agriculture wallonne 100% bio et durable, en nouant des liens avec le monde agricole et ceux et celles de ses acteurs et actrices qui poursuivent cet objectif.

Ces actions seront soutenues ou mises en œuvre notamment au travers des institutions publiques.

LF 34 - Instituer un droit à l'autonomie

La Wallonie doit faire face au défi du vieillissement de sa population: l'augmentation constante de l'espérance de vie (près de dix ans d'accroissement de l'âge moyen de fin de vie d'ici 2060), et l'accroissement du nombre et de la proportion de personnes âgées (le rapport entre la population des plus de 65 ans et celle des moins de 15 ans devrait dépasser les 160% en 2060) confirment la nécessité impérieuse pour la Wallonie de se préparer aux besoins nombreux et variés qui seront ceux de nos aînées et nos aînés durant les années qui viennent. À cet égard, il faut veiller à avoir accès à des statistiques suffisamment détaillées afin d'éviter de mettre tous les seniors dans des chiffres globalisés qui ne permettent pas une vue correcte des différentes situations.

La CSC wallonne réaffirme que la première chose à faire pour donner de l'autonomie aux personnes âgées est d'augmenter les pensions minimales.

Par ailleurs, elle estime qu'une attention particulièrement forte doit être portée aux personnes en perte d'autonomie, ainsi qu'à leurs aidants proches: une aide spécifique doit pouvoir leur être proposée sous la forme d'un «droit à l'autonomie» qui doit leur permettre de bénéficier d'une meilleure qualité de vie, à domicile ou en institution. À cet égard, nous pensons intéressant de promouvoir la possibilité de rédiger son «carnet de vie» qui permet, en pleine capacité de ses moyens, de décider de ce que nous voulons pour plus tard en cas de perte d'autonomie ou de conscience.

La CSC wallonne rappelle son attachement à un dispositif d'assurance sociale «autonomie», seul capable de garantir un droit individuel et universel à toutes les personnes vivant en Wallonie.

L'approche qui devra être privilégiée verra particulièrement à maintenir le plus

possible l'autonomie de la personne âgée et à renforcer ses possibilités de rester active et engagée dans la société. Pour cela, le regard sur les aîné-e-s doit changer et il faut rompre avec une vision couramment répandue de la vieillesse perçue comme une fragilité, une maladie ou une charge. Le maintien de l'autonomie passera par une offre de services qui permette de rester à domicile chaque fois que c'est possible et souhaité, et par une prise en charge en institution et autres lieux de vie qui sera moins centrée sur les soins «physiques» (recul de la médicalisation et des actes techniques) et davantage orientée sur la santé mentale et les relations sociales.

À cet égard, il est nécessaire de renforcer le contrôle du bon fonctionnement et de la qualité des MR-MRS. Des contrôles réguliers, aléatoires et inopinés doivent être réalisés et rendus publics.

À terme, il faut en arriver à sortir la gestion de ces établissements du secteur marchand.

Pour ce qui est du domicile, ce droit à l'autonomie doit aussi bien concerner les actes de la vie journalière que des aménagements du domicile ou des aides à la mobilité, et il ne pourra être rencontré que par un accroissement significatif de l'offre d'aide et de soins à domicile.

Pour y parvenir, et notamment pour accroître l'attractivité des professions concernées et ainsi y attirer davantage de jeunes, il est impératif de revaloriser significativement les travailleuses et les travailleurs de ce secteur, tant sur le plan salarial que sur le plan des conditions de travail.

Ce soutien à l'autonomie doit par ailleurs s'accompagner d'un «coût maximum de l'aide» conçu sur le modèle du maximum à facturer pour les soins: cela permettra ainsi aux personnes et aux familles à revenus modestes d'en bénéficier pleinement et sur la durée.



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem

Il convient enfin d'étendre les possibilités de congés pour les aidants proches, aussi bien en ce qui concerne leur durée que leur valorisation financière (allocation compensatoire et assimilations). Une aide financière ou sous forme d'avantages sociaux doit également être envisagée pour les aidants proches qui ne sont pas sous contrat de travail.

Une attention particulière et un renforcement de l'accompagnement doivent être portés au phénomène grandissant de la maltraitance – à domicile ou en institution - qu'elle soit physique, psychologique, financière, institutionnelle, civique ou par négligence.

LF 35 - Garantir des revenus décents à toutes et tous et assurer l'effectivité des droits

L'accès au bien-être passe également par **un revenu suffisant permettant de bénéficier de conditions de vie décentes et d'avoir accès, le cas échéant, aux services collectifs** (de santé, sociaux, culturels, etc.). La lutte contre les causes de la pauvreté et de toute autre forme d'exclusion doit donc être un combat majeur, et la CSC wallonne entend y participer en luttant pour imposer des salaires dé-

cents, freiner le recours aux contrats précaires (temps partiel, durée déterminée, intérimaires, saisonniers, indépendants de plateforme, etc.), améliorer les allocations sociales, ainsi que pour réduire la quote-part personnelle dans la prise en charge des soins de santé.

Sur ce plan, la CSC wallonne note que beaucoup de droits sociaux ne sont pas rencontrés car les bénéficiaires potentiels ne sont pas informés de leur existence et/ou aptes à y accéder en raison de leur complexité administrative. Par ailleurs, l'accès à ces droits dépend d'une capacité à effectuer des démarches, notamment numériques mais parfois simplement manuscrites, qui fait défaut à de nombreuses personnes. La CSC wallonne souhaite corriger cette situation en veillant à ce que ces droits soient rendus «automatiques» (c'est-à-dire sans démarche à faire de la part du bénéficiaire: il s'agit de supprimer la logique du droit sur demande), comme cela a été fait ces dernières années pour ce qui concerne l'octroi des suppléments sociaux aux allocations familiales en Wallonie.

De manière générale, les aides doivent devenir automatiques afin que celles et ceux qui en ont besoin puissent en bénéficier sans devoir entamer individuelle-

ment de longues démarches administratives.

Par ailleurs, la Wallonie doit imposer l'obligation pour tous les services au public de maintenir une présence physique suffisante (accueil, information, conseil, aide) et des procédures «papier» afin de garantir que les droits soient bien rencontrés.

LF 36 - Des services sociaux et de santé accessibles et de qualité

1. qui restent publics et non marchands

Une politique de bien-être équitable et accessible exige de **garantir le caractère public et universel des services d'action sociale et de santé**: soins de santé, aide aux personnes en situation de handicap, accompagnement de personnes en perte d'autonomie, accueil et garde d'enfants, soutien aux familles en difficulté, etc.

La CSC wallonne s'oppose à la marchandisation et à la commercialisation de ces services sous toutes leurs formes. Elle s'engage en particulier à lutter contre les dérives commerciales dans le secteur de l'accompagnement et de l'hébergement des personnes âgées et des personnes



dépendantes, en démarchant les structures commerciales et en combattant «l'ubérisation» de l'aide à domicile.

La CSC wallonne se positionne dès lors pour sortir les maisons de repos du marché commercial, d'en confier la gestion à des organismes non marchands ou publics, et d'en assurer un financement correct.

La démarche doit être accompagnée et monitorée en y associant les aîné-e-s et les représentant-e-s syndicales-aux du personnel des secteurs concernés.

L'actualité, par la dénonciation des situations rencontrées en MR-MRS, montre combien il est important d'organiser un lien structuré entre les seniors du dehors (les militants des organisations de seniors) et les personnes hébergées en MR-MRS. À cet égard, les CCCA (Conseil consultatifs communaux des aînés) pourraient être un outil adéquat.

Enfin, la CSC wallonne attend des autorités publiques de Wallonie (gouvernement

et agences publiques régionales comme l'AVIQ) qu'elles assurent un contrôle effectif de la réglementation et qu'elles veillent à assurer l'accessibilité de ces services:

- a. Accessibilité financière: la contribution personnelle à charge du bénéficiaire ne peut jamais être un frein au recours au service; elle doit donc être très limitée, voire inexistante, pour les publics fragilisés et l'aspect financier ne doit avoir aucune conséquence sur les soins dispensés et les services proposés;
- b. Accessibilité géographique et physique: il faut faire en sorte que ces services couvrent l'ensemble du territoire de la Wallonie et soient accessibles aux personnes physiquement moins valides, en veillant à ce qu'aucune zone (régions rurales, quartiers défavorisés des grandes villes, etc.) et qu'aucune catégorie de personnes ne soient oubliées;
- c. Accessibilité culturelle: l'accès à ces services peut aussi rencontrer des obstacles ou des freins de type culturel (par exemple, en raison de difficultés à

lire ou à écrire, à utiliser l'outil numérique, etc.) et il est donc indispensable d'assurer un accueil et un accompagnement humains suffisants pour pouvoir y faire face.

d. Accessibilité à l'information pour faire valoir ses droits, à défaut du droit automatique.

2. et qui offrent des conditions de rémunération et de travail décentes à leurs personnels

De même, la CSC wallonne soutient l'action des centrales professionnelles qui défendent les intérêts des personnels des services de santé dans **leur combat pour une revalorisation substantielle de tous les métiers de la santé**, y compris ceux de la première ligne et de la promotion de la santé. Pour redonner de l'attractivité à ces métiers et pour attaquer les mécanismes qui provoquent une désertification de ce secteur, il est indispensable d'alléger la charge mentale et physique du personnel de soins et d'améliorer sensiblement ses conditions de travail et de rémunération.

Cela passe également par une augmentation du nombre de travailleuses et de travailleurs dans ce secteur et par une adaptation à la hausse des normes d'encadrement.

Le financement public doit en outre être suffisant pour éviter la recherche de rentabilité et la contamination par une logique marchande, ainsi que pour garantir la qualité des services et des conditions de travail convenables et des emplois non précaires pour le personnel.

LF 37 - Soutenir les familles, les jeunes et les enfants

Une amélioration substantielle du bien-être des personnes vivant en Wallonie passe par une action d'ampleur vers les familles et les jeunes, en actionnant les leviers régionaux et communautaires en matière de droits de l'enfant:

a. Il s'agit d'abord des allocations familiales pour lesquelles une évaluation des impacts de la 6^{ème} réforme de l'État sur la lutte contre la pauvreté infantile est nécessaire. Des augmentations des suppléments sociaux sont nécessaires, ainsi qu'un abaissement des plafonds à partir desquels ils sont accessibles, pour combattre la pauvreté des familles en difficultés sociales et économiques, en particulier les familles monoparentales, tout en maintenant un montant de base qui soit suffisant. Par ailleurs, un débat de fond doit être mené au sein des instances de la CSC wallonne concernant la coexistence des montants de base d'allocations familiales et des suppléments sociaux. Ceci afin d'opter pour le système le plus efficace et le plus socialement juste.

b. Il s'agit aussi de soutenir la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le développement d'une offre subventionnée d'accueil des enfants. Cette offre doit être considérablement renforcée pour répondre aux besoins des familles. Cela doit aussi être le cas de toutes les politiques de la jeunesse et de l'enfance (notamment l'enseignement, l'accueil temps libre et le soutien aux organisations de jeunesse) qui doivent être amplifiées pour donner à l'école et au secteur associatif les moyens de développer leur offre culturelle et éducative et de jouer pleinement leur rôle en matière de promotion du bien-être.

c. Comme l'a bien montré la crise du Covid-19, l'accès au sport et aux activités collectives est également à tout âge un important levier pour la santé, notamment mentale, et pour le bien-être. Une coopération renforcée entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne est donc vivement souhaitable en ce domaine.

d. Les inégalités commencent dès la naissance. Pour que chacune et chacun dispose des mêmes chances, il est impératif, dès le plus jeune âge, de s'attaquer aux inégalités, notamment en matière de bagage culturel. Pour cela, l'école doit recevoir les moyens pour apporter

à tous les enfants l'accompagnement nécessaire pour les rendre acteurs de leur futur.

L'objectif est de tendre vers la gratuité de tous les services.

La Région wallonne doit par ailleurs contribuer directement au développement de ces activités en renforçant ses efforts en matière de subventionnement de leurs infrastructures.

LF 38 - Combattre l'exclusion numérique en offrant un accès universel

Il s'agit de garantir à l'ensemble des citoyennes et des citoyens: la formation à une utilisation courante du numérique; la mise à disposition du matériel nécessaire (ordinateurs personnels, wifi public gratuit; mesures spécifiques pour les personnes qui connaissent des difficultés de mobilité, etc.); l'offre d'un accueil et d'un accompagnement humain dans toutes les situations où celui-ci s'avère nécessaire ou parce que le ou la bénéficiaire le demande (à cet égard, la CSC wallonne rappelle qu'il existe des lieux publics dont l'utilisation pourrait être réorientée vers l'accompagnement des personnes dans leurs démarches numériques, notamment des bureaux de poste, des gares, des locaux de Proximus inutilisés, etc.); la sensibilisation aux dangers de l'hyperconnexion et la promotion du droit à la déconnexion. Une offre de base gratuite d'accès à internet doit devenir un droit.

Ceci dit, indépendamment de la numérisation, les services au public doivent continuer à offrir des services non numériques sans coût supplémentaire pour le ou la bénéficiaire.

En tout état de cause, il convient en particulier de renforcer le financement structurel des opérateurs non marchands actuels qui aident à l'accompagnement numérique.

Les missions de l'Agence wallonne du numérique seront complétées et permettront notamment d'y aborder la question du prix des abonnements numériques, la mise en place de tarifs sociaux et le libre choix de passer au numérique ou non, et cela sans frais.

Par ailleurs, la CSC wallonne mènera une réflexion critique autour de la problématique de la numérisation de la société, afin d'en identifier les défaillances structurelles (surexploitation de ressources, précarisation de certaines catégories de travailleurs, renforcement des discriminations et inégalités déjà existantes, etc.) pour mieux pouvoir y répondre.

LF 39 - Combattre l'exclusion financière en garantissant un service bancaire universel

Pour la CSC wallonne, il convient d'abord d'évaluer dans toutes ses composantes la loi de 2002 et d'accroître significativement la connaissance du droit universel reconnu par cette loi afin de le faire respecter. Au-delà de cela, il faut développer l'information financière des travailleurs via l'éducation permanente (en utilisant par exemple Financité).

La CSC wallonne réclame des banques qu'elles fournissent un vrai service au public, incluant la proximité et le contact humain. Il est nécessaire de les obliger à instaurer un service bancaire de base totalement gratuit et à garantir la présence d'au moins un guichet physique par entité communale wallonne.

La CSC wallonne réclame que soit garantie l'accessibilité à de l'argent en espèces.

Enfin, la CSC wallonne exige des banques qu'elles garantissent un usage durable et éthique des fonds qui leur sont confiés.



© Aude Vanlathem

La section 4 sur la démocratie sociale était présidée par Marie-Hélène Ska. Luca Ciccia était rapporteur-expert, Gaëlle Demez, secrétaire, et Donatienne Coppieters, notuliste.



IV. Bien vivre, cela passe par la démocratie politique, sociale et économique

Nous avons besoin d'une meilleure démocratie politique, économique et sociale pour toutes et tous. La concertation sociale wallonne peut donner l'exemple et mener la Wallonie à devenir une Région où il fait mieux vivre.

Nos revendications pour une meilleure démocratie sociale

La représentation organisée des travailleur-euse-s est un des socles de notre «démocratie de marché». Sans démocratie sociale, il ne reste que le pouvoir du «marché».

La CSC wallonne déplore que la concertation sociale soit trop peu reconnue comme le meilleur moyen d'assurer une transition juste de l'économie et de chaque entreprise et institution vers la rencontre des besoins sociaux et écologiques.

La promotion de la démocratie sociale exige un renforcement des organes de concertation sociale existants. Ceci passe par: une amélioration de la concertation interprofessionnelle wallonne, en lien avec les compétences wallonnes; une amélioration de la concertation sur

le lieu de travail et en-dehors; une meilleure représentativité de la diversité du monde du travail.

