



:DOSSIER 01
Génération flexible et précaire

:DOSSIER 02
Focus sur les chemins de fer

LE:RÉVEIL



NUMÉRO 2
MAI 2018

NUMÉRO 2
MAI 2018

LE:RÉVEIL

SOMMAIRE

- 03 ÉDITO
- 04 L'ÉCHO DES JEUNES CSC
- 06 FOCUS #01: **FLÉXIBILITÉ-PRÉCARITÉ**
- 10 DANS LES ENTREPRISES
 - >> #01: RÉSIDENCE L'ÉLYSÉE
 - >> #02: TNT-FEDEX LIÈGE-BIERSET
- 12 LE PTIT QU'ON SPOTCHE
- 14 L'ANALYSE
 - >> #01: LE CHÔMAGE DES JEUNES
- 18 VUE DES FEMMES
- 20 LA BONNE INITIATIVE
 - >> CAMPAGNE #VÊTEMENTS CLEAN
- 22 FOCUS #02: **LES CHEMINS DE FER**
- 34 LE TERRAIN
 - >> QUI SONT LES «NEETS» ?
- 36 L'ANALYSE
 - >> #02: LA PENSION À POINTS
- 38 TÉMOIGNAGES
- 39 C'EST ARRIVÉ PRÈS DE CHEZ VOUS
 - >> LES TEC ET LES GRÈVES
- 40 POINT CULTURE
 - >> «DEMAIN L'USINE», RENCONTRE AVEC CLARA TEPER
- 46 POUR OU CONTRE
 - >> LE NUCLÉAIRE
- 48 TRIBUNE LIBRE
- 50 VOIX À D'AUTRES ACTEURS
 - >> CAMPAGNE «SÉCUWARS»



LE RÉVEIL // NUMÉRO 2 // MAI 2018

ÉDITEUR RESPONSABLE

Ludovic Voet

RÉDACTEUR EN CHEF

Schillaci Flavio

DIRECTION ARTISTIQUE

Tristan Dereux

COMITÉ RÉDACTIONNEL

Manuel Adam — Coraline Bracaval — Gaëlle Demez — Nicolas Dumont — Rémy Lecomte — Nancy Reuchert — Flavio Schillaci — Emilie Verhoeven — Nel Van Slijpe — Ludovic Voet

La rédaction du contenu de cette revue a été finalisée en date du 16 avril 2018.
Les termes sont épicènes et s'entendent tant au masculin qu'au féminin.



Jeunes CSC
Chaussée de Haecht, 579
1030 Schaerbeek



www.jeunes-csc.be
www.job-etudiant.be

ÉDITO

Parce qu'être Flex-Prec à durée indéterminée, ça n'va nin!

Le Réveil résonne. Dans cette seconde plongée dans l'univers des Jeunes CSC, nous tentons d'être des crieurs, de mettre le doigt sur des problèmes criants tout en proposant des alternatives, en plongeant dans les débats et projets concrets en tant que syndicat à la recherche de solutions améliorant le quotidien du plus grand nombre.

Les jeunes ne sont ni des rentiers, ni des fainéants. De l'entrée dans le monde du travail où l'exigence de flexibilité et la contrainte de précarité priment jusqu'à une fin de carrière incertaine, c'est un avenir saignant (et non à point) que les Flex-Prec (flexibles et précaires) sont en train d'expérimenter. Le tout avec une sécurité sociale et des services publics de plus en plus fragilisés. Aujourd'hui, 50% des jeunes ne rentrent plus en sécurité sociale à la sortie des études. Un nid de pauvreté consciemment organisé suite aux mesures d'économies depuis 7 ans sur l'assurance-chômage. L'heure de l'assoupissement est révolue.

LUDOVIC VOET
RESPONSABLE NATIONAL
JEUNES CSC





RETOUR SUR 6 MOIS D'ACTU

Les Jeunes CSC en lutte contre la flexibilité et la précarité

En novembre 2017, les Jeunes CSC ont décidé de mener campagne pour les jeunes travailleurs, qui, à la sortie des études jusqu'à leurs 30 ans, se retrouvent dans **des situations de contrats et de revenus de plus en plus précaires et flexibles, de plus en plus incertains**. Nous avons décidé de travailler sur les thématiques de coûts, de salaires et de statuts.

Nos revendications portent ainsi autant sur l'encadrement du travail intérimaire, la suppression des discriminations salariales anti-jeunes, la rémunération des stages, l'augmentation du salaire des apprentis, l'intégration de tous les jeunes en sécurité sociale ou encore la réduction du coût des études.

Novembre 2017 - Bruxelles. Rencontre avec le ministre Peeters: les jeunes veulent un bon contrat et un bon salaire

Nous avons été reçus, lundi 27 novembre, par le **Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, Kris Peeters**, à son cabinet en compagnie des ACV-Jongeren et de jeunes travailleurs. Nous en avons profité pour lui soumettre **nos revendications principales: bénéficier d'un vrai salaire, d'un vrai statut et veiller à la limite dans le temps des**



contrats de travail intérimaire. Nous proposons de limiter le recours aux contrats intérimaires successifs en construisant une sécurité de contrat progressive pour les travailleurs intérimaires. Nous avons également expliqué nos oppositions à la mesure des starters jobs, qui baisse le salaire brut des jeunes de 18, 19 et 20 ans respectivement de 18, 12 et 6%. **Les starters jobs seront appliqués à partir du 1er juillet 2018 malgré leur incidence quasi nulle sur l'emploi des jeunes.** Le ministre Peeters nous a confirmé la compensation du salaire net pour que le jeune ne soit pas impacté sur son salaire-poche mensuel. Mais la réforme ne prend pas en compte que la baisse du salaire brut du jeune a comme conséquence des pertes de salaires (pécule de vacances et prime de fin d'année) et de droits sociaux. Maintenant, c'est dans les secteurs et dans les entreprises qu'il faut mener

le combat pour que les starters jobs ne soient pas appliqués. Car comme l'a dit Kris Peeters, il suffit que les salaires des jeunes soient supérieurs d'un cent au minimum du secteur pour contourner la mesure. Les jeunes valent mieux que ça!

Décembre 2017 - Namur. Rencontre avec le ministre Jeholet: les apprentis #ToudiCouillonnés

Le 15 décembre 2017, c'est à Namur que nous posons nos revendications pour **augmenter le salaire des apprentis wallons auprès du nouveau ministre de l'Emploi wallon Pierre-Yves Jeholet**. Dans le cadre de notre campagne **#Toudicouillonnés**, nous avons abordé avec lui la problématique des minima salariaux insuffisants (**perte de 4861€ en 3 ans pour un apprenti wallon par rapport à un apprenti flamand**). Le dossier est

qualifié par le ministre lui-même comme une tarte à la crème du Politique, il y a plein de déclarations d'intention, et peu d'actes concrets. Nous considérons que si la Wallonie et ses employeurs veulent attirer des jeunes dans la filière de l'alternance, une augmentation salariale importante est incontournable pour montrer aux jeunes que l'on compte sur eux. Toudi spotchi, ça n'va nin! Depuis mars 2018, 400 jeunes apprentis ont signé notre pétition pour défendre de meilleures rémunérations. Nous avons eu le 28 mars 2018 une rencontre au Parlement wallon avec le MR, Ecolo, le PS et le cdH pour porter ces revendications. Sans engagements concrets à ce jour!

Février 2018 - Mons. «Bienvenue à Flexiland», parcours d'attraction éphémère des Jeunes CSC

Ambiance foraine et bon enfant le 10 février dernier sur la Grand-Place de Mons. Les Jeunes CSC y ont installé un parc d'attractions éphémères et burlesques pour **sensibiliser aux conditions de travail inacceptables imposées aux jeunes.**

Un des mots d'ordre du gouvernement Michel est «Jobs, jobs, jobs!». Mais quels jobs crée-t-il? Nous avons illustré le parcours du combattant des jeunes en recherche d'emploi par des attractions foraines.

Dans l'«Elastic-Jobs», les jeunes ont fait la course aux contrats semés d'embûches. Celui qui parvenait à placer une carte le plus loin possible obtenait symboliquement un contrat: intérim ou CDD. Quand, par chance, un jeune décroche un CDI, il se cramponne à son contrat comme à la selle d'un taureau de rodéo (le «Rodéo du CDI»). Mais il se fait le plus souvent éjecter. Il se rabat alors sur l'intérim ou des contrats peu stables... Il teste alors le «Mur de l'instabilité» sur lequel il doit essayer de grimper pour obtenir un CDI, en compétition avec les autres. S'il échoue, il est alors invité à viser la «Cible du progrès». En fonction du chiffre sur lequel il tombe, il obtiendra un contrat de remplacement, du travail au noir, un stage non rémunéré, des CDD à la chaîne, de l'intérim, de la flexibilité, du burnout, de la modération salariale... Autant d'attractions installées qu'ont pu tester tout un après-midi un bon nombre d'électeurs et de futurs électeurs de passage à Mons.

Mars 2018 - Hainaut. RH Discount, la pub discriminatoire qui ne choque même plus! #CaNVaNin

Les Jeunes CSC des trois fédérations hennuyères (Charleroi-Sambre et Meuse, Mons-La Louvière et Hainaut Occidental) se sont associés afin de réaliser une campagne-choc dénonçant

la précarisation et la flexibilité accrue des jeunes dans le monde du travail.

Cette action, qui change des actions syndicales traditionnelles, a été réalisée à travers **une campagne de publicité autour d'une nouvelle fausse boîte de recrutement, «RH Discount», proposant des contrats précaires et flexibles aux jeunes et aux employeurs.**

La promotion de cette fausse entreprise a été mise en place durant deux semaines à Tournai, Mons et Charleroi via une diffusion massive de la page sur les réseaux sociaux (20000 personnes atteintes), une distribution de flyers et une remorque publicitaire qui a arpenté le Hainaut. Cette action s'inscrit dans la continuité de la campagne portée par la CSC Wallonne, «Ça n'va nin!», qui a mis le focus durant le mois de mars sur les jeunes.