1. Pour une concertation sociale wallonne qui contribue au bien-vivre wallon

LF 40 - Développer le dialogue social wallon

La CSC wallonne regrette le morcellement de l'État belge et l'amputation progressive de ses compétences. Elle s'opposera à toute nouvelle défédéralisation,

particulièrement en matière de droit du travail et de sécurité sociale qui doivent rester dans le giron fédéral afin de garantir l'unité de la Belgique. Toutefois, pour les compétences qui ont déjà été transférées à la Région wallonne, la CSC wallonne souhaite formaliser une concertation sociale qui reconnaît les interlocuteurs sociaux comme des acteurs à part entière, représentatifs et identifiés comme tels, réellement concertés en amont des projets politiques ayant des impacts socioéconomiques.

Le Groupe des partenaires sociaux wallons (GPSW) doit véritablement devenir l'équivalent du G10 au niveau fédéral. Une liste de thématiques doit relever de priorités partagées entre le pouvoir politique et le monde du travail, et passer nécessairement par la voie de la concertation sociale.

Les accords et positions issus de cette concertation doivent être respectés et mis en application.

LF 41 - Conclure des accords interprofessionnels sur les matières wallonnes

L'évolution des compétences wallonnes ne s'est pas accompagnée de la mise en œuvre d'une concertation wallonne forte, centralisée. Sur les matières régionales, les interlocuteurs sociaux doivent pouvoir conclure des accords interprofessionnels, dont les pouvoirs publics doivent tenir compte. Par exemple, la stratégie régionale de mobilité, le plan air-climat, le logement, la santé, l'aide sociale, la fiscalité, etc. Leur voix doit être entendue.

Le bien-vivre wallon nécessite ce type de concertation sociale régionale interpro-

fessionnelle; celle-ci permettra d'améliorer le bien-vivre des Wallonnes et des Wallons par des soutiens directs (aides au logement, à la mobilité, à l'énergie, à la consommation durable, etc.) ou par l'amélioration des services publics et collectifs non marchands, en particulier en matière d'accueil de l'enfance, de logement, de politique des aînés et des aînées, de lutte contre la pauvreté et contre la fracture numérique. En outre, l'emploi doit rester une compétence forte du Groupe des partenaires sociaux wallons (GPSW)

Notre souhait est de renforcer le CESEW et ses missions de consultation, dans le cadre de la mise en œuvre des accords pris par le GPSW.

LF 42 - Services d'inspection

Les lois, conventions et règlements ne valent pas grand-chose si leur mise en œuvre effective ne fait pas l'objet d'un contrôle. La CSC wallonne revendique un plan de développement pluriannuel des services d'inspection – en lien avec les compétences wallonnes – sur et autour du lieu de travail, indépendamment de la localisation du siège social de l'entreprise. Ils doivent être centralisés et viser les conditions de travail et de production, les lois sociales, environnementales (notamment du traitement des déchets) et fiscales, et les objectifs collectifs en matière de transition juste.

Lorsque des compétences sont partagées sur un enjeu (ex: le dumping social), des collaborations avec les services d'inspections fédéraux et avec la Justice doivent être prévues.

La CSC wallonne demande, dans le cadre de l'action de la CSC, que les services d'inspection fédéraux soient renforcés et

qu'un financement correct leur soit donné.

2. Pour une meilleure concertation sociale wallonne sur tous les lieux de travail

LF 43 - Des plans de transition juste en entreprises et dans les administrations

Vu les défis majeurs imposés par la transition juste de notre économie vers un modèle de développement compatible avec le vivant, la CSC wallonne revendique l'obligation pour toutes les entreprises de se doter d'un bilan carbone et d'un plan de transition juste, soumis à la concertation sociale au sein des organes de concertation existants, au même titre que le bilan social, le plan global de prévention et le plan d'action annuel en matière de bien-être au travail.

Pour assurer cette transition, la CSC wallonne revendique le recours imposé à un-e conseiller-ère en environnement/transition juste, soit par voie interne, soit via l'appui de services externes, en suivant le modèle existant des conseiller-e-s en prévention en matière de bien-être au travail.⁽¹⁾

La CSC wallonne propose la création d'un service spécifique pour un soutien aux PME n'ayant pas la capacité de réaliser des diagnostics via ses ressources internes. Ce même service sera également en charge de contrôler les plans de transition juste de l'ensemble des entreprises.

Faute d'établissement d'un bilan carbone et/ou d'un plan de transition juste, et moyennant une période d'adaptation à définir, l'entreprise sera exclue des aides publiques wallonnes.

(1) À ce sujet, voir aussi au chapitre «Transition juste», la ligne de force 5 consacrée à la construction d'un réseau de conseillers et conseillères en environnement/transition juste.



LF 44 - Pilotage de la formation continue

Le bien-vivre wallon et la transition juste nécessitent une politique de formation concertée tout au long de la durée des apprentissages. Des choix de filières d'enseignement à la validation des compétences, en passant par la gestion prévisionnelle des compétences en entreprise, la formation doit devenir un enjeu majeur de la concertation sociale à tous les niveaux, et en impliquant réellement toutes les parties.

La CSC wallonne insiste particulièrement pour que les Bassins Enseignement-Formation Emploi soient le lieu privilégié pour organiser au mieux le paysage de la formation professionnelle et rappelle sa demande d'une **instance de pilotage stratégique de la formation professionnelle et continuée**, dans le respect des principes de la concertation sociale, avec

les secteurs professionnels pleinement associés. D'autre part, elle propose que cette instance soit un organe de référence pour le Service francophone des métiers et des qualifications et pour le Consortium de validation des compétences.

La CSC wallonne demande que les possibilités de formation des travailleur-euse-s soient aussi étudiées selon des logiques transfrontalières, prenant en compte la mobilité des personnes qui habitent ces territoires ou bassins.

3. Pour une concertation sociale représentative de la diversité du monde du travail

LF 45 - Représentations syndicales

La concertation sociale doit mieux intégrer les contrats temporaires, les sous-

traitants, et tous les travailleurs et travailleuses engagés dans des contrats à la marge du salariat, et/ou dans de «nouvelles» formes de relations de travail.

Il revient aux pouvoirs publics et aux secteurs de soutenir ce développement de la concertation sociale qui doit couvrir l'ensemble du paysage économique, y compris par de nouvelles formes de représentation syndicale, adaptées aux réalités de terrain.

Citons par exemple, les délégations mutualisées et itinérantes, comme déjà développées dans des PME de certains secteurs, ou les délégations temporaires. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses doivent bénéficier d'une représentation syndicale de qualité et de proximité en veillant à ce que les moyens et droits syndicaux soient pleinement respectés.

LF 46 - Une charte wallonne des droits syndicaux et de la concertation sociale

La CSC est un syndicat qui représente et défend ses affiliés et affiliées grâce à l'engagement des militants et militantes. Leurs droits syndicaux, dont le droit de grève et la protection syndicale, doivent être mieux garantis contre la pression patronale, en Belgique, et en Wallonie. On ne peut bien faire de la concertation sociale sans droits syndicaux renforcés.

La CSC wallonne souhaite une «charte wallonne des droits syndicaux et de la concertation sociale» qui consacrera l'exercice de la démocratie sociale, en renforçant les droits syndicaux, le droit de représentation et d'action collective (dont la grève). La CSC wallonne souhaite aussi soutenir l'action de la CSC pour renforcer ces droits au niveau fédéral.

Nous devons rappeler que la grève en tant qu'action collective figure dans plusieurs traités internationaux dont deux sont contraignants en droit belge.

LF 47 - Représentativité du monde du travail

La CSC wallonne porte la parole de l'ensemble des réalités vécues par ses affiliés et affiliées. Cela passe par une représentativité syndicale juste au sein du monde du travail, et par la présence de sa diversité dans les revendications, actions et mobilisations.

La CSC wallonne va donc poursuivre son effort en vue du renouvellement et de l'élargissement de sa base militante et professionnelle pour assurer une juste représentativité de l'ensemble du monde du travail, en veillant particulièrement à l'égalité de genre, à la présence des jeunes, des aîné·e·s et des migrant·e·s, ainsi qu'à celle des travailleurs et travailleuses sans emploi.

LF 48 - Renforcement de l'action syndicale

La CSC wallonne renforcera son travail auprès de ses militant·e·s pour les sensibiliser, les former et organiser leur action syndicale. Elle développera de nouvelles initiatives pour les soutenir dans leur rôle de mobilisation des travailleuses et travailleurs.

Nos revendications pour une meilleure démocratie économique

Le but de profit ne peut décider de la marche du monde, et peut encore moins assurer le bien-vivre wallon. L'économie doit servir les désirs et besoins démocratiques des Wallonnes et des Wallons, et pas seulement certains privilégiés.

Les êtres humains naissent libres et égaux en droits. Pour que cette déclaration soit suivie d'effets, la démocratie doit être réelle. Le pouvoir individuel de l'argent doit être limité, le pouvoir des lobbies économiques doit être éradiqué.

Le monde du travail doit davantage par-

ticiper aux choix d'orientation économique, y compris sur le lieu de travail. Le pouvoir politique doit davantage nous concerter sur le développement économique et stratégique, et le subordonner aux intérêts sociaux et écologiques des Wallons et des Wallonnes au nom de leur bien-vivre.

1. Pour une économie soumise au débat démocratique et à ses priorités

LF 49 - Un indicateur du bien-vivre wallon

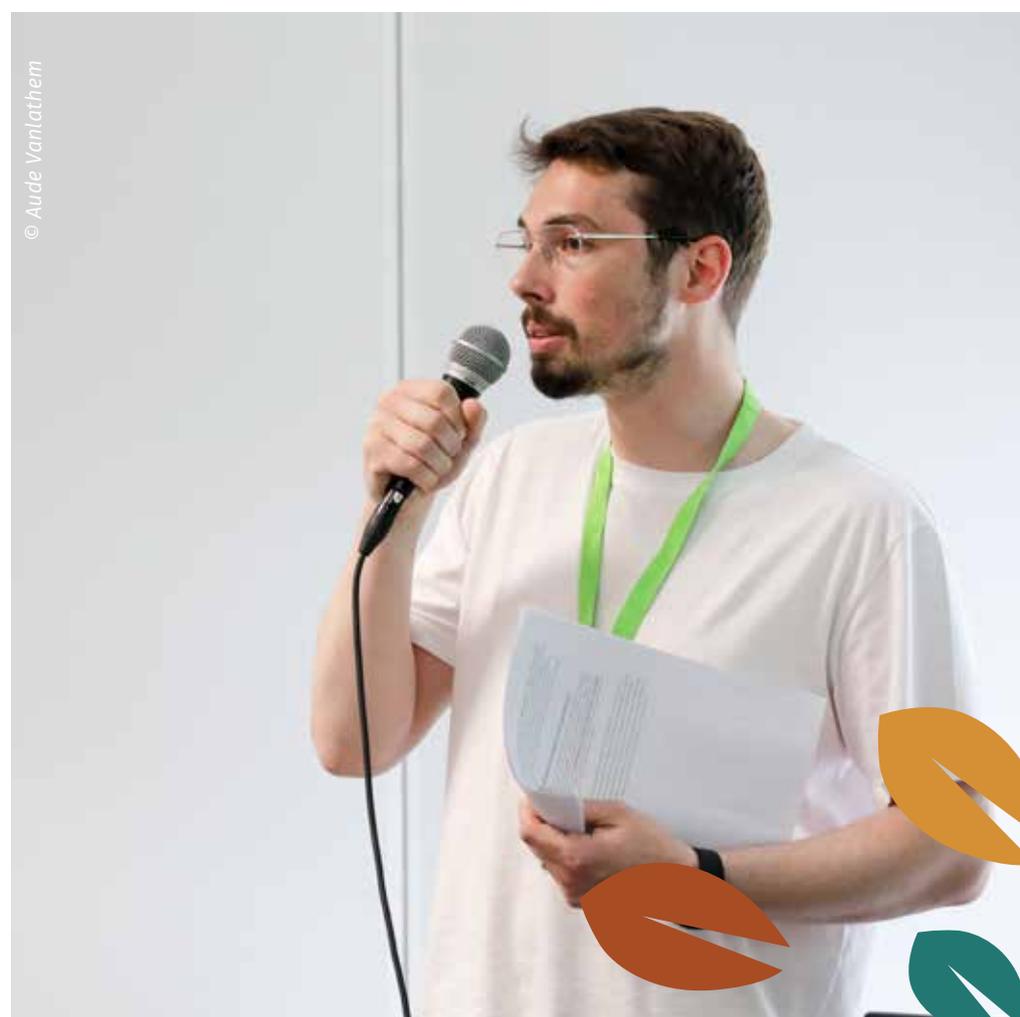
La gestion publique doit se baser sur des indicateurs autres que le seul PIB. La

croissance de celui-ci ne peut guider et contraindre toutes les politiques. Le développement humain, social, écologique doit primer sur toute autre considération.

Les indicateurs alternatifs capables de mesurer le bien-vivre, notamment ceux développés par l'Iweps, doivent devenir le guide premier des décisions politiques.⁽¹⁾

La CSC wallonne appelle à la création du bien-vivre wallon (le BVW) comme phare de toute politique. Il doit s'imposer à l'ensemble du monde économique par le biais d'une concertation sociale wallonne renforcée sur cet objectif.

(1) Voir par ailleurs à ce sujet la ligne de force 6 de la section sur la transition juste et la ligne de force 25 de la section sur les biens et services collectifs et universels.



© Arde Vanlathem

2. Pour une démocratie économique accessible à toutes et tous

LF 50 - Réforme fiscale wallonne

Il n'y a pas de réelle démocratie économique dans un monde qui laisse les richesses se concentrer dans les mains d'individus ou de sociétés dont le pouvoir s'impose avec force aux citoyens et citoyennes et au monde du travail. La justice fiscale est plus urgente que jamais. La CSC wallonne souhaite cibler les ultra-riches et les grandes fortunes, et faire mieux contribuer au bien commun les secteurs et entreprises à forte marge bénéficiaire. La démocratie exige de mutualiser davantage les richesses et de réduire les inégalités.

Le partage est l'une des clés du vivre ensemble, et c'est la seule manière de réus-

sir la transition juste de notre économie wallonne vers une économie bénéfique aux femmes et aux hommes vivant dans notre Région, à notre écosystème wallon, à l'échelle de notre responsabilité.

La CSC wallonne reprendra ses propositions fiscales et élaborera un ensemble cohérent de mesures, tant en recettes nouvelles qu'en dépenses, afin de répondre aux défis actuels et futurs des finances wallonnes.

La CSC wallonne souhaite rassembler les forces vives progressistes pour construire ensemble et planifier une vaste réforme fiscale wallonne.

LF 51 - Budget base zéro

La CSC wallonne s'oppose à une vision étriquée de la politique budgétaire qui la soumettrait au seul objectif comptable de

l'équilibre des finances publiques. Elle s'assurera en particulier que la politique «budget base zéro» ne soit pas un moyen déguisé de supprimer des emplois dans l'administration wallonne ou de définancer un certain nombre de fonctions collectives.

Nos revendications pour une meilleure démocratie politique: une démocratie pour tout le peuple, et mieux encore par le peuple

La crise de confiance envers les institutions et les partis démocratiques s'est aggravée avec la crise du Covid-19. La participatie est contestée, l'abstention est croissante, et la représentativité est affaiblie. L'histoire syndicale est celle du mouvement pour plus de démocratie. Elle reste inachevée.

Pour une part croissante de la population, elle n'est même pas réelle: ce sont les personnes sans papiers, mises à la marge du collectif, et ainsi soumises à la loi de la jungle. Dans le même temps, les pouvoirs publics ne cessent de développer des consultations citoyennes participatives, sans vraiment intégrer les citoyens et les citoyennes dans leurs débats et décisions.