Cette **pub volontairement raciste, sexiste et discriminatoire ne choque même plus.** Nous voyons la banalisation des contrats précaires et personne ne s'en émeut plus.

LUDOVIC VOET
RESPONSABLE NATIONAL
JEUNES CSC



FOCUS#01

Flexibilité-Précarité

Flexible et précaire, c'est toute une génération qui doit se résigner à passer par l'insécurité de contrat et l'insécurité de revenus pendant la période de plus en plus longue de transition entre la sortie des études et l'accès à un contrat stable. Les Jeunes CSC s'attachent depuis quelques mois à mettre sur le devant de la scène la réalité des jeunes travailleurs qui sont de plus en plus confrontés en début de carrière à la précarité et la flexibilité. Nous les appellerons les Flex-Prec.

Les milieux économiques n'arrêtaient pas de nous présenter les jeunes travailleurs actuels (qu'on a surnommé la génération Y) comme très différents des précédentes générations. «*Beaucoup de choses ont changé. Les digital natives fonctionnent autrement, sont plus impatients, plus créatifs et un brin plus impertinents avec leurs supérieurs hiérarchiques*»¹. Le monde du travail a évidemment énormément évolué depuis quelques décennies. Les jeunes générations sont de mieux en mieux formées et ont énormément de compétences à apporter aux entreprises. Entre 2002 et 2016, le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur en Belgique parmi les 30-34 ans est passé de 35,2 à 45,6%².

Mais les Flex-Prec, cette génération des jeunes de moins de 30 ans doit vite déchanter

à la sortie des études. Après la période de la précarité étudiante (avec peu de revenus pour la plupart des étudiants) s'ouvre le parcours du combattant du jeune travailleur alternant période de travail et recherche d'emploi.

Une recherche d'emploi souvent non indemnisée

Avec les récentes mesures de limitation des allocations d'insertion à la sortie des études, une majorité de Flex-Prec n'ouvre plus aucun droit en sécurité sociale pendant toute la période entre la sortie des études et l'obtention toujours plus tardive d'un contrat stable. Rappelons qu'en 2015, le gouvernement Michel fraîchement formé attaquait au bulldozer les jeunes qui finissent leurs études après l'âge de 24 ans et les jeunes de moins de 21 ans sans diplôme. Cela signifiait que plus



aucune allocation d'insertion n'était donnée à 40-50% des jeunes de chaque classe d'âge. Un vrai écrémage indolore pour le gouvernement et qui fera du bien aux statistiques du chômage bientôt nettoyées de plus de 20000 jeunes Belges chaque année depuis l'été 2015. Peu d'entre eux pouvaient évidemment se retourner vers les CPAS au vu leur situation familiale au statut cohabitant pour la plupart.

Un contrat rapidement... pour lequel on est surqualifié?

L'accès à un revenu décent est donc suspendu à l'obtention rapide d'un contrat. Ce qui implique de rapidement se sous-qualifier et accepter un emploi qui ne correspond pas forcément à sa formation pour pouvoir subvenir à ses besoins. Ceux qui bénéficient quelques mois de la solidarité familiale peuvent un peu plus longtemps espérer trouver un emploi correspondant à leur projet professionnel sans accepter le premier emploi venu.

Aujourd'hui déjà, selon Eurostat, 19% des travailleurs ont un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Sans sécurité sociale permettant d'attendre un peu avant de trouver un emploi motivant, cette surqualification risque de se renforcer. Avec, comme conséquences, des milliers de talents gâchés et une vision négative du travail dès le début de la vie «active» avec des jobs sous-payés, précaires et

pour lesquels on n'utilise pas complètement ses compétences.

La surqualification a des effets en cascade: sur les jeunes en contrat eux-mêmes, car on ne se défait pas si facilement d'un contrat et sur les jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés qui n'accèdent pas aux emplois moins qualifiés.

Travailler rend plus difficile la recherche d'un autre emploi et lorsque celui-ci arrive, un préavis à prester peut rebuter l'employeur potentiel. Pour limiter ces effets, nous proposons la création d'un nouveau droit pour les travailleurs avec un droit à la démission indemnisé pendant un certain temps pour pouvoir se trouver un travail qui correspond à ses motivations.

Les jeunes peu qualifiés sont ceux qui auront le plus de mal à se faire engager. Dans la situation actuelle, même des créations d'emploi n'empêcheront pas l'«effet Heysel» de se produire. Les plus qualifiés sont obligés d'accepter des boulots de moins qualifiés... qui, du coup, doivent prendre l'emploi des non qualifiés : écrasement général! **Le chômage des jeunes peu qualifié est en effet 3 fois supérieur à celui des jeunes qualifiés (24% contre 8%).**

Pour limiter ces effets, nous proposons une taxe sur la surqualification : dans un premier temps, il est demandé aux employeurs de payer le salaire équivalent à l'expé-

rience demandée dans l'offre d'emploi (à vérifier selon les conventions du secteur et de l'entreprise). Ensuite, les employeurs qui embauchent manifestement des travailleurs surqualifiés payent une taxe de minimum 50% de la différence entre la moyenne du secteur pour le même niveau d'étude et le salaire effectif.

Les employeurs disent souvent qu'en début de carrière, il ne faut pas chercher l'emploi parfait, mais accepter de travailler dur pour se lancer. Un contrat, un stage ou une formation, c'est toujours ça à mettre sur son CV, nous dit-on. Pourtant les employeurs ne s'appliquent pas leur propre conseil: quand il s'agit d'engager un Flex-Prec, il faut qu'il ait déjà 5 ans d'expérience, toutes les compétences liées et qu'il accepte de commencer avec un salaire de junior. C'est en tout cas ce que pense Lise, 27 ans: «*Les postes juniors à pourvoir demandent une trop grande expérience ou bien beaucoup trop de compétences pour souvent un salaire minimal*». Les offres d'emploi cherchent souvent le mouton à cinq pattes, restant alors vacantes et gâchant le potentiel de milliers de jeunes motivés.

Focus sur l'intérim

En début de carrière, pour obtenir un contrat fixe, il faut de plus en plus passer par le travail intérimaire. Selon les chiffres d'Eurostat, quatre jeunes sur dix travaillent avec des contrats temporaires.

¹ <https://referenc.es.lesoir.be/article/20-choses-que-lon-ignore-encore-a-20-ans/>
² <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/30-34-ans-diplomes-de-lenseignement-superieur/>

En 2015, il y avait en Belgique 584 332 travailleurs intérimaires, représentant 100 345 équivalents temps plein.

En effet, la rémunération moyenne des intérimaires était de 4390€ pour 337 heures de travail sur l'année. Pourtant, 78,7% des intérimaires y travaillaient comme activité principale. Parmi ceux-ci, si l'on exclut les étudiants des statistiques, 53% des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans. Ces quelques chiffres montrent l'extrême précarité que recouvre le travail intérimaire. Selon Federgon, la fédération patronale des prestataires de l'intérim, 76% des intérimaires sont à la recherche d'un emploi fixe.³

2 intérimaires sur 3 ayant trouvé un emploi fixe après une mission d'intérim l'ont trouvé dans l'entreprise pour laquelle ils travaillaient. Cela montre que **l'on assiste surtout à une précarisation des conditions de contrat et de revenus des intérimaires et non à une volonté des travailleurs de changer de travail et d'être plus libre avec l'intérim.**

Le 27 novembre dernier, les Jeunes CSC et les ACV Jongeren ont rencontré le ministre de l'Emploi Kris Peeters afin de discuter de la volonté des Flex-Prec d'accéder à un contrat fixe et à un revenu décent. Nous avons mis sur la table la question du travail intérimaire. **En 2016, 43,8% des intérimaires qui ont été confrontés à des contrats**



journaliers successifs l'ont été auprès du même utilisateur.

Cela veut dire que l'intérimaire convient en entreprise, mais qu'il reçoit des contrats à la semaine renouvelés, sans pouvoir concrétiser ses projets par incertitude sur la semaine suivante. Pour nous, il faut arriver le plus vite possible au contrat fixe. Nous avons donc proposé au ministre de réfléchir à une proposition de sécurisation de contrat de l'intérimaire par un système progressif. Tout intérimaire qui a travaillé une semaine et qui rempile la semaine suivante doit recevoir un contrat à la semaine et non journalier. Ensuite, tout intérimaire qui a travaillé un mois et qui rempile le mois suivant doit recevoir un contrat mensuel. Par la suite, il doit recevoir un CDD et au plus vite un CDI. Ça n'a ni de laisser les travailleurs dans l'incertitude de revenus! Le ministre reconnaît les problèmes et espère que la concertation sociale permettra de dégager une solution. Il est prévu que la question soit abordée dans ce cadre. Si aucune solution ne peut être trouvée, il accepte d'examiner notre proposition et espère qu'elle sera également soutenue par les autres

parties.

Une flexibilité et une précarité qui s'imposent

La FEB aime dire que les jeunes raffolent de la flexibilité. En 2016, elle expliquait que 2 jeunes sur 3 (sur un échantillon de seulement 500 jeunes Belges) étaient prêts à accepter un emploi qui ne correspond pas à sa formation⁴. Les Jeunes CSC pensent que les Flex-Prec veulent avant tout trouver un emploi et que la question est biaisée. En début de parcours en tout cas, la flexibilité s'impose comme passage obligé pour décrocher le Saint-Graal CDI et pour se maintenir dedans. En effet, la pression sur les jeunes travailleurs en début de carrière pour accepter de prester des heures supplémentaires est facile, car, cyniquement, ils sont plus faciles à virer. Et que dehors, d'autres acceptent les conditions précaires et flexibles pour subvenir à leurs besoins.

Alexandra a 21 ans et nous livre son ressenti : «La majorité des employeurs privilégient des contrats de remplacement ou au mieux des CDD de 1 à 6 mois. Ils exigent l'expérience

et un diplôme pas trop élevé (pour limiter le coût). Il faut rester motivé, car le chemin est long et le jeune est trop souvent mal informé des "bons" débouchés. Personnellement, j'en ai fait les frais et j'ai été déçue en plus de cela du milieu du multimédia. Les patrons n'ont pas assez confiance en nous et ça mène à de la démotivation... il y a peut-être moins de chômeurs, mais bien plus d'emploi précaire! Le stage d'insertion est personnellement long et assez frustrant, je venais de me marier et nous vivions sur base d'un seul revenu... je ne bénéficiais alors d'aucune aide. Mais à force de courage et de volonté j'ai décroché quelques jobs, une chance que tout le monde n'a pas forcément eue. Les emplois "flexible", les CDD, les contrats de remplacements, les emplois précaires ne font que renforcer l'idée aux jeunes qu'ils ne feront qu'évoluer dans un monde du travail de désillusion totale.»

Sandro a 26 ans et inclut la mobilité dans la réflexion: «Je réside à Lobbes du côté de Charleroi. Je travaille pour une entreprise dont la fermeture des portes est une question de jours et me bats au quotidien pour tenter de m'assurer un minimum de sécurité dans la vie au jour le jour ainsi que pour mon futur. J'ai eu la chance de pouvoir acquérir une petite maison sociale avec ma compagne que nous peignons à rembourser chaque mois bien que nous sommes tous les deux employés avec des salaires moyens. En matière de mobilité et transports, si je souhaite me rendre chaque jour à Bruxelles

pour trouver un emploi, c'est tout simplement impossible. Il me faut plus de 2h30 pour me rendre à Bruxelles Central par exemple (tous moyens de transport confondus – Train, tram, bus, métro, taxi, pirogue, avion...). Ceci signifie un total de 5 heures perdues par jour dans



la "mobilité". Sachant que mon profil d'employé s'inscrit pleinement dans un emploi comportant des responsabilités et des heures supplémentaires...». La flexibilité de Sandro pour trouver un travail lui coûterait évidemment d'épargner sur ses temps de loisirs et sur sa vie sociale.

La précarité des contrats et les faibles salaires empêchent également les jeunes d'accéder à l'autonomie. Stéphanie a 27 ans et témoigne : «Mon emploi n'est pas assez bien payé pour pouvoir vivre seule, obligée de prendre des jobs qui ne sont pas liés à mes études et obligée de combiner deux mi-temps qui en réalité font chacun un temps plein... Nous avons besoin de vraies perspectives d'emplois et des salaires qui nous permettent de vivre et pas seulement de payer les

factures...». Eli a lui 25 ans et considère que «les salaires sont trop bas et les horaires de travail empiètent trop sur la vie privée, les contacts sociaux et les loisirs». Fathi, 28 ans, n'est pas plus enthousiaste : «Les rémunérations sont trop faibles et il est donc difficile de réaliser

des projets : voyage, achat d'un bien, pas de stabilité d'emploi, trop de CDD ne menant pas au CDI!».

Un parcours d'entrée dans la vie active où les jeunes sentent qu'il faut de 3 à 5 ans pour obtenir un CDI et une situation stable. Pendant l'entre-deux, c'est l'incertitude, la dépendance aux revenus familiaux quand c'est possible, une sécurité sociale détricotée, et des effets négatifs tant pour les Flex-Prec qui reportent leurs projets à plus tard que pour l'ensemble de la société sur laquelle ils font pression à cause de la flexibilité, la précarité et les salaires faibles qui s'imposent comme normes pour l'ensemble du monde du travail.

LUDOVIC VOET
RESPONSABLE NATIONAL
JEUNES CSC

³ <http://www.interimair2016.be/>
⁴ <http://www.hrsquare.be/fr/nouvelles/deux-jeunes-sur-trois-sont-prets-a-exercer-un-emploi-qui-ne-correspond-pas-a-leur-formation>

HAINAUT-OCCIDENTAL: Victoire syndicale à l'Élysée

En octobre dernier, les travailleurs de l'Élysée, Maison d'Éducation d'Hébergement accueillant des personnes handicapées à Tournai, se sont vus menacés de perdre leur emploi. La décision du directeur était claire : licencier 9 des 28 temps-plein pour les remplacer par 16 temps partiels.

Malgré les nombreuses propositions pertinentes des travailleurs et des syndicats, les négociations n'ont pas débouché sur d'autre solution qu'une grève de pas moins de 22 jours. Une grève qui vient ponctuer de longues années de désaccord avec la direction qui ne semblait pas entendre les demandes des employés par rapport aux personnes handicapées. Un évènement unique dans un secteur à priori humain et social.

L'enjeu n'était pas uniquement de permettre aux éducateurs de garder leur emploi, il était surtout de protéger les résidents à qui ces changements porteraient préjudice. Ce qui a permis de mener ce combat, c'est avant tout l'accord entre tous les travailleurs sur les réels objectifs de cette contestation. Installer des temps partiels n'est en rien adapté à un secteur où il est nécessaire d'encadrer des personnes autistes qui ont besoin de stabilité. Ces contrats précaires supposés remplacer les temps pleins ne pouvaient mener qu'à la fermeture du centre.

Une grève longue et courageuse

La mise en place d'un service minimum proposée par les travailleurs lors de la grève avait été dans un premier temps refusée par la direction. Mais l'appui des syndicats a permis de mettre en place un service minimum correct et adapté.

Le mouvement de soutien et de solidarité s'est rapidement fait sentir. Les médias étaient présents, des personnes extérieures soutenaient également les travailleurs. Une manifestation a été organisée sous forme de marche vers le domicile du directeur. Armés de bonshommes remplis de paille, coupés pour représenter les temps partiels, les travailleurs et sympathisants ont montré leur mécontentement. Ce large soutien a permis aux travailleurs de tenir bon.

Des négociations compliquées

Une conciliation devait être

trouvée, et les éducateurs ont travaillé sur un horaire et un programme convenant aux souhaits du directeur tout en conservant ces neuf temps plein. Mais les propositions sont perpétuellement refusées et une troisième semaine de grève est lancée. Durant cette troisième semaine, une table politique avec les partis politiques et les syndicats (belges et français) est organisée. La problématique de la gestion du budget et du manque de contrôle dans l'utilisation des subsides est soulevée.

Une victoire syndicale

Après ces trois semaines, la présidente de la commission paritaire est contactée et une conciliation est programmée. Lors de cette conciliation, la volonté de licenciements est définitivement abandonnée. Soulagement et fierté se mélangent pour mettre fin à cette période de grève.

Malgré la difficulté du combat, c'est la solidarité qui l'a emporté. De quoi donner du baume au cœur des travailleurs qui ont pu se relancer dans leur emploi dans l'optique d'améliorer les conditions des résidents et des employés.

RÉMY LECOMTE
PERMANENT JEUNES CSC
HAINAUT-OCCIDENTAL

LIÈGE: 129 jeunes signent un CDI chez TNT-FedEx!

Bonne nouvelle pour l'emploi des jeunes en région liégeoise! Grâce à la détermination de la délégation syndicale, en 2017, 129 travailleurs de moins de 35 ans, jusque-là employés en qualité d'intérimaires, ont signé un contrat à durée indéterminée chez TNT-FedEx.

Principal opérateur de la logistique de Liège Airport, le centre de tri TNT-FedEx constitue un pôle phare de l'activité économique de la région liégeoise. Une des priorités de l'équipe CSC au sein de l'entreprise, qui occupe quelque 1650 travailleurs, est la préservation et le développement de l'emploi sur le site aéroportuaire de Liège-Bierset.

Durant toute l'année 2017, TNT-FedEx a employé, chaque semaine, entre 200 et 275 travailleurs intérimaires. «À plusieurs reprises, la délégation syndicale est intervenue pour réclamer des contrats fixes qui offrent des garanties à long terme pour les travailleurs», explique l'équipe CSC Transcom. «Pour nous, c'est un cheval de bataille. Une convention collective interne prévoit qu'après 2 ans d'intérim sans interruption au sein de l'entreprise, le travailleur doit automatiquement signer un contrat à durée indéterminée (CDI). Mais il a tout de même fallu batailler. Nous avons dû présenter tout un argumentaire à la direction américaine».

Et cet argumentaire l'a convain-

cue de s'attacher les services des travailleurs de manière pérenne? «Oui, tout à fait, confirme la délégation CSC. En juin, la direction US a accepté de transformer 85 contrats d'intérim en contrats à durée indéterminée (CDI). Parmi les 85 personnes qui ont signé un CDI à ce moment-là, il y avait 57 jeunes de moins de 35 ans. Mais nous avons poursuivi notre travail de négociation et, en décembre, nous avons été informés que la direction validait la transformation de 115 contrats d'intérim supplémentaires en CDI. Début janvier 2018, les 115 personnes concernées, dont 72 jeunes de moins de 35 ans, ont effectivement signé leur contrat! Il est clair que la délégation syndicale a joué un rôle essentiel dans ces engagements.»

Un équilibre entre les missions de l'entreprise et le bien-être du travailleur

Sur les 200 travailleurs qui, en 2017, ont signé un CDI chez TNT-FedEx, 129 ont donc moins de 35 ans. En moyenne, ils étaient employés comme intérimaires, sans discontinuité, depuis

1 an et demi. Beaucoup n'ont pas de qualification particulière : ils sont formés directement dans l'entreprise.

La signature de ces 200 CDI chez TNT-FedEx montre qu'il est possible, par la négociation, de trouver un équilibre entre les missions de l'entreprise et le bien-être du travailleur.

«Elle tend à montrer aussi que FedEx compte bien poursuivre et développer son implantation à Liège pour une longue durée. Depuis l'arrivée du géant américain à l'aéroport de Bierset, nous sommes vigilants. La signature de ces 200 CDI est assez encourageante», insiste Michel Gretzer, permanent CSC Transcom.

Travail de longue haleine

La CSC rappelle que le travail intérimaire, malgré des balises légales solides, reste précaire. Il offre peu de sécurité et beaucoup d'inconvénients!