Aussi, la CSC wallonne souhaite pointer deux enjeux majeurs qui peuvent contribuer au bien-vivre wallon pour toutes et tous:

LF 52 - Régularisation des travailleuses et travailleurs sans papiers

La régularisation des personnes sans papiers est une priorité syndicale forte. Il s'agit en effet d'un droit fondamental à la citoyenneté, qui est constamment bafoué. Les pourvoyeur-euse-s de travail non déclaré et les marchands de sommeil sont les seul-e-s bénéficiaires de l'absence de régularisation des sans-papiers et, à ce titre, doivent être traduits





© Aude Vanlathem

devant les tribunaux. Nous devons reconnaître l'apport de ces personnes qui contribuent au développement de notre Région davantage qu'elles ne lui coûtent.

La Région wallonne a un rôle à jouer dans la reconnaissance des travailleurs sans-papiers. Depuis 2019, les Régions sont compétentes pour l'accès au permis de travail pour les travailleurs de pays tiers. La Région wallonne doit assouplir l'accès au permis unique pour les travailleurs migrants avec et sans papiers: possibilité de changer plus facilement d'employeurs et de fonctions, possibilité de demander un permis de travail en ayant un séjour précaire ou en étant sans séjour, élargissement de la liste des métiers en pénurie et féminisation de celle-ci, etc.

La Région wallonne doit utiliser tous les leviers qui sont à sa disposition et peser de tout son poids auprès du pouvoir fédéral pour obtenir une régularisation.

La CSC wallonne demande à la Région wallonne de continuer à porter ferme-

ment cette revendication au niveau fédéral et auprès des ministres compétent-e-s.

LF 53 - Une consultation citoyenne

La CSC wallonne réclame la mise en place de consultations citoyennes sur les grands enjeux ainsi que d'un pouvoir d'interpellation citoyen véritable. Ceux et celles qui interpellent le Parlement doivent pouvoir recevoir une réponse et susciter le débat.

On veillera à ce que chaque composante de la société s'exprime ou puisse s'exprimer, notamment par le biais des associations et organisations syndicales.

Nos revendications pour une démocratie visant l'égalité de genre

La démocratie sociale, économique, politique ne peut être réelle en mettant de côté la moitié de l'humanité. L'égalité de genre n'est pas encore atteinte et doit

être une priorité wallonne qui s'impose à toutes et à tous. Il ne saurait y avoir de démocratie réelle pour toutes et tous, sans viser l'égalité réelle entre les genres.

L'égalité de genre, définie par le Conseil de l'Europe comme l'égalité de visibilité, d'autonomie, de responsabilité et de participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée, implique de considérer de quelle façon il est possible de changer les structures de la société qui contribuent à maintenir des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes.

Un des champs où se manifeste le plus visiblement l'inégalité persistante entre les hommes et les femmes est le salaire. En effet, l'écart salarial, c'est-à-dire la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes, est de 20,9% en Région wallonne.

La CSC wallonne demande à la Région wallonne de garantir une prise en compte transversale de la dimension du genre

Les lignes de force

incluant l'identité de genre et l'orientation sexuelle dans toutes les politiques et mesures qu'elle adopte et exécute.

LF 54 - Statut cohabitant dans l'aide sociale

L'individualisation des droits doit viser l'ensemble des aides et primes octroyées par la Région wallonne. Les droits ne peuvent plus dépendre des contextes familiaux, mais doivent répondre aux besoins des personnes, et doivent tenir compte des nouveaux modes de vie (habitat groupé, intergénérationnel, etc.).

L'égalité réelle entre citoyens, hommes et femmes, est à ce prix. En première urgence, les communes doivent obligatoirement supprimer le «statut cohabitant» en aide sociale, qui est en opposition à l'article 23 de la Constitution belge, en octroyant une aide complé-

mentaire inconditionnelle, financée par la solidarité régionale, en attendant la solidarité fédérale que nous continuons à revendiquer en priorité.

LF 55 - Congés de naissance

Les naissances sont généralement un moment de joie, mais aussi de croissance des inégalités entre hommes et femmes. Les congés de naissance sont particulièrement inéquitables et font trop souvent peser la charge de la parentalité sur les mamans.

Par ses compétences en matière d'allocations familiales, la Région peut octroyer des compensations financières aux familles et contribuer à réaliser un objectif que la CSC wallonne défend: l'obligation de minimum 15 semaines de congé de naissance pour chaque parent, sans perte de salaire.

La Région wallonne est également un employeur important. À ce titre, elle doit être pionnière pour augmenter et rendre obligatoire le congé de naissance pour l'ensemble de son personnel.

LF 56 - Un tableau de bord

Le congrès s'engage à mettre en œuvre les lignes de force qu'il adopte et attend de toutes les instances et organisations de la CSC wallonne qu'elles contribuent activement à cette mise en œuvre au cours des années à venir. Il charge le Comité régional wallon de la CSC de mettre en place un outil qui permettra d'évaluer en permanence le niveau de progression de ces lignes de force, sous la forme d'un tableau de bord comportant un nombre limité d'indicateurs précis et objectifs, pour chacune des quatre thématiques.



© Aude Vanlathem

Résolutions d'actualité

Bien
vivre



Appel à la manifestation du 20 juin et demande d'agir pour «le pouvoir de vivre»

Résolution d'actualité déposée par la CSC Namur-Dinant.

L'augmentation du prix de l'énergie et de certaines denrées alimentaires plonge de nombreuses familles dans la précarité. Le gouvernement fédéral tente à nouveau de proposer des mécanismes temporaires pour soulager les ménages. Ils sont bien entendu les bienvenus, mais ne peuvent être une solution à long terme. Les travailleuses et les travailleurs ne peuvent être dépendants d'un chèque ou d'une baisse temporaire de la TVA. Elles et ils doivent retrouver la liberté de négocier des sa-

lares décents avec les employeurs. La CSC wallonne appuie par conséquent l'action de la CSC nationale en faveur d'une modification de la loi sur les salaires et invite tous les travailleurs et toutes les travailleuses à rejoindre la grande manifestation nationale le 20 juin prochain.

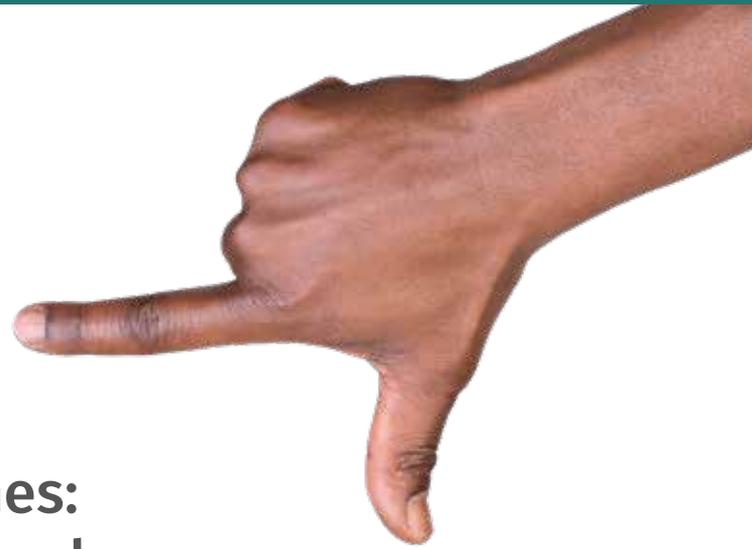
Mais au-delà des réformes urgentes à mettre en œuvre en matière de pouvoir d'achat, la CSC wallonne demande au monde politique d'agir en faveur d'un

véritable «pouvoir de vivre», c'est-à-dire un modèle de société qui allie écologie, justice sociale et démocratie. Un modèle qui contribue, grâce à une meilleure redistribution des richesses, à améliorer la vie quotidienne des citoyens. Il est par conséquent fondamental que le gouvernement wallon active certains leviers en matière de fiscalité pour rendre la Wallonie plus juste et solidaire (additionnels régionaux à l'IPP, fiscalité immobilière, fiscalité environnementale...).



Manif nationale du 20 juin à Bruxelles.

© Donatienne Coppieters



Finances publiques wallonnes: faire de la dette un outil de relance et de justice fiscale

Résolution d'actualité déposée par la CSC Charleroi-Sambre et Meuse.

À l'heure où le gouvernement wallon entame, le jeudi 19 mai, le conclave qui devrait lui permettre d'aboutir à l'ajustement du budget 2022, certains discours défaitistes donnent à penser que la Wallonie serait au bord du gouffre. Les crises qui se sont succédé depuis mars 2020 (Covid 19, inondations...) ont en effet grandement fragilisé les finances publiques wallonnes. Le budget 2022 affiche un solde net à financer de 4,134 milliards en 2022, soit plus de 25% des 15,5 milliards de recettes wallonnes. Et l'impact de la guerre en Ukraine vient encore compliquer la donne. Au total, l'ajustement budgétaire en cours se monte à 505 millions d'euros. La CSC wallonne entend toutefois contrer les discours alarmistes et rappelle que cette situation est en grande partie due à l'impact de la pandémie, mais aussi à une politique volontariste d'investissements et de relance de la Wallonie qu'elle soutient pleinement. Il importe en effet d'investir dans la transition juste et de continuer à créer des emplois durables.

Une dette soutenable à terme grâce à un effort graduel

La perspective d'un équilibre budgétaire s'éloignant à nouveau, c'est désormais la question de la soutenabilité de la dette publique wallonne qui passe à l'avant-

plan. Celle se monte actuellement à 30 milliards d'euros. La conclusion des experts de la Commission externe de la dette est que sans rien faire la dette atteindrait en effet des niveaux hautement à risque d'ici 2030. Mais ils ajoutent qu'il est possible d'infléchir cette courbe pour revenir d'ici 2030 à un niveau de dette soutenable, grâce à une stratégie «graduelle» et «intelligente», impliquant un effort structurel de l'ordre de 150 millions par an. La maîtrise de l'endettement à l'horizon 2030 permettrait à la Wallonie de faire face aux crises et d'investir dans la relance et la transition, tout en évitant un emballement des primes de risque sur les marchés financiers (ce qui constitue le scénario le plus risqué).

La CSC wallonne plaide, pour sa part, pour que les recettes soient davantage mises à contribution.

Budget base zéro: inclure aussi les recettes

La Wallonie a déjà mis en place la pratique du «budget base zéro» (BBZ) qui réévalue chaque année le bien-fondé et l'efficacité de chaque dépense. La CSC wallonne restera attentive à ce que ce dispositif ne débouche pas sur la mise en place d'une austérité budgétaire me-

nant à des pertes d'emploi et à des coupes dans des budgets essentiels pour les travailleurs et la population wallonne et un affaiblissement de l'ensemble des fonctions collectives (publiques et non marchandes). La CSC wallonne s'inquiète de la mainmise des consultants externes sur ce processus et sera vigilante à ce qu'elle ne se traduise pas par une mise à mal de la gestion paritaire. Elle insiste en outre pour que les recettes soient également prises en compte dans le dispositif.

Faire sauter le verrou fiscal

Enfin, la CSC wallonne entend lever le verrou fiscal. Elle rappelle que, historiquement, les déficits publics et les dettes publiques dans les pays européens sont en partie le résultat de politiques fiscales réduisant la contribution des plus riches. Or, aujourd'hui, la contribution de «ceux qui ont les épaules les plus larges» est absolument nécessaire pour résorber les effets des crises successives, relancer l'économie et financer la transition juste. Lors de son congrès 2017, la CSC wallonne a proposé plusieurs pistes fiscales qui restent toujours d'actualité: que ce soit en matière d'additionnel régional à l'impôt des personnes physiques (IPP), de fiscalité immobilière ou de fiscalité environnementale.



La CSC wallonne plaide pour une meilleure insertion des travailleurs migrants

Résolution d'actualité déposée par les Migrants CSC.

La CSC wallonne approuve les mesures gouvernementales pour faciliter l'accueil et l'insertion des populations ukrainiennes déplacées. Elle déplore en revanche que ces mesures ne soient pas généralisées aux autres personnes en demande de protection internationale.

Cette différence de traitement est d'autant plus injuste que la Wallonie connaît le taux d'emploi des personnes ressortissantes d'un pays hors UE le plus bas du pays.

La CSC wallonne refuse le deux poids-deux mesures et plaide pour que des efforts soient réalisés en vue d'une meilleure insertion des travailleurs migrants avec et sans papiers dans le monde du travail et en matière de reconnaissance de leurs compétences.

Lutter pour une meilleure insertion des travailleurs migrants, c'est combattre leur exploitation et c'est renforcer la solidarité entre toutes et tous les travailleurs.



Manif nationale du 20 juin 2022 à Bruxelles.

La CSC wallonne est solidaire de la mobilisation actuelle des personnels de l'enseignement

Résolution d'actualité déposée par la CSC-Enseignement.

Bien vivre en Wallonie, cela passe par un enseignement de qualité qui remplit ses missions au service des citoyens et permet l'émancipation de toutes et tous. Cela implique des conditions de travail et de rémunérations correctes afin de permettre une lutte efficace contre les difficultés de recrutement et rendre le métier plus attractif. L'enseignement est un investissement pour la société et pas un coût.

Dans la lignée de la ligne de force 2 du congrès «Solidarité francophone» de 2019 («La fédération est sous-financée et nécessite un réinvestissement massif en personnel, équipements et connaissances. Après plusieurs plans d'investissements régio-

naux essentiellement tournés vers le développement de l'économie privée et marchande, la CSC attend un plan d'investissement public pluriannuel qui doit servir et renforcer les compétences de la fédération tant celles-ci ont aussi pour utilité de servir l'économie des Régions et du pays. Ce plan doit pouvoir mener d'ici 2030 à 20% d'augmentation des moyens de la fédération (au-delà de l'indexation) pour améliorer les conditions de travail, les équipements et infrastructures, pour assurer une meilleure qualité de services aux bénéficiaires, et atteindre les objectifs de gratuité des services d'intérêt général. La solidarité ainsi renforcée doit s'exercer indépendamment de la localisation des personnes et en ciblant surtout les bénéficiaires les plus précaires»).

La CSC wallonne réaffirme la nécessité de refinancer massivement les services collectifs rendus à la population

Résolution d'actualité déposée par la CNE et la CSC Services publics.

Le 17 juillet 2020, le gouvernement wallon annonçait un budget structurel de 260 millions d'euros afin de financer le futur accord social non marchand durant la période 2021-2024.

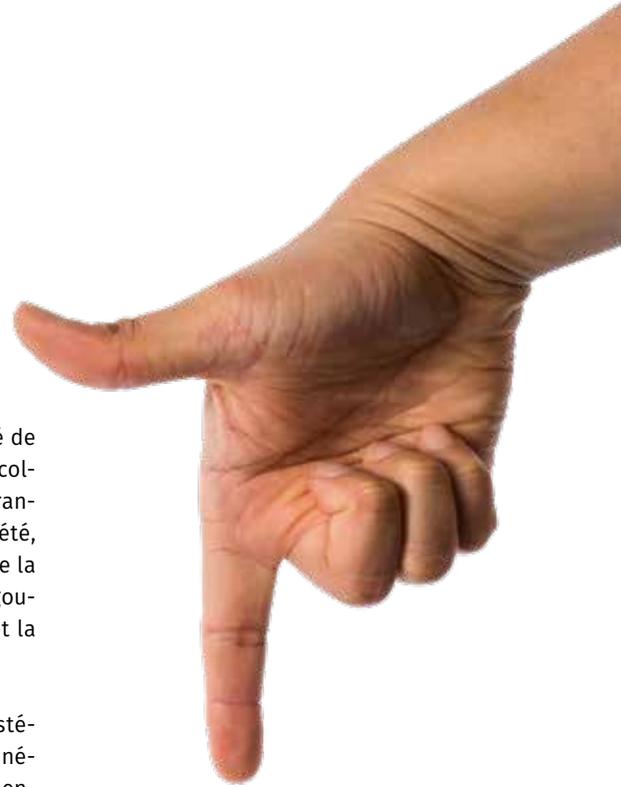
À ce jour, malgré de longs mois de négociation avec les employeurs, les mesures d'attractivité et de tenabilité ne sont toujours pas mises en œuvre dans tous les secteurs, alors que le gouvernement ne se donne pas encore les moyens de garantir la bonne utilisation des budgets y affectés.