Voilà pourquoi la CSC se bat dans tous les organes de concertation pour des emplois et des contrats de qualité. Et les signatures de CDI chez TNT-FedEx démontrent que le combat syndical est payant.

ISABELLE DEBROUX
RESPONSABLE COMMUNICATION
CSC LIÈGE



LE P'TIT QU'ON SPOTCHE

TRAVAILLEUR

Je travaille dans la construction et c'est mon premier contrat dans ce secteur. Je l'ai trouvé via un ami qui venait d'entrer dans une nouvelle entreprise. Je reçois ma carte d'identification et ma carte C3/2A, je suis donc bien déclaré et les premiers mois se passent bien. Durant le mois de septembre, je ne reçois pas d'acompte ni de salaire en fin de mois. Avec mon permanent régional, on attend le 1er octobre et on réclame au patron. Lui nous dit qu'il va payer la semaine prochaine. À la fin du mois d'octobre, toujours pas de paiement. Un collègue m'apprend la nouvelle: l'entreprise est en faillite. Le patron a fait aveux de faillite et l'entreprise a fermé. J'ai été à mon syndicat faire un dossier, remplir des papiers et le service juridique de la CSC m'a aidé à calculer ma créance et je vais récupérer tout ce qu'il me doit. Cela m'a beaucoup aidé car entre le curateur, le chômage et le patron, je ne comprenais pas grand-chose et je ne savais pas ce que je devais faire. Il y a plein de papiers mais ici on s'occupe de tout et on m'aide.

Jason, 21 ans, CSC Mons-La Louvière

PETITS RÉCITS DE GALÈRE...

ÉTUDIANT

Je suis étudiante et je cherchais un job étudiant en adéquation avec mes études pour avoir une première expérience dans le métier.

Avant le début de ma première journée, je m'attends à signer mon contrat de travail, comme mon patron me l'avait proposé lors de l'entretien d'embauche. La vendeuse qui travaille ce jour-là me dit que le patron est absent et que je signerai le contrat plus tard. Après plusieurs jours dans cette situation, je décide d'aller me renseigner à la CSC. Dégoûtée, je ne veux plus travailler là-bas, j'aimerais juste être payée pour les jours prestés.

La CSC a alors pris contact avec mon patron et quelques semaines plus tard, je recevais mon salaire sur mon compte bancaire. Heureusement que j'étais affiliée car mon patron m'avait dit, à moi, que je n'avais jamais travaillé dans sa boutique et que je ne serai pas payée.

Rachel, 20 ans, CSC Verviers

APPRENTI

Je suis apprenti à l'IFAPME dans le secteur du bâtiment. En cours d'année, j'ai eu un problème avec mon patron. L'IFAPME m'a alors proposé de travailler dans une autre entreprise, ce que j'ai accepté. On a donc mis fin au contrat, à l'amiable, le 25 du mois pour que je puisse travailler dans l'autre entreprise.

Quelques jours plus tard, je n'avais toujours pas reçu mon salaire pour les 25 premiers jours. J'ai contacté le patron qui m'a fait comprendre que je ne le recevrais pas. Je me suis donc tourné vers mon syndicat pour voir s'ils pouvaient m'aider. La CSC a alors envoyé un courrier au patron et j'ai reçu mon salaire quelques jours plus tard. Je ne sais pas comment j'aurais fait si je n'avais pas été inscrit à la CSC.

Jonathan, 22 ans, CSC Verviers

...ET VOILÀ À QUOI SERT TON SYNDICAT

DEMANDEUR D'EMPLOI

J'ai travaillé durant plusieurs mois dans un restaurant. J'étais commis de cuisine mais également en charge de la plonge.

Au bout de plusieurs mois, j'ai commencé à faire des réactions allergiques aux produits de nettoyage et aux gants de cuisine. Cela impactait beaucoup mon travail et cela était de plus en plus difficile. J'ai demandé à mon employeur s'il était possible d'être en salle et plus en cuisine mais ce n'était pas possible. Je me suis vu contraint de démissionner. Lors de mon entretien avec la CSC j'apprends que je risque une sanction de l'ONEM. Toutefois, avec mon certificat médical et l'accompagnement de la CSC lors de ma convocation, l'ONEM a estimé que je n'avais pas d'autre possibilité que de démissionner pour des raisons de santé.

Si j'avais un conseil à donner ? Avant de démissionner, allez en prendre auprès de la CSC !

Élodie, 21 ans, CSC Luxembourg



#01 LE CHÔMAGE DES JEUNES UNE BAISSÉ À PLUSIEURS VISAGES

L'ONEm claironne que, pour la première fois depuis 1981, le nombre de chômeurs complets indemnisés est passé sous la barre symbolique des 500 000 allocataires. La contribution des jeunes à ce « bilan positif » est très importante: -49,3% en dix ans pour les moins de 25 ans. Réjouissant?

Quiconque s'intéresse aux statistiques en général, et à celles du chômage en particulier, sait comment on peut les accommoder à la sauce que l'on veut, au point qu'un plaisantin affirma un jour que « 100% des statistiques sont fausses ». Il importe donc de bien savoir de quoi l'on parle, de définir les catégories de façon précise. En l'occurrence, le décodage peut sembler simple: la catégorie des Chômeurs Complets Indemnisés (CCI) comprend les sans-emploi à temps plein (complets) qui reçoivent une allocation (indemnisés). Il convient néanmoins d'approfondir ces deux définitions, apparemment basiques. Plus une troisième: qu'est-ce qu'une moyenne de chômeurs? Et pour spoiler la conclusion de cet article, le calcul est tout sauf simple...

Une moyenne mensuelle

L'ONEm annonce donc que le nombre de chômeurs complets indemnisés a baissé de 8,5% ou 45 090 unités en 2017 par rapport à l'année précédente. Ce qui donne une **moyenne** de 487 291 unités par mois. Premier passage sous la barre symbolique des 500 000 allocataires depuis 1981. De quoi penser que la situation va vraiment mieux. Mais, si la moyenne est jolie, le tableau global l'est-il tout autant? Le concept de moyenne est clair, il signifie que si trois sans-emploi, pour une raison ou une autre, ne sont soit pas chômeurs complets, soit pas indemnisés pendant quatre mois de l'année, cela représente en **moyenne** un chômeur complet indemnisé de moins sur l'année! Voyons dès lors ce qui fait qu'on ne compte pas un chômeur comme étant complet et/ou indemnisé durant une année ou durant une partie de celle-ci.

Complets, kézako ?

Le « chômeur complet » est celui qui ne travaille pas à temps partiel, qui n'est pas non plus « activé » par une mesure de formation, de reprise d'études ou d'emploi subsidié par une allocation payée par l'ONEm. Le gouvernement Michel se vante de la création d'emplois et répète à l'envie son slogan « jobs, jobs, jobs ». Mais, avec des différences entre secteurs privé et public, une part importante des emplois créés

sous la législature actuelle sont des emplois à temps partiel, saisonniers ou intérimaires. Le rapport annuel de l'ONEm nous apprend ainsi que l'emploi salarié net (création d'emploi - pertes d'emploi) a augmenté, de 2014 à 2017, soit pour l'essentiel sous le gouvernement Michel, de 129 000 unités. Dans le même temps, le travail intérimaire a crû de... 120 531 unités! Jobs, jobs, jobs!!! Quand on sait que plus de la moitié des missions d'intérim sont assurées par des jeunes de moins de trente ans, on se doute que ça diminue le nombre de chômeurs comptabilisés même si l'intérim emploie bien sûr beaucoup de jeunes qui ne bénéficient pas d'allocations de chômage. Notre tentative de comptabilisation commence donc bien mal: la diminution du chômage complet s'explique certainement par plusieurs milliers de jeunes bossant en intérim, mais nous ne pouvons la chiffrer avec précision.

Le travail à temps partiel diminue aussi le nombre officiel de CCI. En effet, s'il touche encore une allocation partielle ou un complément chômage (dit « allocation de garantie de revenu », en abrégé AGR), le travailleur ancien chômeur complet indemnisé sera donc toujours « indemnisé » mais ne sera plus considéré comme « complet ». Il disparaîtra donc de cette statistique. En 2017, le nombre de jeunes de moins de 25 ans bénéficiant d'une AGR était de 1 236, des femmes à une large majorité.¹ Il faut y ajouter les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allo-

1 Dans la plupart des stats de l'ONEm, il est malheureusement impossible d'identifier le nombre de moins de 30 ans, l'ONEm utilisant principalement les catégories moins de 25 ans, 25-49 ans et 50 et plus. Sauf dans le cas de mesures spécifiques visant les moins de 30 ans, mais alors la donnée n'est généralement pas disponible pour les moins de 25! C'est pourquoi dans cet article, en fonction des données disponibles, nous utilisons l'une ou l'autre de ces deux catégories pour répertorier les « jeunes ».

... L'ANALYSE

cation partielle, mais pas de l'AGR, dont le nombre n'est pas communiqué par l'ONEm.

Les travailleurs dont une partie du salaire est prise en charge par l'ONEm, via le plan Activa, ne sont pas non plus considérés comme chômeurs complets, ce qui se comprend évidemment davantage (il s'agit normalement de véritables emplois). Cela concernait 9 560 jeunes de moins de 30 ans en 2017. Les stages de transition, cette forme de mise à l'emploi à vil prix, ont aussi fait disparaître du calcul 1 117 jeunes en 2017. À noter que cette mesure, régionalisée, est en extinction et en cours de remplacement par d'autres dispositifs.

Plus surprenant sans doute pour le profane, les chômeurs ne sont pas non plus repris dans la catégorie des « complets » lorsqu'ils bénéficient d'une dispense pour formation ou reprise d'études. Dans cette catégorie, il est particulièrement regrettable de ne pas avoir les chiffres de la tranche d'âge 25-29 ans qui est certainement davantage concernée que celle des moins de 25 ans qui s'élevait tout de même à 8 426 en 2017! En effet, pour pouvoir reprendre des études ou entamer une formation tout en étant dispensé de disponibilité sur le marché de l'emploi, il faut avoir terminé ses études depuis un certain temps et être bénéficiaire d'allocations également depuis un laps de temps précis.