La CSC wallonne dénonce l'attitude des fédérations d'employeurs du non-marchand qui refusent l'amélioration des conditions de travail de leur personnel en limitant les avancées sociales rendues possible grâce à ces budgets.

La CSC wallonne réaffirme la nécessité de refinancer massivement les services collectifs rendus à la population. Pour garantir le bien-être à l'ensemble de la société, quelles que soient les circonstances de la vie, il faut plus d'investissement des gouvernements dans les soins, le social et la culture.

Nous ne voulons pas d'un retour à l'austérité économique d'avant Covid. Cela nécessite une remise en question fondamentale de la suprématie des enjeux économiques sur la recherche du bien-être collectif.

Nous voulons plus de personnel, de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail.



Manif des personnels de l'enseignement, le 10 février 2022 à Bruxelles.

La CSC wallonne demande un investissement public conséquent pour améliorer les conditions de travail et les équipements, pour atteindre les objectifs constitutionnels de gratuité, pour lutter contre les inégalités, pour améliorer le parcours de tous les élèves/étudiants de maternelle à l'enseignement supérieur et pour offrir un barème juste et décent pour tous les personnels impliqués dans la vie scolaire (enseignants, personnels administratifs, personnels paramédicaux, éducateurs, agents CPMS, directions, ouvriers, puériculteurs, personnels de l'accueil temps libre, prestataires ALE...).



© Donatienne Coppieters

Le respect des droits humains⁽¹⁾ dans les chaînes d'approvisionnement de toutes les entreprises: pour une politique régionale plus puissante!

Résolution d'actualité déposée par la CSC Alimentation et Services.

Il y a de fortes chances que nos vêtements aient été fabriqués dans des conditions inhumaines, voire dangereuses, que notre smartphone contienne des minéraux extraits par des enfants, et que notre chocolat ne soit pas exempt de travail forcé. À travers ses activités, la CSC wallonne va renforcer le contrôle sur la responsabilité partagée des entreprises et des pouvoirs publics en matière de protection et de respect des droits de l'homme, des droits du travail et de l'environnement dans l'ensemble de la chaîne de production et de services.

Pour ce faire, les entreprises doivent procéder à un contrôle préalable de «*Human rights due diligence*» (HRDD) ou devoir de vigilance en matière des droits humains, en identifiant et en traitant les

risques de violation dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le sujet est d'actualité. Nos voisins - la France et l'Allemagne - ont déjà adopté une législation contraignante sur le devoir de vigilance. Un projet de loi similaire a été soumis à notre parlement fédéral en avril 2021, mais il n'a toujours pas été voté. Après une longue attente, le commissaire européen Didier Reynders a publié un projet de directive sur le HRDD en février

2022. Il s'est avéré qu'il s'agissait d'un premier pas vers une directive européenne sur le devoir de vigilance, mais il reste encore beaucoup de travail à faire pour renforcer cette proposition. Dans les déclarations de politique générale des gouvernements des entités fédérées, nous constatons qu'il existe un engagement régional croissant en faveur du respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement. Il est temps de mettre en pratique cet engagement politique.

(1) Pour la définition des droits humains et des droits du travail, on s'inspire des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains. Une liste fiable des principaux droits humains internationalement reconnus figure dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui se compose de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des principaux instruments par lesquels elle a été codifiée: le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) auxquels s'ajoutent les huit conventions maîtresses de l'OIT.

**Collection
consciente de la
surexploitation
des travailleuses
textiles**



1. Entreprises et droits humains: campagne pour un large soutien

La CSC fait campagne sur le thème «Entreprises et droits humains»⁽¹⁾. Cela renforcera le soutien du public et la pression sur les politiciens pour qu'ils fassent appliquer les règles nécessaires aux entreprises. Cette campagne prendra également de l'ampleur via les instances régionales de la CSC. Les actions de communication et de mobilisation autour du devoir de vigilance dans les deux prochaines années seront activement soutenues.

2. Législation sur le devoir de vigilance: travail politique

La CSC souhaite une législation ambitieuse sur le devoir de vigilance au niveau de la Belgique, de l'Union européenne et des Nations unies. La Belgique devrait donc jouer un rôle de pionnier à ces trois niveaux. Afin d'influencer la position belge, les représentants de la CSC wallonne encourageront les décideurs régionaux à prendre des positions ambitieuses dans les organes consultatifs⁽²⁾ où, les services publics fédéraux, les Communautés et les Régions déterminent ensemble la position belge. De cette manière, les représentants de la CSC wallonne veilleront à ce que nos demandes syndicales soient intégrées dans la position belge.

La législation doit prévoir un devoir de vigilance qui s'applique à toutes les en-

treprises, à l'ensemble de la chaîne, et à l'ensemble des droits humains, des droits du travail et des normes environnementales. La définition de l'obligation de vigilance doit être effectuée avec soin, afin d'éviter que les entreprises puissent se contenter de cocher des cases. En outre, un rôle important doit être accordé aux conseils d'entreprise. La législation doit également prévoir la responsabilité des entreprises pour les violations commises dans leurs chaînes et l'accès à la réparation pour les victimes. Les syndicats doivent pouvoir représenter les victimes devant les tribunaux.⁽³⁾

3. Le devoir de vigilance dans le dialogue social

Le devoir de vigilance doit être intégré à tous les niveaux du dialogue social, y compris au niveau régional. Les représentants de la CSC reprendront ce thème au sein des instances régionales de concertation sociale et des instances régionales tripartites. Un avis ou une prise de position ambitieux, cohérent avec nos revendications syndicales⁽⁴⁾, sera préparé par le Conseil économique social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie).

4. Formation sur le devoir de vigilance

Des formations sur le devoir de vigilance sont activement dispensées afin que le personnel, les délégué.e.es et les militant.e.s de la CSC disposent des connaissances nécessaires pour inclure ce

thème dans leur travail quotidien et la concertation sociale.

5. Le devoir de vigilance comme condition de l'aide aux entreprises

Lorsque la Wallonie envisage des mesures d'aide en faveur des entreprises, celles-ci doivent, avant de recevoir l'aide, respecter au moins certains critères de devoir de vigilance, comme par exemple, des obligations de transparence dans la chaîne. La mise en œuvre du devoir de vigilance devrait être une condition pour recevoir des aides financières et non financières, telles que des primes, des subventions et des licences d'exportation.

6. Le respect des droits humains dans les chaînes de marchés publics

Les exigences en matière de droits humains et du travail, ainsi que les exigences environnementales doivent être intégrées dans chaque procédure de marché public, y compris au niveau régional. Les marchés publics doivent inclure des garanties de travail de qualité, de protection de l'environnement et contre le dumping social, y compris des garanties de respect des droits humains tout au long de la chaîne de production et de services. Les plans d'action régionaux et les lignes directrices sur les «achats durables» devraient être mieux suivis. L'expertise et la capacité des acheteurs doivent être renforcées.

(1) Voir le site web de la campagne nationale: www.devoirdevigilance.be

(2) Principalement dans le Coormulti.

(3) Voici l'ensemble de nos demandes pour la Belgique, l'UE et l'ONU.

(4) Voici nos demandes les plus importantes concernant la Belgique, l'UE et l'ONU.

La CSC wallonne demande une place égale pour la CSC germanophone dans le dialogue interfédéral de la CSC

Résolution d'actualité déposée par la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Dans le cadre du processus de transition, la CSC prévoit la création d'une cellule interfédérale qui servira à l'échange d'information réciproque, à des positionnements pour la coordination des campagnes et des positionnements dans nos instances régionales.

Actuellement, cette cellule réunit le niveau confédéral, ainsi que les comités wallon, flamand et bruxellois. Une présence d'un représentant germanophone n'est cependant prévue qu'en fonction de l'ordre du jour et sur invitation expresse.

Suite aux dernières réformes de l'État, mais aussi après plusieurs transferts de compétences de la Région wallonne vers

la Communauté, presque tous les aspects politiques qui concernent la vie professionnelle et privée de nos affiliés sont aujourd'hui organisés, financés et réglementés par la Communauté germanophone: la politique de l'emploi, compétence essentielle pour nos affiliés et pour notre positionnement syndical, a également été transférée à la Communauté en 2000, de même que la tutelle communale (2005), les allocations familiales (2019), l'urbanisme et l'énergie (2020)...

La CSC reste le syndicat prédominant dans la Région. Elle préside le Conseil économique et social de la Communauté germanophone depuis sa création il y a 22 ans et est un interlocuteur reconnu et

entendu par le gouvernement communautaire.

Un dialogue interfédéral sur les sujets clés comme les droits des travailleurs, la lutte contre la pauvreté et la création d'une société saine, durable et intégrative concerne donc toujours aussi la Communauté et la CSC germanophones.

La CSC wallonne reconnaît qu'un dialogue interfédéral concerne toujours la Communauté germanophone et que celle-ci doit donc avoir une place à part entière dans la nouvelle cellule interfédérale. Ceci en reflétant des réalités institutionnelles qui sont les nôtres depuis un quart de siècle.



© Shutterstock

La CSC wallonne soutient les banques publiques et les banques éthiques

Résolution d'actualité déposée par la CNE.

Pour protéger le climat, la justice sociale et le développement local, la CSC wallonne soutient les banques réellement publiques et les banques éthiques coopératives.

Résolutions d'activités

Bien
vivre





I. Concertation sociale

1. La CSC wallonne veillera à susciter et développer une concertation sociale forte. À terme, le GPSW (Groupe des partenaires sociaux wallons) doit devenir la pierre angulaire de la concertation sociale wallonne; d'abord entre organisations représentatives des travailleur-euse-s et organisations représentatives des employeur-euse-s, mais aussi avec le gouvernement wallon et ce, pour toutes les matières wallonnes, et notamment:
 - l'emploi et les conditions de travail;
 - la formation continuée, dont la formation professionnelle;
 - l'aménagement du territoire et la mobilité;
 - l'économie, la politique industrielle, et en particulier l'économie sociale;
 - l'action sociale et la santé, y compris sur l'ensemble des déterminants sociaux de la santé (logement, environnement, etc.);
 - la transition juste;
 - l'environnement;
 - toute autre matière transférée, comme le tourisme ou la tutelle sur les pouvoirs locaux.

La CSC s'y impliquera activement et veillera à ce que ses représentants y participent avec des mandats issus de débats menés dans les instances wallonnes, et en y impliquant les acteur-trice-s et professionnel-le-s concernés dès l'origine des discussions et en y défendant les positions prises dans ces instances: le Congrès, le Comité ou le Bureau.

La CSC wallonne veillera à susciter et développer une concertation sociale forte par l'augmentation du rapport de force en faveur des travailleurs-euse-s en Wallonie.

La CSC wallonne défendra en outre le caractère incontournable d'une concertation sociale avec les organisations sectorielles et représentatives des travailleurs-euse-s du secteur concerné par tout projet décrétal ou d'arrêté.

2. La CSC wallonne participera activement à la concertation organisée au sein du Conseil économique, social

et environnemental de Wallonie, tant à ses commissions et ses pôles qu'à son bureau et son assemblée générale. Cette implication doit permettre de tenir une place importante dans la fonction consultative wallonne et dans son rôle d'avis en y portant la parole de nos affilié-e-s et militant-e-s, et ce afin de peser au mieux sur les décisions.

De même, la CSC wallonne contribuera activement à la gestion paritaire au sein du Forem, de l'IFAPME, de l'Aviq (Agence pour une vie de qualité) (en ce compris les comités de branche Santé, Handicap et Famille) et de Famiwal (caisse publique de paiement des allocations familiales).

Enfin, la CSC wallonne veillera à être présente et active au sein des organes d'avis liés aux instruments économiques wallons, ainsi qu'au conseil d'administration de l'Awex (Agence wallonne à l'exportation).

II. Les politiques économiques et sociales

3. La CSC, en Wallonie, mènera, partout où elle le peut, une lutte contre toutes les formes de pauvreté et les inégalités socio-économiques. Il est important et nécessaire qu'aucun-e travailleur-euse ne soit laissé-e en marge de la société.

La question des travailleur-euse-s pauvres est cruciale pour notre organisation. La question du non-recours aux droits et celle de l'individualisation des droits sont des leviers essentiels en ce sens.

4. La CSC wallonne traitera activement la question de l'insertion socioprofessionnelle en partenariat avec l'ensemble des acteurs et actrices concernés dans un réel souci d'éviter toute tentative de sous-traitance accrue quant à la répartition des moyens à destination de l'accompagnement des publics plus précarisés.

5. La CSC wallonne procèdera à une évaluation permanente des aides à l'emploi octroyées en Wallonie par le gouvernement, ainsi qu'aux incitants financiers à la formation, et ce afin de pouvoir, à tout moment, poser le débat et mener la négociation sur la réorientation éventuelle des moyens dédiés à ces aides, tenant compte de leur pertinence et de leur efficacité en matière de mise à l'emploi de qualité et d'augmentation de son volume: l'objectif pour la CSC wallonne est de soutenir et de susciter en particulier la réinsertion sociale et professionnelle durable des publics les plus fragilisés et les plus éloignés de l'emploi et de susciter, au travers des aides publiques, l'émancipation accrue des travailleur-euse-s. Et que les aides à l'emploi puissent contribuer à la réduction collective du temps de travail. En cas de non-respect des règles, envisager la récupération des aides octroyées auprès de ceux qui ne respectent pas les règles.

6. La CSC wallonne mettra tout en œuvre pour que la Wallonie prenne des initiatives visant à une mise en œuvre effective du droit à l'emploi, notamment en mettant en exergue les principes clefs de la philosophie française «Territoire zéro chômeur de longue durée» (personne n'est inemployable, tout le monde a des compétences et des savoir-faire...). De même, la CSC wallonne, en partenariat avec le Forem et Reso ASBL, et les secteurs (fonds sectoriels, centres de formation, etc.) s'inscrira et s'investira dans le dispositif «Coup de boost» visant à réinsérer le plus rapidement possible un maximum de jeunes Neets (hors de l'emploi, de l'école et de la formation) dans le monde du travail, notamment via la réintégration dans un parcours de formation.

7. La CSC wallonne poursuivra le combat pour un accès des jeunes aux allocations d'insertion jusqu'à 30 ans, sans limitation dans le temps, pour une réduction du stage d'insertion professionnelle à 75 jours ainsi que pour la suppression du contrôle de la recherche active d'emploi durant celui-ci comme nous le demandons pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

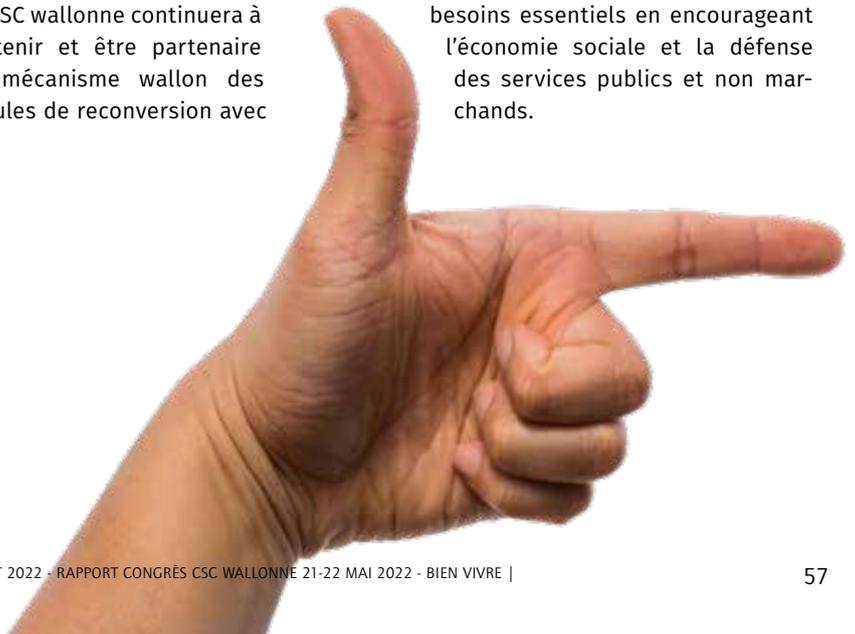
8. La CSC wallonne continuera à soutenir et être partenaire du mécanisme wallon des cellules de reconversion avec

Reso ASBL. Une coordination avec les centrales professionnelles sera mise en place afin d'en définir les modalités d'organisation.

9. La CSC wallonne continue à soutenir l'émancipation des travailleur-euse-s au travers du droit individuel à la formation et s'engage à défendre et à renforcer tout dispositif en ce sens (dont le congé-éducation payé).

10. La CSC wallonne s'engage à soutenir et susciter des projets d'économie sociale, tant au travers de sa collaboration avec Syneco (agence-conseil de développement de l'économie sociale, dont la CSC wallonne est partie prenante), qu'en apportant son concours à des opérateurs publics ou privés qui développent des initiatives sur le terrain.

Par ailleurs, la CSC wallonne participera activement aux structures de concertation existantes en Wallonie à ce sujet, notamment le Conseil wallon de l'économie sociale (CWES), et W.Aleter, l'invest wallon, filiale de la SRIW (Société d'investissement en Wallonie), dédiée au développement de l'économie sociale (présence de la CSC au comité d'orientation et de sélection des projets). Globalement, la CSC wallonne soutiendra les politiques de démarchandisation des besoins essentiels en encourageant l'économie sociale et la défense des services publics et non marchands.



III. La transition juste

11. La CSC wallonne s'impliquera activement, au travers de ses fédérations et de ses centrales professionnelles, mais aussi avec l'appui des groupes spécifiques et de la Fec, notamment par le biais des cellules Rise (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) et Mobilité, ainsi que des services de support, à faire en sorte que la Wallonie atteigne, et si possible dépasse et anticipe ses objectifs de réduction d'émission des gaz à effets de serre de 55% pour 2030 (soit dans 8 ans) et parvienne à la neutralité carbone en 2050.

Pour ce faire, la CSC wallonne participera à l'élaboration d'un plan d'action, articulé avec les niveaux national et européen pour une transition juste en Wallonie avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux et ce, au plus tard pour fin 2024. Ce plan, qui devra être ambitieux tout en restant pragmatique et réaliste, mettra en avant les implications concrètes et réelles des évolutions attendues, par secteur (voire par entreprises, institutions, organismes...), et par sous-région. Un des outils importants pour ce plan d'action est le

soutien, dans les secteurs et entreprises, de l'utilisation des «bilans carbonés» qui devraient à terme venir compléter les bilans actuels (Informations économiques et financières et bilan social). Sous l'impulsion des différentes centrales professionnelles impliquées, les secteurs devront établir un plan sectoriel de transition. Ensuite, sur base de ces plans, les entreprises devront également réaliser un plan de transition d'entreprise en concertation avec les organes de concertation.

12. Au travers des cellules Rise et Mobilité, la CSC wallonne veillera à développer des initiatives visant une action collective alliant l'ensemble des piliers de la transition juste, en particulier l'emploi et l'environnement, et d'un aménagement adapté du territoire. L'organisation d'une mobilité professionnelle dans le cadre de la transition climatique suppose également des actions à un niveau plus large que celui de l'entreprise. La CSC wallonne utilisera ses mandats dans différentes structures régionales pour impulser une réflexion stratégique sur la transition juste (anticipation des changements, changement d'échelle des dispositifs de reconversion et d'évaluation des compétences). Un état des lieux des réalisations et des actions menées par ces deux cellules sera organisé annuellement au Comité régional wallon de la CSC.

La CSC wallonne organisera avec les organisations concernées les débats nécessaires sur les politiques de développement économiques (avenir de l'e-commerce, de l'aviation et de la logistique, du secteur alimentaire, etc.)

En parallèle à son combat pour la gratuité des Tec, la CSC wallonne gardera une veille active et vigilante sur la capacité de mobilité des per-

sonnes ayant de petits revenus; aussi bien en ce qui concerne l'offre de transports en commun que pour l'accès financier.

Les organisations de la CSC s'engagent à faire appel plus systématiquement à ces dispositifs de la Région wallonne en:

- valorisant les outils disponibles;
- inscrivant les militants dans les formations;
- utilisant de l'appui technique.

13. La CSC wallonne s'engage à réaliser en son sein la mise en œuvre des Objectifs de développement durable (ODD). Cela signifie qu'elle décide de mesurer, évaluer et adapter ses actions et décisions en fonction de ces objectifs. Très concrètement et à court terme, cela doit se traduire par une réduction massive des gaz à effets de serre, notamment dans le cadre de la gestion des bâtiments, de la mobilité interne, mais aussi de l'organisation des actions et manifestations, ainsi qu'en ce qui concerne l'achat de l'ensemble des outils de propagande. À cette fin, elle réalisera, en coordination avec les organisations, son propre bilan carbone.

14. La question de l'environnement et de la viabilité de la planète dépassant largement le seul point des gaz à effets de serre, la CSC wallonne s'engagera aussi, dans ses positions politiques et ses propres pratiques, sur les autres enjeux écologiques: biodiversité, qualité de l'air, eau, accaparement des terres, etc. Elle le fera avec une attention soutenue aux intérêts des classes populaires.

15. Dans le cadre d'une transition juste, les délégué-e-s sur le terrain doivent être accompagné-e-s et formé-e-s. La CSC wallonne s'engage à développer son propre réseau d'expert-e-s en transition juste.





IV. Une CSC wallonne organisée, forte, représentative, solidaire et visible

16. Tous les enjeux liés à la politique sociale, économique et environnementale en Wallonie seront débattus au sein du Comité régional wallon (CRW) de la CSC. Celui-ci se réunira au minimum 10 fois par an. Il pourra toutefois être convoqué de manière exceptionnelle. Les débats seront préparés au préalable au sein des organisations, sur base de notes préparatoires, fournies dans des délais permettant une préparation correcte au débat. Le Bureau wallon, quant à lui, est l'exécutif du CRW. Il pourra toutefois prendre des positions ou des décisions justifiées par l'urgence. Il en fera systématiquement rapport au CRW.

17. La CSC wallonne communiquera au maximum vers l'extérieur ses positions et revendications, les informations sur les actions qu'elle mène, ainsi que les résultats de ces actions. En interne, les organisations de la CSC wallonne veilleront à maintenir une cohérence dans leurs expressions.

La CSC wallonne s'engage à se doter dans l'année d'un plan d'action de mise en œuvre de la ligne de force 43 du congrès «Bien vivre» sur la juste représentativité du monde du travail en son sein. En particulier, ce plan visera à atteindre la parité en matière de genre.

18. En termes de formation, la CSC wallonne prend notamment les engagements suivants. Elle favorisera les initiatives de participation et de formation d'un maximum de ses affilié-e-s sur les thèmes d'actualité et d'enjeux nécessitant une large consultation afin d'être garante de la représentativité de chacun de ses publics et des spécificités locales des territoires qui la composent.

Elle proposera une information de qualité à destination de ses militant-e-s et délégué-e-s pour mieux faire connaître les droits à la formation des travailleur-euse-s.

Elle intégrera davantage dans les formations syndicales la question du droit à la formation continue et les compétences et leviers d'action à ce sujet (plan de formation de l'entreprise...) au sein du conseil d'entreprise (CE).

19. En lien avec les travaux menés par le service Recrutement et Fidélisation des membres de la confédération, la CSC wallonne développera un suivi actif des nouvelles affiliations, des radiations et des départs, permettant aux organisations d'élaborer d'éventuels plans d'action en réponse à l'évolution des membres. Accroître

son implantation parmi les jeunes travailleur-euse-s doit être la priorité de la CSC wallonne au vu de l'évolution de ses membres.

Ces travaux passeront par une synergie accrue entre les centrales et les fédérations.

20. La CSC wallonne s'engage systématiquement contre les violences et discriminations issues d'un système de triple oppression, capitaliste, patriarcale et raciste:

- elle s'engage résolument contre les violences sexistes et sexuelles;
- elle s'engage résolument contre le racisme et toutes les autres formes de violences et discriminations.

En cas de situation problématique, la CSC wallonne sanctionnera les responsables de violences et/ou discrimination.

La CSC wallonne développera activement un travail d'éducation permanente et de formation sur ces thèmes.

21. La CSC wallonne s'engage à défendre tous les travailleur-euse-s migrant-e-s avec et sans papiers, à combattre leur exploitation et à mener des revendications et actions pour leur permettre d'accéder à plus de droits.



V. Le travail de la CSC wallonne en bonne cohérence avec l'ensemble de la CSC, du Moc et plus largement du monde associatif.

22. La CSC wallonne soutiendra partout où elle le peut, et de la manière la plus appropriée, les positions, revendications et actions menées par la CSC fédérale. Elle poursuivra son implication au sein de la CSC francophone. De même, la CSC wallonne défendra ses positions et revendications sur le plan fédéral. Par ailleurs, la CSC wallonne entretiendra un dialogue constant et une bonne coopération avec la CSC bruxelloise, la CSC flamande et la CSC germanophone, ceci dans le but de maintenir une politique globale et efficace de l'emploi, ainsi qu'un haut niveau de protection sociale, de santé et de bien-être au bénéfice de l'ensemble des travailleur-euse-s, de notre pays.
23. Pour poursuivre ses objectifs, la CSC wallonne continuera à privilégier l'action de proximité, au plus près des affilié-e-s et dans leurs lieux de vie, dans les entreprises, les villages et les quartiers. Elle utilisera, comme dans l'ensemble de son action, les outils de l'éducation populaire et permanente, visant l'émancipation sociale et culturelle des travailleur-euse-s (avec et sans emploi, avec et sans papier). Ce faisant, elle poursuivra son combat pour l'égalité économique et culturelle, pour une juste répartition des richesses, contre les inégalités, la pauvreté, la précarité et contre les fractures sociales et pour obtenir de nouveaux droits et un nouveau modèle de société.
24. La CSC wallonne s'engage à collaborer activement au sein des structures du Mouvement ouvrier chrétien (Moc), avec les organisations constitutives, en vue de l'émancipation sociale des travailleur-euse-s. La CSC wallonne réaffirme son attachement à l'action commune du Moc, dans laquelle elle souhaite s'investir et prendre une part active, notamment en s'impliquant dans la réalisation et la mise en œuvre des orientations stratégiques du Moc. Cette participation continuera à se traduire également sur le plan sous-régional, dans chaque fédération.
25. Dans le même esprit, la CSC wallonne cherchera, autant que possible, à consolider et privilégier le front commun syndical avec la FGTB wallonne, dans le respect de nos positions.
26. La CSC wallonne veillera à collaborer au maximum avec l'ensemble des associations dont les organisations non gouvernementales (ONG) présentes en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles qui poursuivent des objectifs proches ou complémentaires aux siens en matière de développement de l'emploi, de protection sociale, d'environnement, de transition juste et de coopération internationale.

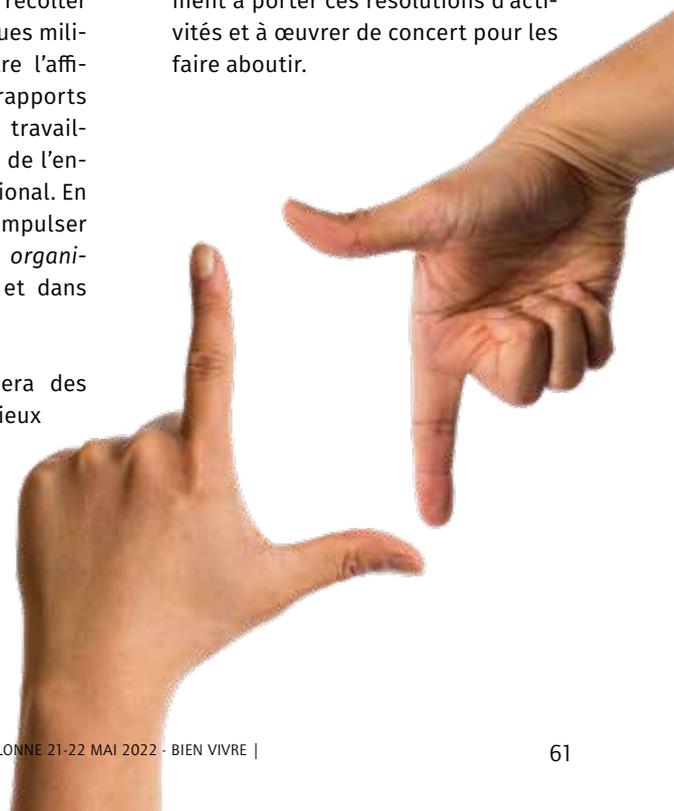




© Aude Vanlathem

VI . Suivi et matières transversales

27. La CSC wallonne procèdera à une évaluation des mesures / transferts de compétences issus de la 6^{ème} réforme de l'État afin d'identifier les améliorations et détériorations en matière de bien-vivre des Wallonnes et des Wallons.
28. Afin de garantir une représentation démocratique et transparente dans ces instances de concertation (CE-SEW et GPSW), la CSC wallonne mènera une réflexion en interne afin de définir concrètement l'exercice de ces mandats. Il faut:
- définir le rôle des mandataires dans ces instances;
 - accompagner ces mandataires avec des formations et un encadrement de l'organisation;
 - définir des priorités pour nos mandataires.
29. La CSC wallonne s'engage à récolter et diffuser les bonnes pratiques militantes permettant d'accroître l'affiliation et reconstituer des rapports de force favorables aux travailleur-euse-s, tant aux niveaux de l'entreprise, que sectoriel et national. En particulier, elle s'engage à impulser au moins un projet de type *organizing* dans chaque centrale et dans chaque fédération
30. La CSC wallonne développera des contacts étroits avec les milieux académiques. Sur base d'échange d'expertises, l'enjeu est d'enrichir nos travaux respectifs.
31. La CSC wallonne et ses différentes composantes s'engagent résolument à porter ces résolutions d'activités et à œuvrer de concert pour les faire aboutir.





Pierre Cuppens: «Je suis très fier qu'une organisation comme la CSC permette à des gens venant d'un secteur manuel de devenir président de la CSC wallonne.»

«La CSC a besoin d'une Wallonie forte et la Wallonie d'une CSC forte»

Le congrès a été l'occasion d'une passation de fonction: Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSC BIE, succède à Bruno Antoine comme président de la CSC wallonne. Rencontre.

Dans quel état d'esprit abordes-tu ta nouvelle charge?

Je suis très fier qu'une organisation comme la CSC permette à des gens venant d'un secteur manuel de devenir président de la CSC wallonne. Cette fonction demandera un grand investissement. J'ai donc bien réfléchi avant de poser ma candidature vis-à-vis des personnes avec qui je travaille à la CSC BIE, où je garde par ailleurs ma fonction de secrétaire général.

Le contexte dans lequel tu prends tes fonctions est particulièrement difficile...