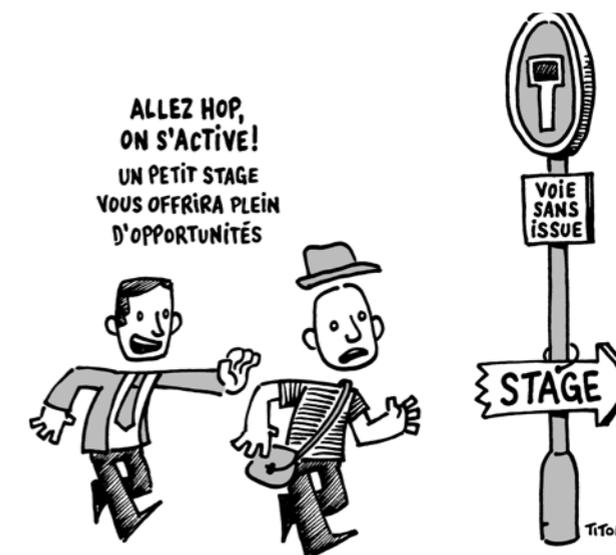
Les pas (ou plus) indemnisés

La raison principale de la baisse du chômage complet indemnisé est clairement la non-indemnisation. Pas seulement à cause des sanctions, exclusions et fins de droit mais aussi de par le moindre accès aux allocations, qui touche en particulier les jeunes. Paradoxalement, l'idéologie de l'activation à tout crin nous permet d'en savoir davantage qu'avant sur les personnes qui n'ont pas ou plus accès aux allocations. Sont en effet actuellement obligés de s'inscrire comme demandeurs d'emploi les chômeurs sanctionnés (temporairement), les bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale (CPAS) — sauf exception pour raisons d'équité ou de santé — et les demandeurs d'emploi reconnus comme handicapés par le SPF Sécurité Sociale. Ces inscriptions obligatoires ont augmenté de 81,3% en dix ans.

Comme précisé au début de cet article, les chômeurs sanctionnés temporairement contribuent à faire baisser la moyenne des indemnisés. Avant la

régionalisation du contrôle, l'ONEm fournissait le nombre de semaines d'exclusion représentées par les exclusions en « dispo passive », ce qui rendait le calcul facile. Ce n'est plus le cas actuellement, c'est donc une catégorie qu'il faudra investiguer davantage pour la chiffrer. Par ailleurs, on connaît la durée des sanctions temporaires dans le cadre de la « dispo active ». Cet aspect des choses, rarement relevé, montre que les politiques de sanctions permettent de baisser artificiellement le nombre de CCI, non seulement sans améliorer la situation des personnes, comme on croirait que ce devrait logiquement être le cas des « sorties du chômage », mais même en l'aggravant... Difficile malheureusement d'évaluer la part des jeunes dans cette catégorie

On sait par ailleurs que l'augmentation du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration ces dernières années est largement le fait de jeunes, on peut donc estimer qu'ils représentent une part importante dans l'augmentation de cette catégorie des inscrits obligatoirement (parmi les + 81,3% en dix ans donc). Au total, la hausse des non indemnisés est de 59% depuis 2007 représentant 61 799 personnes qui ne sont pas/plus indemnisées par le chômage et se retrouvent donc soit sans rien, soit avec l'aide du CPAS... (voir tableau). Alors certes, une part de l'augmentation est due à la visibilisation, par l'inscription obligatoire, de personnes qui étaient des fantômes auparavant. Mais, même s'il faut un peu la nuancer, l'augmentation est incontestable, d'autant qu'il y a de nombreux nouveaux sans-droits.



Les jeunes en stage d'insertion sont eux d'office inscrits bien sûr. Ils font partie du total qui mène aux 59% de croissance. Cette catégorie, qui ne comprend donc que des jeunes, auparavant de moins de 30 ans, actuellement de moins de 25 ans a crû de 26,9% depuis 2007. Cela s'explique par l'allongement du stage d'insertion de 9 à 12 mois, prolongé encore en cas d'évaluation(s) négative(s) des efforts de recherche d'emploi. Dès lors l'écart entre la hausse des jeunes en stage d'insertion et le nombre de jeunes accédant aux allocations ne cesse de croître (voir graphique). Ce phénomène a encore été amplifié parce que **l'accès au droit a été restreint par le gouvernement Michel par l'abaissement de l'âge d'admission** (la limite d'âge pour demander les allocations d'insertion est passée de moins de 30 à moins de 25 ans) et **l'instauration d'une condition de diplôme pour les moins de 21 ans**. Comme le montre le graphique, ce double durcissement intervenu respectivement le 1^{er} janvier et le 1^{er} septembre 2015 a agrandi encore l'écart creusé par le gouvernement Di Rupo. Ils étaient ainsi 37 270 jeunes à accéder aux allocations en 2011, pour seulement 16 541 en 2017, une diminution de plus de 55%! Cette chute s'est donc faite en deux temps: moins 24% de 2011 à 2014 puis moins 41% (du nouveau total) de 2014 à 2017. En 2014, il y avait encore 5 445 jeunes de 25 à 29 ans qui accédaient aux allocations. Cette entrée est aujourd'hui réduite à néant, à quelques exceptions près qui permettent dans de rares cas l'admission en cas de certains problèmes attestés, par exemple médicaux, pendant le stage (753 admissions en 2017). Les jeunes bloqués en stage d'insertion sont eux passés de 39 217 en

2011 (à l'époque le nombre de jeunes en stage et celui des premières admissions étaient presque égaux) à 49 623 en 2017, soit une augmentation de 26,5%!

Enfin, la catégorie des inscrits librement a augmenté de 74,7% durant cette décennie. Cela s'explique sans aucun doute principalement par les nombreux exclus qui n'ont pas obtenu l'aide du CPAS. Parmi eux, les exclus via les différentes procédures de sanctions, principalement la «dispo active» (le contrôle des efforts de recherche d'emploi). Et surtout, bien entendu, les fins de droit aux allocations d'insertion. Leur limitation à trois ans a viré des statistiques 43 382 personnes depuis 2015. À 71% des jeunes: 30 817 ont perdu leurs droits (12 256 de moins de 25 ans et 18 561 ayant entre 25 et 30 ans). À noter qu'il faut ajouter dans les «hors stats» tous ceux qui sont indemnisés par l'Inami (malades de longue durée), catégorie en hausse constante (des chiffres sur les transferts ONEm vers Inami sont attendus sous peu)... Mais cela touche sans doute davantage les plus âgés.

Un vrai déni

Il est donc impossible de chiffrer exactement le nombre de jeunes chômeurs que l'on ne compte plus. Mais il est sans conteste très élevé. On s'étonnera donc qu'on fasse tant de cas de la diminution des CCI et si peu de tous ceux, en particulier les jeunes, qu'on ne comptabilise plus. Mais il est vrai que demandeurs d'emploi non indemnisés, en acronyme, ça fait DENI...

	Jeunes en stage d'insertion	Autres DE inscrits obligatoirement	DE inscrits librement	Total
2007	39 100	30 942	34 965	105 007
2008	36 924	31 988	35 672	104 584
2009	40 766	31 582	42 528	114 875
2010	41 644	34 830	47 652	124 126
2011	39 217	36 792	49 374	125 383
2012	45 430	37 538	52 976	135 944
2013	46 791	38 810	57 360	142 962
2014	47 468	41 807	61 033	150 307
2015	46 261	48 969	68 496	163 726
2016	48 721	50 002	68 761	167 484
2017	49 623	56 093	61 090	166 806
Evol. 2007-2017	+ 26,9 %	+ 81,3 %	+ 74,7 %	+ 58,9 %

1.2 Allocations d'insertion : entrées



	CCI-DE admis pour la première fois au bénéfice des allocations d'insertion			Total
	< 21 ans	21-24 ans	25 ans et plus	
2014	8 020	14 773	5 445	28 243
2015	6 146	14 520	1 847	22 513
2016	4 038	13 056	873	17 957
2017	3 029	12 179	753	16 541
Evol. 2014-2017	-55,0 %	-17,6 %	-95,2 %	-41,4 %

	Jeunes en stage d'insertion professionnelle (SIP)			Total
	< 21 ans	21-24 ans	25 ans et plus	
2014	16 703	22 334	6 362	47 468
2015	17 954	22 866	5 441	46 261
2016	19 589	23 818	6 314	48 721
2017	19 214	24 040	7 369	49 623
Evol. 2014-2017	-2,6 %	+7,4 %	+15,5 %	+4,5 %

- Suite à la prolongation du SIP, à la procédure DISPO J et à une meilleure conjoncture économique, on note des évolutions divergentes entre les SIP et les entrées au bénéfice des allocations d'insertion à partir de 2012
- A partir du 1^{er} janvier 2015, la condition d'âge pour la demande d'allocations d'insertion est abaissée à 25 ans
- A partir du 1^{er} septembre 2015, il y a une condition de diplôme pour les jeunes qui ont moins de 21 ans



PAR YVES MARTENS

COLLECTIF
**SOLIDARITÉ
CONTRE
L'EXCLUSION**

Illustrations de Titom
mise à disposition selon la licence Creative Commons by-nc-nd 2.0 be



Le 8 mars, «Journée Internationale des Femmes»: ringard ou must pour les jeunes femmes?!

Le mind-map ci-contre vous montre les causes de l'écart salarial entre hommes et femmes. Dès l'accueil de la petite enfance et l'école maternelle et primaire, les petites filles et les petits garçons ont les stéréotypes «princesse-rose-bonbon» et «super-héros-bleu-roi» collés à la peau. À l'approche de Pâques, jetez un œil sur les magazines publicitaires. Quels jeux retrouve-t-on sur les pages roses et les pages bleues? Vers quels métiers ou fonctions de la société renvoient-ils? Quels sont les salaires dans ces secteurs? Or, il n'y a pas de jeux de garçons ni de jeux de filles! Les filles ont le droit d'occuper l'espace dans la cour de récréation et doivent être incitées à prendre davantage la parole en classe.