Économie, Covid, guerre en Ukraine... Une crise n'est pas terminée que l'autre est déjà là. Dans ce contexte, la Wallonie et la CSC wallonne doivent avoir leur juste place. La CSC a besoin d'une Wallonie forte et la Wallonie d'une CSC forte. Ce

n'est que comme ça que l'on peut faire bouger des choses. Nous avons l'expertise, la force et une organisation solide et efficace. Et la CSC est le plus le plus grand syndicat en Wallonie et en Belgique! C'est utile de le rappeler à certains partis dans le cadre, par exemple, de la concrétisation du Plan de relance wallon (PRW). En tant qu'acteur syndical majeur, nous devons continuer à travailler pour plus faire entendre notre voix et notre expertise.

La concertation sociale constitue-t-elle un levier majeur pour faire évoluer positivement les politiques vis-à-vis des travailleurs?

La concertation avec les employeurs et avec le monde politique est un aspect important de notre travail. Aujourd'hui, suite aux différentes réformes de l'État, il est important d'avoir une concertation sociale au niveau des Régions tout en gardant la ligne globale de la CSC, parce qu'on est avant tout une grande famille. Il faudra trouver le juste équilibre pour rassurer l'ensemble de la famille CSC vis-à-vis, par exemple, d'un organe en pleine

mutation comme le Groupe des partenaires sociaux wallons, qui travaille actuellement sur le PRW. Ce n'est pas un deuxième groupe des 10.

Dans ce contexte, le mot «union» n'a jamais eu autant d'importance. C'est en étant une équipe soudée que l'on pourra faire avancer les choses. La CSC est une grande machine dont il faut sans cesse tenter d'améliorer l'efficacité tout en respectant l'autonomie des organisations qui la composent. Je suis convaincu que l'on peut y arriver.

Il y aura bien sûr des divergences ou des points de tension sur certains points. C'est normal. Mais à côté de ça, les centrales et l'interprofessionnel sont à 98% d'accord sur l'ensemble des sujets. On doit continuer comme cela et valoriser le travail qui est réalisé. C'est à la fois la beauté et la difficulté des grandes organisations. Mais je sens que tout le monde autour de moi est motivé pour jouer dans cette grande pièce.

(1) Lire l'interview de Bruno Antoine en page 7.

Quelles seront les priorités de la CSC wallonne?

Ces priorités ont été définies lors du congrès de la CSC wallonne. Mais une de mes priorités est de trouver des solutions avec tout le monde pour alléger la pression qui pèse sur les militants, les délégués et les membres du personnel de l'interprofessionnel et des centrales. Avec ces crises à répétition, il y a une charge de travail considérable. Nous avons la responsabilité de trouver les solutions les plus appropriées pour faire en sorte que nous puissions rebondir de la meilleure des manières. Le PRW sera également, c'est une évidence, une priorité.

De quelle équipe seras-tu entouré?

Pour moi, il faut renforcer la grande union qui définit la CSC: celle de l'interprofessionnel et du professionnel. La CSC a deux jambes qui lui permettent d'avancer et il est important que cette marche reste coordonnée. La CSC wallonne, c'est un projet qui doit être porté en équipe. Cet aspect est très important pour moi. Il y a d'une part l'équipe qui conduira la CSC wallonne durant les quatre prochaines années: Isabelle Barrez à la première vice-présidence, Felipe Van Keirsbilck à la seconde et moi, à la présidence.

Il y a évidemment d'autres acteurs majeurs, comme Marc Becker qui représente la continuité de la CSC wallonne. Il faut que les personnes qui portent l'équipe soient unies comme les cinq doigts de la main.

D'autre part, il y a l'équipe au sens large, c'est-à-dire les représentants des centrales et de l'interprofessionnel. Il y a là des compétences incroyables en matière économique, juridique...

On peut aller puiser dans cette expertise les meilleures réflexions et encore mieux les mettre en valeur pour donner du



La nouvelle équipe qui conduira la CSC wallonne durant les quatre prochaines années: Felipe Van Keirsbilck à la seconde vice-présidence, Pierre Cuppens à la présidence et Isabelle Barrez à la première vice-présidence.

pois et de la visibilité à nos positions. Le travail effectué par Bruno Antoine en la matière a été colossal. Il ne faut pas arrêter cette avancée car il y a encore un certain pan politique qui ne prend pas suffisamment en compte ce que nous pouvons amener. La CSC wallonne a un grand besoin de faire encore plus entendre sa voix. On doit tous apporter notre pierre à l'édifice et parler d'une seule et même voix.

Comment envisages-tu ta présidence?

Je mesure avec justesse le travail qui a été accompli durant la présidence de

Bruno Antoine et j'ai pleine confiance en l'équipe. Je ne veux pas être un président sur son perchoir qui sait tout, connaît tout et qui fera tout tout seul. Le travail d'équipe sera primordial: je me mets au service de l'ensemble de la CSC pour ce mandat de quatre ans. Avec l'équipe, au sens large, on va continuer le travail qui a déjà été entamé sur le terrain.

| Propos recueillis par David Morelli |



L'ancien manoeuvre désormais à la manoeuvre

Gradué dans le secteur de la construction comme technicien de chantier, Pierre Cuppens, 57 ans, né à Liège, a commencé comme manoeuvre dans une entreprise de construction. Les conditions de travail et le manque d'information données aux travailleurs ont rapidement titillé son militantisme naissant. À 21 ans, il devient délégué syndical sur le chantier et y trouve une véritable passion dans laquelle il s'investit pleinement. Suite à un grave accident lors d'une visite de chantier, il doit renoncer à travailler dans la construction. Fort de ses 10 années de militantisme, la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie (BIE) lui propose de passer les examens pour devenir permanent. Quatre ans plus tard, la charge de responsable national pour la CSC BIE lui est confiée. L'année suivante, il devient secrétaire national et, en 2009, secrétaire général de la CSC BIE, fonction qu'il continuera à assurer parallèlement à la présidence de la CSC wallonne.



Marc Becker: «La biodiversité, le climat sont des enjeux de survie. Qu'on le veuille ou non, on devra arriver à une société totalement décarbonée sans énergies fossiles.»

«Le cahier des charges est clair pour s'engager dans une transition juste pour toutes et tous»

Marc Becker, secrétaire national en charge des Affaires wallonnes

On arrive tout doucement à la fin de ce 3^{ème} congrès wallon de la CSC. Un congrès qui se situe tout de même à un moment particulièrement riche en enseignements! Ne fût-ce que par ce que nous venons de vivre ces derniers temps!

Une pandémie qui a mis à l'arrêt de nombreuses entreprises et qui est aussi le résultat, en partie, de l'évolution de l'activité humaine. Les pandémies qui pourraient devenir la norme, si nous ne prenons pas aussi en compte la question de la préservation de la biodiversité!

La biodiversité, le climat sont des enjeux de survie. Il y a 20 ans, au Sommet sur le climat de Johannesburg, Jacques Chirac, qui n'est pourtant pas le dernier des gauchistes ou des écologistes, disait: «*Notre maison brûle. Il n'est plus temps de jouer chacun pour soi. Et nous regardons ailleurs. Nous ne pourrions pas dire que nous ne savions pas!*»

20 ans déjà. Et pourtant, peu ou si peu a été accompli! Le risque majeur, c'est que plus on attend, plus on va devoir réagir vite, plus on va devoir prendre des décisions rapides, plus on risque que cela se

fasse au détriment des travailleuses et travailleurs.

Qu'on le veuille ou non, on devra arriver à une société totalement décarbonée sans énergies fossiles.

Nous devons donc le préparer. Nous devons nous impliquer à 150% dans cette tâche pour que cette transition soit juste! Juste pour les travailleuses et les travailleurs.

Personne ne doit rester sur le carreau. Et faire l'autruche est purement et simplement une erreur monumentale et catastrophique. Faire l'autruche, c'est mettre en péril le développement wallon, mettre en péril l'avenir des jeunes.

Rappelons-nous que nous n'héritons pas de la terre de nos parents. Nous l'empruntons à nos enfants!

Il y a aussi un enjeu économique à se profiler comme les champions de la transition. Demain, en être les leaders, c'est aussi assurer une prospérité à nos enfants et petits-enfants. Se mettre la tête dans le sable, c'est condamner les générations futures.

Et je suis heureux de voir que ce congrès à tout compris à cela.

S'engager dans une transition juste

Avec la nouvelle équipe, avec notre nouveau président, nous avons maintenant un cahier des charges clair et précis pour s'engager dans une transition juste pour toutes et tous. Une transition qui doit, via aussi son plan de relance auquel nous sommes étroitement liés, changer le visage de la Wallonie et en faire une terre du futur, une terre où il fait bien vivre.

Avec nos lignes de force, nos résolutions d'activités et d'actualité, le cahier des charges est clair. Je vous en remercie et je dois vous dire aussi que j'en suis fier! Fier d'un syndicat qui a compris! Fier d'un syndicat dont les travailleuses et les travailleurs ne cherchent pas la facilité, le populisme comme beaucoup le font aujourd'hui! Un syndicat où ses membres savent qu'aujourd'hui, se battre pour le climat c'est aussi important qu'à l'époque, se battre pour des congés payés, la semaine de 40 heures ou le crédit d'heures!

Tout est dans tout. Et la force de la CSC, c'est que ses militantes et ses militants l'ont compris! Et l'ont compris depuis longtemps.

Enjeux pour la CSC de demain

Notre organisation est elle aussi dans la transition! Une transition que nous avons travaillée sur le plan fédéral depuis de nombreux mois et qui arrive tout doucement à son dénouement. Mais je ne peux m'empêcher, dans un congrès wallon, d'évoquer des changements qui restent à réfléchir et pour lesquels du travail reste sur l'établi!

Notre pays évolue, change. On avale une 6^{ème} réforme de l'État et demain, il y en aura sans doute une 7^{ème}. Nous devons intégrer davantage dans notre organisation la souplesse qui permet à la fois de concilier le niveau fédéral et reconnaître l'importance grandissante des Régions. Nous devons aussi montrer la voie au politique, au travers d'un fédéralisme non pas de compétition mais bien de coopération! Nous savons toutes et tous que l'intérêt des travailleuses et des travailleurs en Flandre, à Bruxelles, en Wallonie, et à Eupen... est le même! Il ou elle veut bien vivre. Bien vivre de son travail, grâce à une protection sociale efficace et un bon salaire. Bien vivre grâce à des services publics ou à un secteur non marchand de qualité. Bien vivre grâce à un enseignement de qualité. Bien vivre, tout simplement, alors qu'une partie des réalités des uns ne sont pas les réalités des autres. Nous ne devons pas le nier. Nous devons l'accepter pour en faire une force et coopérer davantage. Je crois que ce sera aussi un enjeu pour la CSC de demain et le suivi de sa transition.

Je crois que les années futures seront compliquées mais seront aussi passionnantes car remplies de défis auxquels, comme CSC wallonne, comme CSC en général, nous sommes bien préparés! Ma crainte est plutôt que le monde patronal, lui, soit relativement à la traîne, perdu dans ses dogmes!

Quand vous rencontrez les employeurs sur le terrain, des patrons de PME ou même de grandes entreprises, ils sont bien souvent plus à l'écoute de nos positions que leurs fédérations. Le monde patronal sur les questions de partage de richesses, de fiscalité juste reste dans un autre âge!

Coté politique, la social-démocratie elle aussi a progressivement intégré les dogmes néolibéraux. Le risque est que l'on nous assimile de plus en plus à cette social-démocratie qui, in fine, s'est résignée à ce qu'une classe moyenne, des travailleuses et travailleurs s'appauvrissent chaque jour un peu plus. Sans parler des populations les plus précarisées qui restent beaucoup trop nombreuses dans un pays, dans une Région comme la nôtre.

Un petit parti wallon a par ailleurs voté le week-end dernier une résolution demandant la personnalité juridique des syndicats, ignorant que nous en disposions déjà. C'est une véritable agression vis-à-vis des travailleurs.

Nous devons donc, parce que c'est notre boulot, faire œuvre de pédagogie, avoir recours à l'éducation permanente et rappeler, non pas des dogmes - nous ne

fonctionnons pas avec des dogmes - mais bien des revendications justes du mouvement ouvrier: des revenus décents, une protection sociale efficace, une fiscalité juste, une véritable démocratie sociale.

Merci à toutes et tous!

Nous arrivons à la clôture de ce troisième congrès. Je voudrais en profiter pour remercier celles et ceux qui ont permis que cet événement puisse se dérouler sans problème.

Ce sont évidemment plusieurs dizaines de personnes qui ont préparé activement ce congrès, mais je voudrais en particulier remercier l'équipe préparatoire qui, depuis des mois, se décarcasse pour faire en sorte qu'on ait des textes en temps et en heure, pour intégrer vos amendements, pour construire le programme de ces deux jours, pour assurer aussi un événement, très sérieux, mais où on a pu aussi beaucoup s'amuser.

Merci Ayla, Leslie, Thierry, François, Nicolas, Muriel, Luca, Patricia B, Annick, Manuela, Maude, Najat, Patricia M, Pierre, Daniele, Brigitte, Marine, Dominique, Danny, et Jennifer. Et merci à vous toutes et tous.



«La transition doit changer le visage de la Wallonie et en faire une terre où il fait bien vivre.»

© Aude Vanlathem

Merci à Bruno Antoine

Et puis, c'est un jour un peu particulier. On a un nouveau président et Bruno, qui a assuré la présidence wallonne durant ces cinq dernières années, quitte cette fonction et en même temps va aussi, très prochainement, prendre un repos bien mérité!

Bruno, c'est une carrière entière au service des travailleurs.

Particulièrement affecté dans sa jeunesse par le licenciement de son papa de la MMRA, la Société métallurgique minière de Rodange Athus, Bruno s'est engagé très tôt aux Jeunes CSC. Il y a fait d'ailleurs son service civil en tant qu'objecteur de conscience.

Assistant social à l'école Cardijn, il s'y fait particulièrement remarquer comme agitateur d'idées!

Pour ma part, je l'ai personnellement rencontré la première fois lors d'une rencontre nationale des Jeunes CSC à Natoye, en 1983, il y a près de 40 ans. Il y

avait 600 participants à cette rencontre et Bruno y avait été un comédien de choc dans une pièce de théâtre qui faisait le procès du travail, de l'emploi!

Une longue carrière ensuite comme permanent à la CNE avec un conflit emblématique à la Cellulose des Ardennes, aujourd'hui Burgo, qu'il a sauvée et qui reste d'ailleurs une des plus grandes entreprises du Sud Luxembourg.

Secrétaire fédéral en 2005, une légende dit que, son daltonisme (comme son prédécesseur d'ailleurs) fait qu'il confond le vert et le rouge! Ce serait le secret de sa réussite à construire un véritable front commun dans sa Région.

Président wallon depuis le congrès précédent en 2017, je voudrais le remercier pour son engagement et son implication.

Que ce soit au Conseil économique social et environnemental, au GPSW (le groupe des partenaires sociaux wallons), dans

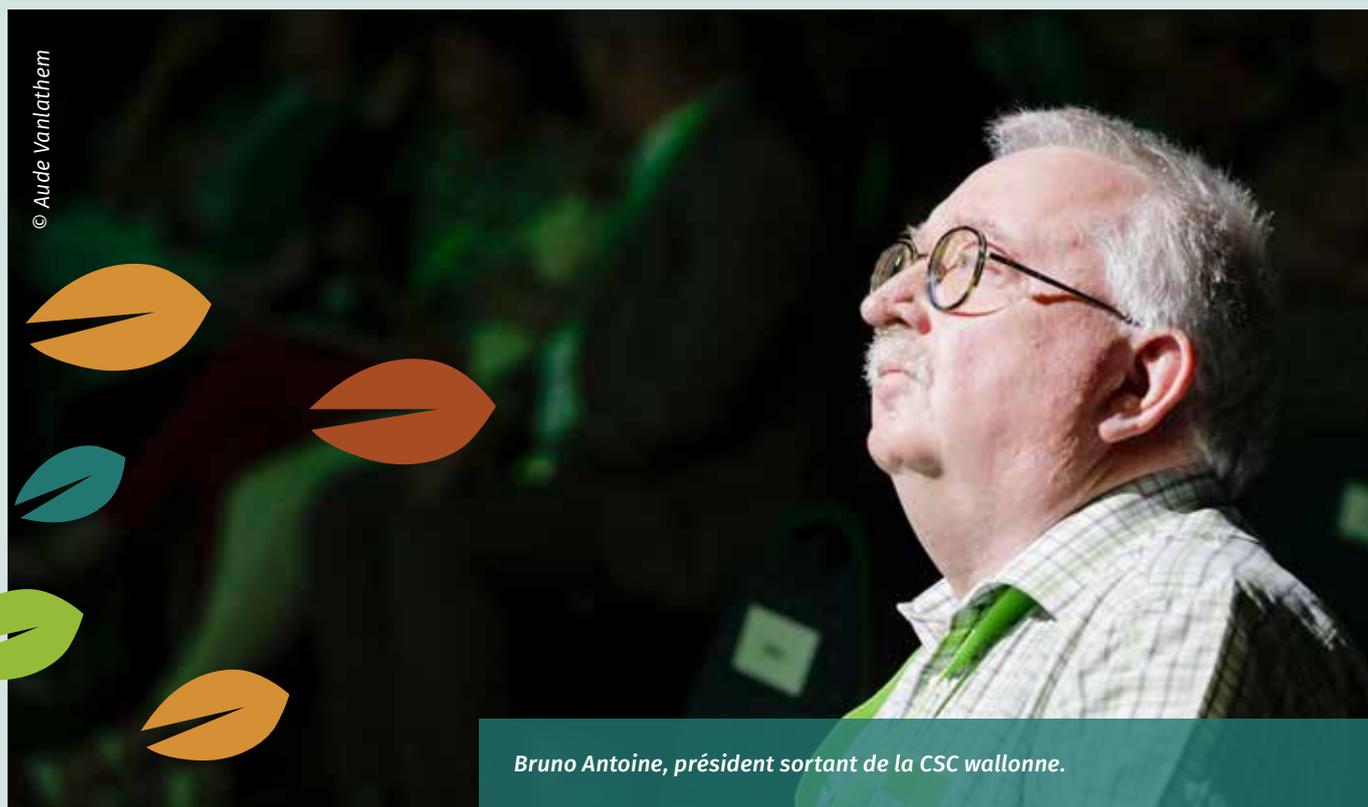
les contacts avec le gouvernement ou les employeurs wallons, Bruno a toujours pris une place active et a toujours été un soutien très fort!

Référence wallonne sur les questions d'emploi, son expertise en a fait un pilier du comité de gestion du Forem ou des instances Bassins.

Par ailleurs, il a, ces dernières années, été un véritable porte-parole des secrétaires fédéraux francophones dans le processus de transition menée au sein de la CSC.

Merci Bruno pour ton soutien et ton engagement!

J'espère que tu pourras maintenant, avec Olga, profiter du temps que tu vas récupérer, sans doute au travers de longues randonnées, dans d'autres engagements dont tu m'as déjà parlé, ou encore, en dégustant de bons vins!



© Aude Vanlathem

Bruno Antoine, président sortant de la CSC wallonne.

Qu'en pensent-ils?

Quelque 300 congressistes venus des centrales professionnelles, des fédérations régionales et des groupes spécifiques (Seniors, Diversité, Travailleurs sans emploi, Femmes, Jeunes) ont participé activement au congrès, et notamment au travail des quatre sections qui ont défini les lignes de force de la CSC pour les quatre années à venir. Témoignages.

Lucia Giunta travaille dans les cellules PMS de l'enseignement de la Communauté française (déléguée CSC Services publics, fédération Mons-La Louvière.)

«C'est mon tout premier congrès. Je trouve que c'est enthousiasmant parce que d'abord, on rencontre des gens de partout, de tous les secteurs, de tous les horizons, de tous les coins de la Belgique. Et puis, ça rebooste au niveau de la lutte, pour continuer les combats, au niveau du boulot qu'il nous reste à faire. Ça peut être parfois décourageant mais en même temps, on a à présent les grandes lignes qu'on a tracées, les objectifs qu'on se fixe et je trouve que c'est une bonne ligne de conduite.

Les amendements, ça semble fort théorique, c'est beaucoup de discussions, mais en même temps, c'est hyper démocratique. Chacun peut amener un amendement et puis c'est discuté. Chacun peut dire ce qu'il en pense. En général, c'est en opposition mais c'est normal parce que si c'est pour que tout le monde approuve directement, ce n'est pas intéressant. Et par après, il y a des votes, donc c'est complètement démocratique.

L'enjeu numéro un que je mettrais en avant, c'est de refinancer le secteur public et d'arrêter de vouloir tout privatiser parce que quand tout sera privatisé, on sera privé de tout. Et donc, il faut continuer à financer le secteur public et pas à le définancer comme c'est le cas maintenant.»



Yvonne Mautlet travaille comme emballeuse chez Delacre (déléguée CSC Alimentation et Services).

«C'est ma 2^{ème} participation à un congrès wallon. C'était très bien, très efficace. On a bien travaillé. Les amendements que la CSC Alimentation et Services avait rentrés sont passés, donc on est content. Je travaille depuis plusieurs mois sur les lignes de force et je suis satisfaite de ce qui a été voté dans l'ensemble, même s'il y a toujours des petites choses qui pourraient encore être travaillées.

Il faut maintenant un temps de recul pour prendre le temps d'analyser tout ça avec l'équipe. Je ne peux pas dire maintenant ce qui va me servir. J'étais dans la section sur les formations. On est toujours à la recherche de formations pour nos militants et nos affiliés. Si la direction refuse certaines formations, on pourra lui dire mais non, voilà ce qui est légal. Beaucoup de formations sont faites sur le fil, pendant une heure. On nous fait signer un papier de présence alors que ça, c'est de l'information, et ils font passer ça pour de la formation.

L'ambiance était très bien. Ça permet de rencontrer des gens d'ailleurs. Le moment le plus enrichissant, c'est le moment festif où on discute avec Pierre, Paul, Jacques. On fait de nouveaux liens qui sont bien utiles.»



Parole aux congressistes

Philippe Bayot, militant d'un comité de secteur à Gozée (fédération Charleroi-Sambre et Meuse)

«Ce congrès était tout aussi sympathique que le congrès national à Ostende, avec de belles rencontres et de beaux enjeux. J'étais dans la section 3 sur la formation pour tous. Ce thème et le droit à un logement et à une vie décente, c'est ça qui personnellement me touche. Maintenant il faut concrétiser les belles promesses. C'est le plus difficile je pense et tout n'est pas dans nos mains.

Mes priorités pour assurer le bien-être et le bien-vivre sont de diminuer les taxes nationales et d'avoir la gratuité et une plus grande offre de transport en commun. C'est la mobilité, ça fait partie d'une ligne de force, mais je n'ai pas vu cette revendication et c'est dommage.

Le congrès est une belle preuve du fonctionnement démocratique parce qu'il demande l'avis de tout le monde et ça s'est passé sans heurts entre différents secteurs et différentes centrales.»



Eva Dumoulin, 24 ans, permanente au Ciep (militante Jeunes CSC, fédération Mons-La Louvière).

«C'était mon premier congrès et c'était très intéressant. Je trouve qu'on peut vraiment voir comment fonctionne la démocratie au sein de l'organisation. Participer activement à l'élaboration des lignes de force qui vont mener la CSC dans le futur, c'est avoir l'impression de faire partie prenante de l'organisation, donc c'est vraiment chouette.

Sur tous les points qui ont été préparés à l'avance avec la fédération, on a vraiment pu donner notre avis et faire avancer les amendements qu'on voulait introduire sur les lignes de force. Après, il y a des choses qui se rajoutent à la dernière minute et sur ça, on a peut-être eu moins l'occasion de débattre, donc ça pouvait être frustrant à certains moments, mais de manière générale, on a vraiment pu se concerter tous ensemble sur ce qu'on voulait faire avancer dans le texte. On a réussi à le faire ici dans le congrès et ça fait vraiment plaisir de pouvoir donner son avis et de pouvoir faire avancer les choses à ce niveau-là.

Un point qui m'a frustrée, c'est que la ligne de force proposée par les Jeunes CSC pour refédéraliser le climat n'a pas été acceptée par le congrès. J'ai été mise au courant le samedi matin et on n'a pas du tout eu l'occasion d'en discuter, aussi parce que j'avais un mandat pour la fédé de Mons-La Louvière et non pour les Jeunes CSC. J'ai trouvé que les Jeunes CSC n'étaient pas suffisamment représentés et ça a peut-être joué aussi sur ce vote. J'étais un peu déçue de voir qu'il n'y avait que trois mandats pour les militants Jeunes CSC.»



Olivier Hembersin, ouvrier et délégué (depuis 20 ans) à l'ETA Entra, président de la CSC BIE de Charleroi et du secteur ETA de la BIE de Charleroi.

«C'était mon premier congrès wallon. Je l'ai très bien vécu car les échanges étaient vraiment très animés. On voyait que toutes les personnes autour de la table avaient préparé le travail. Ça nous a permis d'amener de très bonnes lignes de force.

J'étais dans la section formation. Dans les ETA, l'enjeu des formations est très important car c'est un petit secteur à part, un secteur très jeune où on est encore en train de faire de gros combats, notamment pour la prime de fin d'année. Les nouveaux délégués ont du mal parce que la direction a très bien compris qu'il suffit de leur mettre un peu de pression et la personne en elle-même se détruit un petit peu. Les formations permettent justement de faire comprendre aux délégués qu'ils ne sont pas seuls, qu'il y a toute une organisation derrière avec des personnes et des experts qui peuvent les informer et les soutenir, les aider à se lever et à être forts contre le patron. Il y a eu de très beaux échanges et j'ai remarqué que les délégués des différentes centrales sont de plus en plus sur la même longueur d'ondes. Ça va nous rendre encore plus forts.



Émilie Coubeaux, Nathalie Syroit, Ariane Kitoko, infirmières et déléguées à l'hôpital de Nivelles (fédération Brabant wallon)

«Ce congrès a été une rencontre vraiment super géniale avec d'autres permanents, d'autres délégués et militants d'autres secteurs et d'autres métiers. Il nous a fait rencontrer d'autres difficultés de métiers, d'autres fonctionnements de délégués aussi. C'est une chouette ambiance, très riche au niveau de la communication et des relations.

Ça permet une ouverture d'esprit et une analyse un peu plus concrète et profonde des différents sujets, compte tenu de ce qu'il a fallu effectivement débattre et/ou défendre. Il y a certaines notions qui ont été vues ici qui sont effectivement élaborées dans les différentes instances de réunions. Ça nous permettra de pouvoir peut-être mieux cibler les sujets. C'est une expérience très enrichissante.

Les enjeux importants pour nous sont l'implication effective des jeunes, l'impact carbone et la mise en place de choses concrètes au sein des institutions, l'intégration de l'immigration au sein des différents secteurs professionnels, le statut que les personnes immigrées ont ou n'ont pas. On a été écouté. Il y avait des termes sur lesquels on n'était pas d'accord. Après, il y a eu des votes ou des non-votes. On a été vraiment à l'écoute des jeunes, des nouveaux comme des personnes comme nous qui sommes anciennes.

Après un congrès comme celui-là, on se sent enrichi, on se sent grandi, on se sent beaucoup plus impliqué et on ne se sent pas seul. On sent qu'il y a une un groupe derrière. Quand on vient à un congrès, on apprend d'autant plus et on se sent vraiment emporté par la vague de connaissances.»



Propos recueillis par Donatienne Coppieters
Photos: Donatienne Coppieters

Le congrès côté off

Le congrès a été l'occasion de travailler collectivement sur les lignes de force et les résolutions, mais aussi de sensibiliser les congressistes à une série d'enjeux. La détente, l'humour, les rencontres, la fête faisaient aussi partie du programme.



© Aude Vanlathem

Un peu d'humour wallon

Vendredi après-midi, l'humoriste **Vincent Pagé** est venu détendre les congressistes après leur travail en sections. Depuis 20 ans, ce Namurois mène une double vie... Facteur tôt le matin, il ôte le «F» à midi et devient «acteur» le reste de la journée. Au congrès, il a joué plusieurs sketches de son spectacle «Un pagé dans la mare». Il y aborde des situations où l'homme ordinaire et de bonne foi se heurte aux aléas du quotidien, mais aussi des réalités plus difficiles: SDF, pompiers désargentés, solitude et misère affective...

Musique live

La soirée s'est déroulée en musique avec un concert de Chicos y Mendez, un groupe belge de musique alterlatino dont le chanteur est d'origine péruvienne: une musique festive et engagée, accompagnée de textes écrits en espagnol et en français. De quoi dégourdir les oreilles, les pieds et les voix des congressistes. Un DJ a ensuite animé la soirée dansante.



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem

Danser pour se réveiller

Le congrès wallon réserve parfois quelques surprises à ses participants. Le samedi matin l'assemblée a pu assister et participer à une chorégraphie.

Un moment spontané, rempli d'énergie et de sens. En effet, la chanson *Santé* de Stromae avait été choisie pour ses paroles fortes, soutenant les métiers essentiels, les femmes et les hommes aux horaires difficiles et aux conditions pénibles. La prestation a su convaincre l'audience et a mis la bonne humeur pour cette dernière matinée de travaux.



© Aude Vanlathem



© Aude Vanlathem

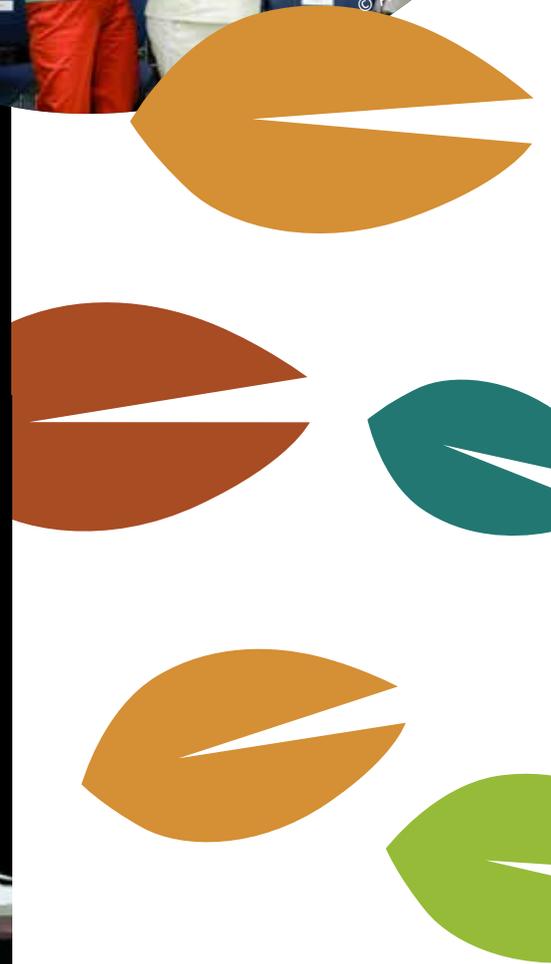
L'enfer de Fran

Samedi, après avoir voté les lignes de force du congrès, Adrien Jouve-neau, présentateur de l'émission «Les Belges du bout du monde», a échangé avec Fran Kourouma, un jeune guinéen de 24 ans qui a tout quitté dans l'espoir d'une vie meilleure.

Fran nous raconte sa traversée affreuse du désert d'Agadez, l'enfer libyen où il sera emprisonné et torturé, l'Italie où il passe de centre d'accueil en centre d'accueil, et enfin la Belgique où il vit plusieurs mois dans la rue, après avoir été au centre d'accueil Fedasil connu sous le nom de «Petit Château». C'est là qu'il commence à écrire son histoire, plus de 800 pages sur son téléphone portable. «Ce texte veut rendre compte de mon expérience effroyable, bien éloignée de ce qu'on peut voir et entendre dans les médias occidentaux». Il a raconté son histoire dans un livre et une pièce de théâtre: «Notre Soleil - par les côtes du Maghreb».