Ces **stéréotypes** intégrés depuis la crèche jouent ensuite sur les choix d'options et de formations que garçons et filles vont poser. Une fille en menuiserie, en informatique, en plomberie? Un garçon en puériculture, mode ou psycho? Certain.e.s sont assez fort.e.s et sûr.e.s d'eux.elles pour assumer leur choix face aux moqueries, mais ce n'est pas le cas de la majorité.

Il est donc essentiel de sensibiliser et former davantage à une éducation et une orientation sans stéréotypes, à la fois les enseignant.e.s de la maternelle à l'enseignement supérieur que les acteurs.rices de l'orientation (PMS, Siep, Forem-Formation, Bruxelles-Formation...).

À la fin des études, lors de l'entrée dans le monde du travail, l'égalité est-elle enfin au rendez-vous? Pas du tout! Dès l'entretien d'embauche, les femmes «en âge de procréer» sont suspectées de pouvoir/vouloir avoir des enfants. Même celles qui n'en veulent pas. Même si le congé de **maternité** n'est à près tout que de 15 semaines prévues dans l'agenda de l'équipe. Les jeunes hommes -qui risquent eux aussi de devenir papas- ne subissent pas, ou beaucoup moins, les questions insidieuses sur leur situation amoureuse et leur envie de fonder une famille...

Une fois le job décroché, il est avéré que c'est dans les secteurs les plus féminisés que l'on retrouve le

plus de **temps-partiels non-choisis**. Ce sont ces métiers de caissières, travailleuses dans les titres-services, aides familiales, aides-soignantes... à qui les patron.ne.s ne proposent que des temps partiels. Comme ces temps partiels sont souvent flexibles, ils ne permettent pas d'être combinés avec un autre boulot. Exemple: la travailleuse en titres-services qui doit faire les trajets entre les clients et qui d'une semaine à l'autre doit changer de client.e peut rarement goupiller ses horaires avec un autre boulot à temps-partiel.

Ajoutons à cela, dans la veine des **#metoo** et **#balancetonporc**, l'ampleur des violences sexistes et sexuelles sur le lieu du travail. En tant que femmes et syndicalistes, nous constatons que, si les violences sexuelles sur le lieu du travail existent à tout âge, les jeunes femmes sont particulièrement touchées. Elles sont souvent dans des contrats précaires en début de carrière et ne savent pas trop «ce qui se fait» et «ce qui ne se fait pas» dans le monde du travail. Dans tous les cas, elles sont dans un rapport de force défavorable par rapport à leurs collègues et supérieurs hiérarchiques. Nous soutenons vigoureusement l'adoption d'une Convention contre les violences sexistes sur le lieu du travail à l'Organisation Internationale du Travail en juin 2018. Nous avons rencontré le Ministre Peeters le 1^{er} mars dernier pour le sensibiliser à l'importance ce problème! Il était très surpris de l'ampleur des violences faites

aux femmes sur le lieu du travail, même en Belgique, et s'est engagé à soutenir cette convention. De plus, nous formons les délégué.e.s syndicaux sur cette question afin qu'ils.elles puissent agir en entreprise.

Additionnez tous ces obstacles dans la carrière des travailleuses et vous obtenez un écart salarial de 21% en 2017 en Belgique! En tant que femmes syndicalistes, notre objectif principal est que les jeunes femmes posent leurs choix en ayant toujours comme objectif d'être **autonome, économiquement et financièrement**. C'est pourquoi nous les encouragerons à travailler le plus possible à temps plein et, dans le même temps, à militer pour une Réduction Collective du Temps de Travail. C'est la meilleure manière de ne dépendre de personne, de se constituer des droits complets en sécurité sociale (pour la pension, le chômage, la maladie...) et de pouvoir évoluer dans son entreprise/institution.

Le prince charmant est là, vous débordez d'amour pour vos (futurs) enfants: tant mieux, mais assurez vos arrières!

GAËLLE DOMEZ
RESPONSABLE NATIONALE
FEMMES CSC

Il y a encore un écart salarial en Belgique?!

Oui, et voici les raisons...



Nous ne voulons pas de Sugar Daddy mais une Social Security!

En septembre dernier, **Femmes CSC** et **Jeunes CSC** avaient vivement réagi contre la campagne du site Rich Meet Beautiful qui, sur les sites des campus universitaires, proposait aux étudiantes une forme de prostitution à peine déguisée. Suite aux multiples plaintes, dont les nôtres, le site a été retiré du web. Le problème de la pauvreté étudiante reste toujours d'actualité et nous continuerons à nous battre pour améliorer la situation économique des étudiant.e.s.

Pour plus de renseignement autour de cette question:

www.stopprostitutionetudiante.be





VÊTEMENTS CLEAN

Mouille ton maillot pour des #vêtementsclean!

Avec la campagne #vêtementsclean, nous entrerons en dialogue avec les marques belges, avec le soutien de sportifs conscientisés sur les conditions de production de leurs tenues de sport. Voici nos 3 principales revendications pour les marques de sport: Qu'elles veillent à...

1. Un salaire vital pour leurs travailleurs ici et là-bas;
2. la liberté d'association pour leurs travailleurs ici et là-bas;
3. la transparence sur le lieu et les conditions dans lesquelles sont produits nos vêtements de sport.

Les marques de sport qui veulent vraiment s'engager sur la voie des 'vêtements clean' choisiront de s'affilier à la Fair Wear Foundation (FWF). Les membres de la FWF ont un bon code de conduite qu'ils doivent concrétiser - et cela implique des avancées en matière de salaire vital et de liberté d'association - et se soumettent à des contrôles externes indépendants, ce qui est particulièrement important. Dans le secteur des vêtements de sport, beaucoup d'entreprises sont déjà affiliées: Gonso, Odlo, Deuter, Jack Wolfskin, Sprayway, Vaude, ... (Liste des marques sur www.fairwear.org).

«Nous attendons toujours de nos sportifs qu'ils soient clean en pratiquant leur sport... Pourquoi ne pas attendre la même chose de nos vêtements de sport et des marques qui les produisent? L'objectif de la campagne #vêtementsclean: augmenter l'offre de vêtements de sport produits de façon éthique sur le marché belge... Pour cela, on a besoin de toi!»

Parce que c'est en faisant entendre nos voix que nous obtiendrons des changements... Il est temps de te faire en-

tendre par les marques de sport! **Rendez-vous, toi et ton club de sport, sur www.vetementsclean.be**

Moi aussi, je mouille mon maillot pour des vêtements clean!

Avec mon club de sport ou en individuel, je signe la pétition sur: www.vetementsclean.be

Je pose des questions à ma marque de vêtements ou mon magasin de sport préféré en l'interpellant directement sur les réseaux sociaux!  

Je "mouille mon maillot" avec mon club de sport et je poste notre photo sur les réseaux sociaux avec le # «@marque de ton choix #mouilletonmaillot pour des #vêtementsclean!»

J'achète des vêtements clean
Où? Comment ?
• Fais un appel d'offres via le site: www.achact.be/tshirts

Préfère une marque affiliée à la Fair Wear Foundation. Je soutiens les travailleuses du secteur textile au Cambodge, au Bangladesh et en Indonésie:
• J'organise des pronostics lors de la Coupe du Monde dans mon entreprise, avec ma famille, avec mes amis, en faveur des vêtements clean!
• Je fais du sport et je me fais sponsoriser! Plus d'info: www.vetementsclean.be/agir



LA BONNE INITIATIVE

Une campagne pour des vêtements de sport propres à l'initiative de la CSC, la CSC Sporta, l'ACV-CSC METEA, la CNE, la CSC Alimentation et Services, la CSC Services Publics, la Mutualité Chrétienne, EnéoSport et Altéo, en collaboration avec achACT.



Animée par Solidarité Mondiale.

PAR JENNIFER VAN DRIESSCHE
SOLIDARITÉ MONDIALE



Philippe Gilbert s'engage aux côtés de la CSC pour des vêtements «propres»



Le syndicalisme CSC aux chemins de fer

Les Jeunes CSC ont rencontré Marianne Lerouge Secrétaire nationale de la CSC Transcom

Marianne Lerouge l'admet volontiers, son nom lui vaut régulièrement quelques taquineries au sein de la CSC! Vous aurez compris pourquoi!

Après un graduat en journalisme et quelques galères en tant qu'intérimaire dans le métier, Marianne postule et rentre aux chemins de fer en 1996 où elle travaillera comme accompagnatrice de train pendant 13 ans. En 1998, la **CSC Transcom** la sollicite pour un mandat de déléguée. À l'époque, la **centrale** met le focus sur les femmes et le personnel roulant. Elle accepte sans trop savoir ce que cela implique. Et surprise, force est de constater que cette première expérience lui plaît beaucoup! Elle devient alors très vite présidente de la délégation. Elle exercera cette fonction pendant 8 ans, avant de devenir permanente régionale de la CSC Transcom pour les cheminots, poste qu'elle occupera durant 5 an-

nées. Aujourd'hui, elle trône au niveau national de la centrale où elle occupe le poste de responsable générale du secteur.

Marianne, peux-tu nous expliquer ce qu'est la CSC Transcom en quelques mots?

«Trans» pour transport et «com» pour communication.

La CSC Transcom est née en 2001 de la fusion de deux centrales, l'une qui relevait majoritairement du secteur privé et l'autre qui rassemblait des entreprises publiques. À l'heure actuelle, les secteurs rattachés à la centrale sont très diversifiés: la Poste, Proximus, les chemins de fers, **Belgocontrol**, mais aussi la RTBF et la VRT, le secteur des télécommunications, les secteurs maritimes et aériens, le transport routier, la logistique...

La CSC Transcom est donc



une centrale quelque peu hybride qui comprend des entreprises relevant tant du public que du privé et des travailleurs dont les statuts sont fortement différents.

Quel est le rôle de la CSC Transcom?

Notre rôle au quotidien, c'est bien entendu, comme pour toutes les centrales professionnelles de la CSC, de défendre les travailleurs des secteurs que nous représentons. En l'occurrence, il s'agit de défendre les cheminots, également appelés «agents» (NDR: aux chemins de fer, on parle d'agents et non de travailleurs, car ce sont des agents de l'État). La centrale les représente dans les combats collectifs, défend leurs conditions de travail et de rémunération, mais les défend aussi dans leurs dossiers individuels. Le travail syndical n'est pas en reste, l'État étant employeur, les mesures gouvernementales ont un impact direct et immédiat sur les conditions de travail, les rémunérations, le nombre de jours de congé, la productivité... En effet, les conditions de travail et de rémunération dépendent directement des décisions du gouvernement, selon qu'il décide d'accorder plus ou moins de moyens aux chemins de fer. Ces dernières années, nous sommes nettement dans une phase de diminution constante de la dotation du gouvernement pour les chemins de fer.

On parle beaucoup de che-

minots, mais au fait, c'est quoi un cheminot?

Sont cheminots tous ceux qui travaillent pour les chemins de fer. Sous ce vocable, on retrouve une importante diversité de métiers. Des métiers directement liés au train: le conducteur; l'accompagnateur qui contrôle les billets; le sous-chef de gare qui sur le quai fait partir les trains; l'agent qui est dans la cabine de signalisation à l'instar de la tour de contrôle de l'aviation; les speakers qui font les annonces; les agents qui



© Patrick Lefevre | Belpress.com

travaillent sur les voies; ceux qui entretiennent le matériel ferroviaire et bien entendu le personnel administratif. Tous font partie de la grande famille des cheminots. Ça fait plus de 100 ans que les chemins de fer existent. En 1926, c'est devenu une société d'État, la Société Nationale des Chemins de fer Belges (SNCB). Auparavant il existait plusieurs compagnies différentes notamment sous l'impulsion

de John Cockerill. La raison à cela était qu'il fallait transporter très vite les matières premières, le charbon... Le chemin de fer c'est vital pour un pays. C'est en quelque sorte la colonne vertébrale du transport à laquelle viennent se rattacher les autres modes de transport.

Est-ce qu'il y a de la fierté à être cheminot?

Oui certainement. Il existe un grand sentiment de fierté qui est partagé par tous les travailleurs des services publics,

car nous rendons un service à la collectivité. On ne travaille pas pour engranger des bénéfices pour des actionnaires, nous sommes là pour que la population ait des moyens de transport abordables et en nombre suffisant. Malheureusement cette fierté est mise à mal à l'heure actuelle. Dans le contexte gouvernemental libéral belge et européen, la tendance est clairement de casser les services publics,

de moins les financer, de ternir leur image. Le linguiste américain Noam Chomsky (du Massachusetts Institute of Technology), qui a analysé la privatisation de l'enseignement aux États-Unis, explique que pour pouvoir privatiser un service public, il faut d'abord le dénigrer, le sous-financer, démontrer que ça ne fonctionne pas, fâcher les gens pour qu'au final ce soit la population elle-même qui aspire à une privatisation. Nous sommes pour le moment dans le processus décrit par Chomsky. Tous les jours il y a des articles très orientés qui sont publiés à propos des chemins de fer afin de démontrer que ça ne fonctionne pas. La logique du gouvernement est financière. Les chemins de fer coûtent énormément d'argent: 3 milliards d'euros par an! C'est énorme parce qu'il y a le réseau à entretenir, le coût de la consommation électrique, les salaires à payer... Ça coûte bien évidemment, car c'est un service public et les services publics ne sont par définition pas là pour faire des bénéfices. Ça ne peut pas rapporter, mais par contre ça ne doit pas coûter de manière démesurée non plus. Il faut trouver un bon équilibre entre l'argent des contribuables et le service rendu. Et pour l'instant on constate que le service rendu n'est pas à la hauteur de ce que la population attend. Là, il y a clairement un problème. Pour nous, la gestion doit être faite en bon père de famille, le gaspillage ne doit pas être de mise, c'est l'argent du contri-



© Jean-Luc Flémal | Belpress.com

buable qui finance ce service pour tous. Nous défendons le fait que les finances soient contrôlées par le Parlement, que les choses se déroulent de manière correcte et nous nous opposons à la multiplication des consultants, des filiales, de tous ces gouffres financiers qui sont créés un peu à gauche à droite.

Quelle place occupe le syndicat au sein de la SNCB?

Deux grandes organisations syndicales se retrouvent au sein des instances de négociations de la SNCB: la CGSP qui occupe 6 sièges et la CSC Transcom qui en a 4. Dans le passé, les sièges étaient obtenus par comptage du nombre d'affiliés, car il n'existait pas d'élections sociales. Le Syndicat Libre de la Fonction Publique-Cheminots (les libéraux) n'était jusqu'ici pas représenté dans les instances, car selon les règles en vigueur, il n'était pas suffisamment représentatif. En effet, il faut compter au moins 10% d'affiliés parmi le personnel, ce qui n'était pas le cas. Néanmoins le gouvernement Michel lui a octroyé un siège. Aujourd'hui, les choses évoluent puisqu'en décembre 2018 se tiendront

les premières élections sociales à la SNCB. C'est un grand changement au sein de l'entreprise puisque les délégués pourront être candidats et être élus directement par leurs collègues. Nous sommes très contents de l'organisation de ces élections. Nous en étions demandeurs à la CSC Transcom depuis de nombreuses années. Il faut savoir que le taux d'affiliation syndicale est très élevé au sein des chemins de fer belges, il tourne autour des 90%. On constate comme partout que ce taux est en diminution, mais nous restons une entreprise fortement syndiquée.

Quelle culture syndicale à la SNCB? Quel poids a encore aujourd'hui le syndicat? Comment la situation évolue-t-elle?

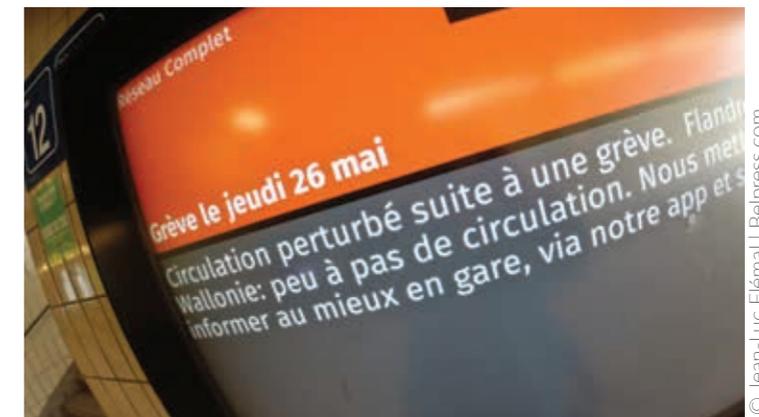
Le poids syndical est toujours très important. Nous sommes consultés pour toute une série de décisions. Mais la situation a beaucoup changé ces trois dernières années dans le mauvais sens du terme. Avant, il y avait moyen, beaucoup plus qu'aujourd'hui, de trouver un consensus avec la direction. Nous émettions un avis et la direction en te-

nait compte. Ces dernières années, ce n'est plus le cas. Il n'y a pas beaucoup de décisions pour lesquelles nous avons un droit de blocage. Il y a énormément d'économies qui sont imposées par le gouvernement et la direction passe en force toute une série de mesures pour les réaliser. Pour exemples: la diminution du nombre d'agents, la suppression de certains jours de compensation des heures supplémentaires, etc. La concertation est sans cesse mise à mal. C'est très difficile pour nous de faire valoir notre point de vue si la direction s'assied dessus. Cette attitude de la direction a créé pas mal de conflits et des grèves, car la seule alternative qui nous restait c'était le rapport de force. Là où on a une force de frappe plus importante que dans d'autres secteurs, c'est que, lorsque le chemin de fer s'arrête, l'économie s'arrête. Et donc, nous avons bien conscience qu'il ne faut pas abuser de cette force-là. Malheureusement, ces dernières années, elle a été nécessaire à plusieurs reprises parce que la direction ne voulait absolument pas entendre le point de vue des cheminots. Parfois, nous n'avons pas le choix, nous devons partir en grève.

La SNCB n'a pas toujours bonne presse dans l'imaginaire collectif, c'est un constat qu'on peut notamment faire à l'égard du public jeune. Sans doute les médias ont-ils leur part de responsabilité dans cette perception de la situa-

tion. Mais on se souvient de la pétition d'une jeune étudiante à Liège, lors de grèves juste avant la période des examens (20, 21 et 22 décembre) qui a recueilli près de 800 signatures en très peu de temps. Comment peux-tu expliquer cette image peu relui-

chemins de fer vous voyagez à bon prix partout dans tout le pays, vous évitez les bouchons», la perception de la population serait déjà bien différente. Je pense franchement que tout le monde aurait à y gagner si tous ces aspects positifs étaient plus souvent véhiculés, en dehors



© Jean-Luc Flémal | Belpress.com

sante de la SNCB?