© Aude Vanlathem





© Aude Vanlathem

Un débat pas si sérieux

Voici les questions que Leslie Seghers a posées à Marc Leemans et à Marie-Hélène Ska lors du débat du samedi après-midi. Et si vous essayiez de vous mettre à leur place pour y répondre?

Question pour Marc

La Guerre en Ukraine se poursuit. Que fait la CSC? Et plus largement, comment la CSC contribue à favoriser la paix dans le monde?

Question pour Marie-Hélène

La CSC se bat depuis des années pour une Europe sociale. A-t-on pu obtenir des avancées récemment?

Question pour Marc

Une question sur notre beau pays: sais-tu avec quelle autre commune Houffalize est-elle jumelée?

Eh non, il ne le savait pas! Réponse: Elle est jumelée depuis 1952 avec Schaerbeek où se trouve le siège de la confédération de la CSC. Ce jumelage est lié à l'histoire de la Seconde guerre mondiale: après l'offensive dans les Ardennes, Schaerbeek a hébergé des enfants d'Houffalize qui avaient perdu leur toit et participé à la reconstruction d'Houffalize. Il y a d'ailleurs une rue de Schaerbeek à Houffalize et vice-versa. Et les deux communes entretiennent toujours d'excellents rapports.

Question pour Marc

Notre fiscalité est injuste. Une part im-

portante des richesses échappe à l'impôt tandis que de nombreux travailleurs ont des fins de mois difficiles. Quand aurons-nous une réforme fiscale et comment mettons-nous la pression pour qu'elle soit juste?

Question pour Marie-Hélène

Si je dis: cinéma wallon, palme d'or à Cannes et convention de premier emploi, qu'est-ce que ça t'évoque?

Réponse: C'est évidemment Rosetta des Frères Dardenne qui a eu la palme d'or à Cannes en 1999. Et le gouvernement arc-en ciel de Verhofstadt en a profité pour appeler son plan pour l'emploi des jeunes de l'époque le plan Rosetta.

Question pour Marie-Hélène

Pour la CSC Wallonne, la réduction collective du temps de travail est une voie majeure pour s'engager dans la transition juste. Comment faire en sorte que cette position soit largement soutenue au sein de la CSC d'abord et ensuite au sein de l'opinion publique?

Question pour Marc

La CSC wallonne veut inscrire la transition juste au niveau wallon. Qu'en est-il au niveau fédéral?

Question pour Marc

Si je dis: «Oh là là, c'est magnifique», à quoi penses-tu?

Réponse: C'est le titre et le refrain d'une chanson d'un groupe de rock belge mythique des années 80: TC Matic. Et beaucoup savent que tu es un grand amateur de rock! Le tube est sorti en 1981.

Question pour Marie-Hélène

L'inflation n'a jamais été aussi élevée. Les prix de l'énergie explosent. Pourtant les salaires ne peuvent augmenter que de 0,4%. Le 20 juin nous serons à Bruxelles pour exiger des négociations salariales libres. Pourra-t-on obtenir un accord interprofessionnel pour 2023-2024?

Question pour Marie-Hélène

Marie-Hélène, toi qui es native de la province du Luxembourg, tu sais donc sans doute que la bière typique d'Houffalize, c'est la Chouffe. Elle est brassée à Wibrin, à deux pas d'ici, à la brasserie d'Achouffe. Mais sais-tu quel est le personnage emblématique de cette bière?

Réponse: c'est un lutin, ou plutôt une famille de lutins: Marcel, Malcolm, Micheline et Matthew qui ont chacun leur bière spéciale.

Un cadeau qui a du sens

Cette année, nous avons tenu à mettre en avant différents projets caritatifs. Chaque participant était invité à choisir un projet qui lui tient à cœur, auquel il souhaite que la CSC wallonne fasse un don en son nom. Finalement, la CSC wallonne divisera le budget prévu entre les trois projets.



© Aude Vanlathem

Opération cantines durables

Octobre 2022 sera le Mois de l'alimentation durable au cœur du Hainaut. Objectif: structurer une politique alimentaire à l'échelle du territoire en incluant l'insertion socioprofessionnelle, la promotion de la santé et le développement des circuits courts. Avec d'autres acteurs régionaux, la CSC Mons-La Louvière veut s'engager concrètement dans ce projet ambitieux, en s'appuyant sur ses équipes syndicales. Pour mettre en évidence les bonnes pratiques, des initiatives pilotes de «cantines durables» seront lancées dans quelques entreprises et institutions. Et durant tout le mois d'octobre, la CSC Mons-La Louvière, en collaboration avec la cellule Rise, mènera une série d'actions de sensibilisation du public syndical.

Le calvaire des domestiques mauritaniennes

La Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM) se bat depuis des années pour les droits de ces milliers de travailleuses migrantes qui partent en Arabie saoudite et qui se retrouvent victimes de traite des êtres humains et de travail forcé.

Des agences recrutent des femmes en Mauritanie. Celles-ci signent un contrat pour travailler en tant que gardes d'enfants, infirmières ou enseignantes. Une fois sur place, on leur confisque leur passeport et leur téléphone portable et elles sont retenues au domicile de leur patron, à la merci de toutes sortes de formes de violences.

Depuis 2011, une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) régule le travail domestique. Si les pays ratifient cette convention et l'inscrivent dans leur lois nationales, le travail domestique aura un statut et les travailleuses pourront mieux revendiquer leurs droits.

La CLTM fait campagne pour la ratification de la convention 189 et se bat pour mieux encadrer et former les travailleur-euse-s domestiques. Il faut continuer à soutenir les syndicats en Mauritanie pour les aider à mettre fin à ces pratiques!

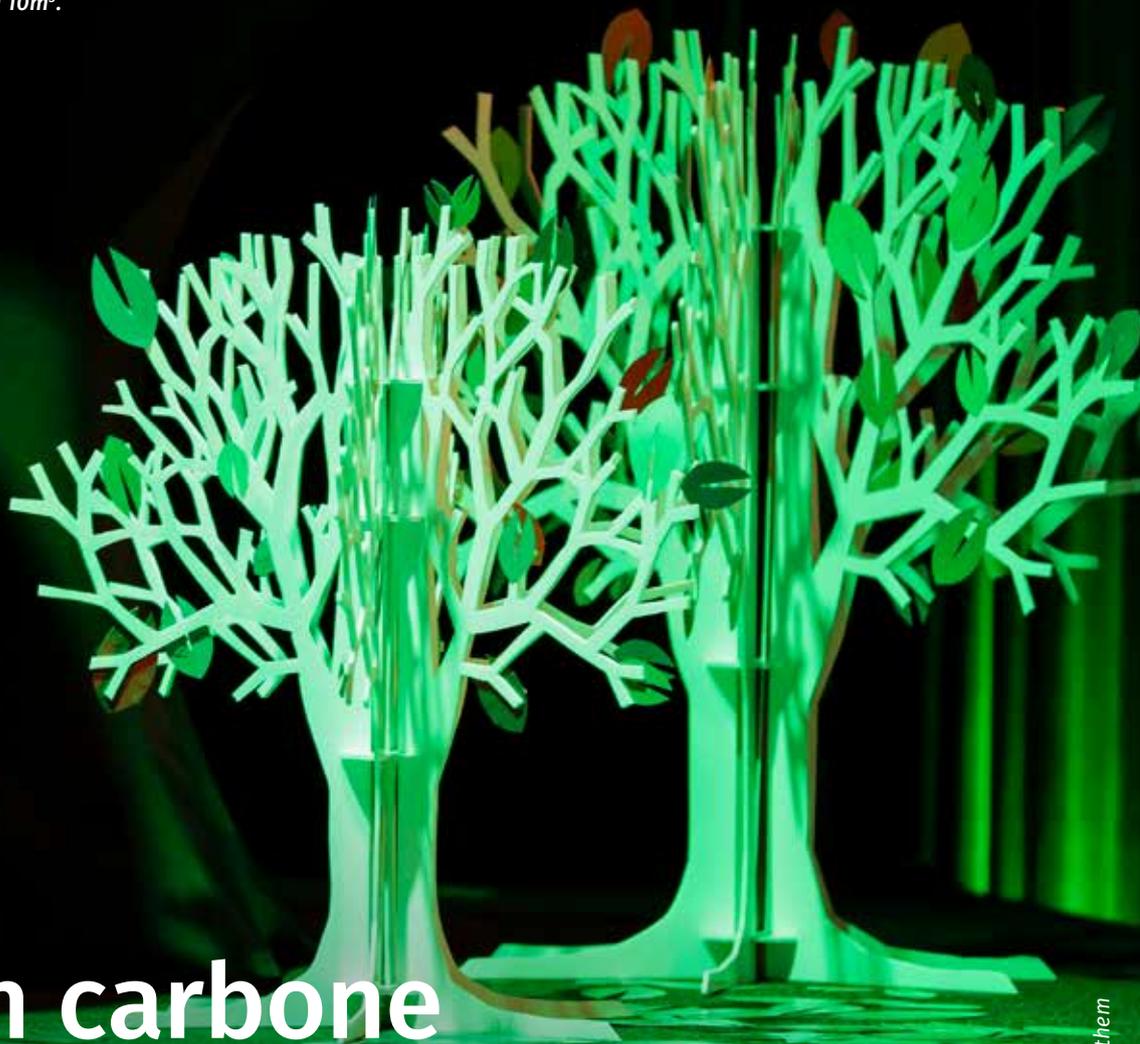
Vos toilettes propres, nos propres papiers

Les travailleuses domestiques sans papiers de la Ligue des travailleuses-domestiques de la CSC Bruxelles ont fait grève le jeudi 16 juin à l'occasion de Journée internationale des travailleuses et travailleurs domestiques:

- pour protester contre l'exploitation subie au quotidien;
- pour mettre en lumière leur travail indispensable et invisible;
- pour que leur travail soit reconnu et leurs vies respectées;
- pour exiger un permis de travail et la régularisation auprès des responsables politiques.

Pas simple de faire grève quand on est travailleuses domestiques sans papiers, mais elles en sont convaincues: «Nous avons le pouvoir de changer les choses parce que nous sommes indispensables. Le nombre fait la force, engageons-nous avec le syndicat et faisons-nous entendre!»

Les 485 congressistes ont émis l'équivalent de 43,56 kg eq CO₂, soit l'équivalent du volume de deux camionnettes de 10m³.



Le bilan carbone du congrès

© Aude Vanlathem

Le bilan carbone est un outil de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre émises directement ou indirectement par une activité sur une période donnée. Ce diagnostic permet de mettre en évidence les postes responsables des plus importantes émissions et d'identifier des actions à mener pour diminuer la consommation énergétique, principale source d'émissions et pour réduire les émissions de CO₂. La cellule Rise de la CSC a tenté de réaliser le bilan carbone du congrès.

Données

Nombre de personnes sur le site Ol Fosse d'Outh-Vayamundo à Houffalize les 21 et 22 mai: 485.

Nombre de personnes logeant à Houffalize le 21 mai: 485.

Déplacements: total des émissions de transports non déclarés: 4.416 kg eq CO₂, soit 21%, +/- 100 voitures non déclarées (43kg eq CO₂/véhicule).

Énergie: reprise dans les données logement et catering.

Électricité et gaz: données non fournies par l'hôtelier.

Le total est mesuré avec des données manquantes et valeurs par défaut

Émissions GES: observations

Poids eq CO₂/participants au congrès: les 485 congressistes ont émis l'équiva-

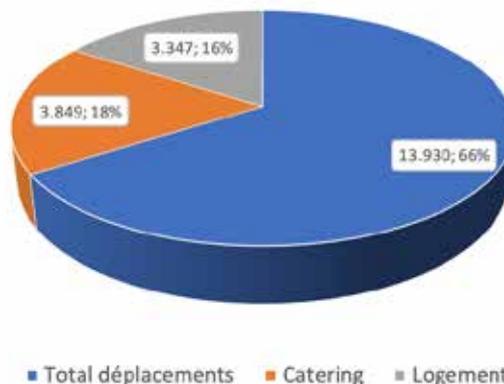
lent de 43,56 kg eq CO₂, soit l'équivalent du volume de deux camionnettes de 10m³ (le citoyen belge émet l'équivalent d'1 kg 62 eq CO₂/an).

Commentaire général

Les données sont difficiles à collecter d'où une collecte avec de nombreuses valeurs par défaut (base Ademe).

Le poste le plus émissif est le transport

Répartition GES (kg eq CO2) par secteur



avec 68% du total des émissions dont 7% de voitures hybrides et électriques.

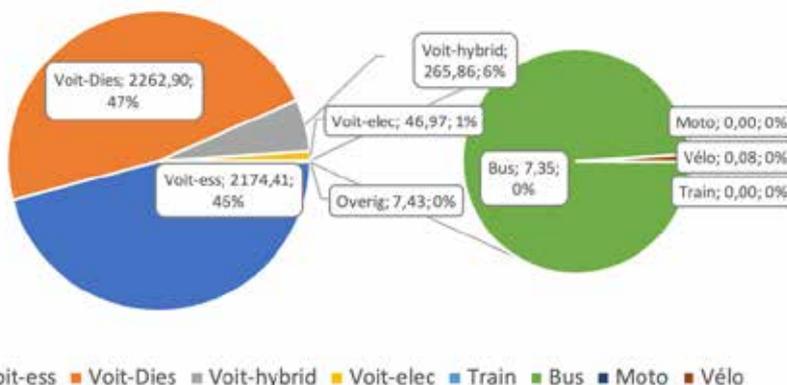
Les transports publics sont peu représentatifs étant donné la localisation du site Ol Fosse d'Outh-Vayamundo à Houffalize.

Covoiturage: 42% pour 58% de déplacements en mode individuel MAIS tous les déplacements n'ont pas été comptabilisés: environ 80 à 120 déplacements en voiture (estimés) n'ont pas été renseignés.

Un seul déplacement en vélo.

Catering et logement: difficultés d'obtenir les consommations électriques, par contre les quantités de mazout consommées sont disponibles (750 litres).

Déplacements - répartition par mode de déplacement (Kg eq CO2)



Recommandations et actions

Transport

Mise en œuvre d'un système de covoiturage ou de transports en commun tel qu'un car CSC pour le prochain congrès. Le résultat peut être réduit de 50% avec une meilleure organisation en amont. En effet, l'analyse des calculs montre que le recours systématique au bus réduit de près de 50% les émissions CO2/km/passager.

Catering

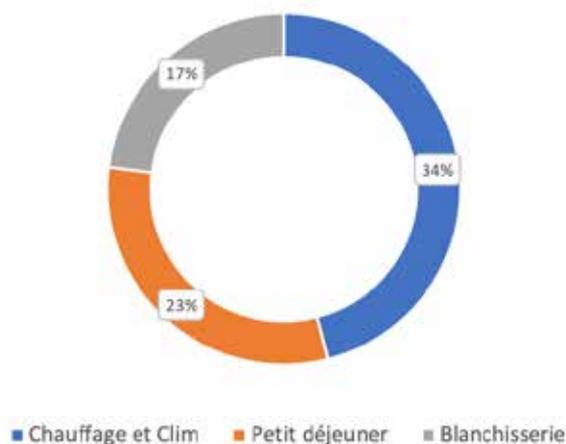
Proposition de publier l'impact carbone sur les menus à base de viande et à base de légumes.

Idem pour les boissons.

Logement

Vayamundo doit également faire sa part de travail et commencer à démarrer le travail sur son bilan carbone.

Logement : part entre postes (%)





Ambiance au concert.



Leslie Seghers, la super animatrice du congrès.



En coulisses, la régie.



L'équipe informatique.



Camille Evrard fait danser les congressistes.