Comme je l'ai déjà soulevé précédemment, cette image provient surtout d'un contexte général dans lequel certains s'attèlent à ternir le service public en général. Il y a eu tout un travail de sape pour dire «les cheminots ou les fonctionnaires sont des pourris, sont des fainéants, ils gagnent trop d'argent, ils n'en foutent pas une et ils sont toujours en grève». Ce sont les clichés qui reviennent systématiquement. Les cheminots en ont vraiment pris pour leur grade ces dernières années. Si la même presse, au quotidien, lançait un tout autre message, tel que: «les cheminots vous amènent au travail; grâce aux

des périodes de grève, en dehors des problèmes. Nous retrouverions un juste milieu, le discours serait contrebalancé et plus impartial. Objectivement, il faut tout de même reconnaître qu'il existe des soucis à la SNCB. Les trains sont en retard, ils ne sont pas toujours propres, les prix augmentent... Un certain nombre des critiques formulées par les voyageurs sont justifiées. Bien entendu, ce n'est pas le cheminot lambda qui est responsable de ce qui se passe. C'est structurellement au niveau de l'entreprise qu'il y a un problème. **L'entreprise doit résoudre ces problèmes en mettant en place des solutions pour améliorer la ponctualité, pour améliorer le ser-**



© Jean-Marc Quinet | Belpress.com

vice aux voyageurs, pour que les coûts ne soient pas trop excessifs pour les voyageurs.

Pour contrer cette image dégradée et dégradante pour les cheminots, la CSC Transcom propose des actions alternatives. En 2015 a été lancée la campagne «Sauvons nos trains» dans le but de contrer le plan de restructuration de la ministre Jacqueline Galant, alors en fonction à l'époque (NDR: ministre fédérale de la Mobilité, chargée de Belgocontrol et de la SNCB). Le plan touchait tant les cheminots que les voyageurs. Ce plan prévoyait notamment des coupes dans l'offre de service. La CSC Transcom a voulu faire le lien entre les économies que la ministre voulait faire sur le dos du personnel et celles qu'elle voulait faire sur le dos des voyageurs et la qualité du service. Un dépliant a été distribué à large échelle. Une pétition a recolté 18000 signatures de voyageurs et a été remise à l'actuel ministre de la Mobilité et des Transports (NDR: l'actuel ministre de la Mobilité et des Transports est François Bellot – MR). Un site internet a été créé pour faire circuler l'information et faire passer nos messages. «Sauvons nos

trains» est une campagne de longue haleine. Pour nous, l'unité avec les voyageurs est indispensable. Un meilleur réseau de chemin de fer pour tous et un service de qualité ne se réaliseront pas sans eux.

Je reviens avec ce que tu disais tout à l'heure, «parfois, on n'a pas le choix, il faut partir en grève». Pourquoi est-ce que la grève est encore un moyen d'action important et nécessaire?

Parmi les moyens d'action qui sont à notre disposition pour faire passer nos messages, pour faire valoir nos préoccupations et nos revendications et les conduire à terme, il y a: la formation; la communication; les médias (parfois un bon article peut faire beaucoup de pression sur la direction); les actions alternatives et les négociations. Mais quand tout ça a échoué, un moment donné, on n'a plus que le recours à la grève pour être entendu et pris en considération. Le motto/la devise de la CSC, c'est de dire la concertation chaque fois que c'est possible et l'action quand c'est nécessaire, car il n'y a plus d'autres solutions. À certains moments, on ar-

rive à un stade où il n'y a plus d'autres possibilités que le rapport de force et on doit le mettre en place. Maintenant, je l'ai déjà soulevé, il ne faut pas en abuser. Si on l'utilise pour tout et n'importe quoi, ça n'a plus aucun sens, plus aucune crédibilité et en plus si on l'utilise trop, on se met à dos ceux-là mêmes qui pourraient nous soutenir, ceux-là mêmes qui sont les premiers intéressés pour lesquels on lutte, c'est-à-dire les voyageurs. Il est vraiment indispensable de bien réfléchir. On ne fait pas grève tout le temps et sur tous les sujets, mais parfois c'est obligatoire, car on a épuisé toutes les autres possibilités et que la direction ou le gouvernement ne veut rien entendre. Il mérite donc de pouvoir s'en souvenir au moyen des grèves.

Qu'est-ce qui est le plus difficile, se faire entendre par la direction et le gouvernement ou bien faire comprendre à la population pourquoi on part en grève?

Les deux sont difficiles. Quand on annonce une grève, les médias ne parlent pas des motifs de la grève. L'angle d'approche est trop arbitraire.

Ils communiquent sur le mode d'action et non sur les raisons de l'action. Ils interviewent la grand-mère qui ne pourra pas aller au marché, le jeune qui va rater son examen, le patient qui ne pourra pas se rendre à son rendez-vous médical. C'est vraiment un souci. À la CSC Transcom, on privilégie toujours la communication sur le pourquoi de l'action, on met tout en œuvre pour que la population soit bien préparée et comprenne qu'on a tout essayé avant la grève. Le plus important est de bien expliquer les enjeux à la population pour avoir son soutien si au final nous devons partir en grève. C'est clairement l'option préconisée par la CSC.

Et le service minimum? Quelle est la position de la centrale et pourquoi?

Le premier argument, en tant qu'organisation syndicale, c'est que le service minimum est une limitation du droit de grève et donc qu'un tel procédé nous mettra en difficulté nous, mais aussi les autres secteurs. Le service minimum aux chemins de fer pourrait en effet servir de modèle ailleurs. L'instauration d'un service minimum balayera directement

un moyen d'action important, celui de la grève. Plus fondamentalement, et nous sommes soutenus par les organisations de voyageurs à ce niveau-là, le service minimum ne va rien résoudre. Il n'empêchera pas les mouvements dits spontanés et c'est bien ceux-là qui posent le plus de problèmes à la population. Quand nous déposons un préavis de grève, nous devons le déposer 8 jours avant et donc les voyageurs sont informés. Ils savent prendre leurs dispositions. Le service minimum ne légalise donc que les choses sur lesquels il a une prise, c'est-à-dire les préavis.

Ce que les voyageurs ne supportent pas (et on peut les comprendre) ce sont les mouvements spontanés, non encadrés par les organisations syndicales, qui sont de mouvements de colère des cheminots. Les actions spontanées arrivent dans bon nombre de cas lorsqu'un de leurs collègues s'est fait agresser par exemple. Les cheminots sont alors choqués et partent en action spontanée. Le service minimum ne résoudra donc rien à ce niveau-là. Les organisations de voyageurs ne se retrouvent pas dans ce projet

de loi. Il faut aussi être attentif à la terminologie utilisée, nous parlons d'action spontanée, or les médias parlent régulièrement de voyageurs «pris en otage». Sous ce vocable apparaît clairement une criminalisation de l'action syndicale, ce que nous réfutons farouchement.

Concrètement, voici ce qu'il va se passer: 72 heures avant, chaque cheminot devra se prononcer sur son intention ou non de participer à la grève. 24 heures avant, ça sera à la direction d'annoncer un plan de transport alternatif. En pratique, prenons l'exemple d'un train prévu entre Charleroi et Bruxelles au beau matin. Si 30% du personnel s'est déclaré prêt à aller travailler la veille, on peut considérer qu'un train sur 3 sera à quai. Dès lors, pratiquement tout navetteur lambda estimera naturellement pouvoir se rendre à la gare afin d'y attendre son train. Or, dans les faits, l'unique train qui sera mis à disposition ne pourra jamais faire monter tous les voyageurs qui auront pris la peine de se déplacer en gare. Il est physiquement impossible de charger 3000 personnes dans un train de 1000, entendons-nous bien!

On se retrouvera alors dans une situation ingérable où l'on sera forcé de choisir qui monte ou pas. Les gens risqueront de se bagarrer sur le quai, car tous auront un rendez-vous important à faire valoir, car tous auront dit à leur patron qu'ils venaient travailler... C'est une hérésie! **Le service minimum ça va être un chaos maximum, on en est persuadé.** Mais ce n'est pas tout. Aujourd'hui, en cas de grève annoncée avec un préavis, les voyageurs peuvent prévenir leur patron de leur absence en présentant une attestation délivrée en gare. Dorénavant, le patron pourra très bien dire qu'au vu de la tenue d'un service minimum, le travailleur serait à même de se présenter. Ils risqueront d'être pénalisés et d'avoir un jour d'absence non justifié. La plus-value de ce projet de loi est à nos yeux complètement nulle. Il est évident que c'est un projet de loi hautement politique. C'est une idée libérale qui revenait depuis des années et ils ont enfin pu la mettre en œuvre. Malheureusement, sur le fond nous restons persuadés que ça ne va rien résoudre. **La mesure est applicable depuis le 1er avril.** La CSC Transcom et toutes les autres organisations syndicales confondues se sont opposées depuis le début à ce projet, mais voilà, c'est de nouveau un point où la direction n'a absolument pas écouté l'avis des organisations syndicales. Et comme c'est un projet politique, il fallait que ça passe.

Des dispositions sont-elles prises ou envisagées afin de limiter les impacts que ça aura directement sur les voyageurs?

Nous n'avons aucune prise. Nous avons été contraints de nous dissocier du débat. La ministre Jacqueline Galant puis le ministre François Bellot nous ont invités à négocier sa mise en application. Nous avons essayé, mais nous avons décidé de stopper les discussions, car quelque part on approuvait un projet avec lequel on n'était pas du tout d'accord. Le gouvernement, via les textes légaux, et la direction, via des circulaires de mise en application, seront demain les seuls responsables du chaos. Si demain surviennent des problèmes à cause de trains surchargés, de rixes sur le quai, ce sont tous les députés qui ont poussé sur le bouton au moment du vote de ce projet au parlement qui devront en assumer les conséquences. Ça sera leur responsabilité, pas celle des cheminots ni celles des organisations syndicales.

Le risque n'est-il pas énorme présenté comme ça?



© Jean-Luc Flémal | Belpress.com

On verra comment ça se passe, concrètement je ne peux pas préjuger de ce qui va arriver. Nous en tous cas, on les aura plus que prévenus des risques potentiels!

Dans un monde toujours en constante évolution, plus mobile, comment penses-tu que la SNCB peut-elle répondre aux attentes des voyageurs? Mais surtout des futures générations qui ont de plus en plus l'habitude d'être nomade?

Je pense que ce qui fait vraiment défaut en Belgique c'est une vision générale sur la mobilité. Pour commencer, il faut savoir qu'il existe **4 ministres de la mobilité**. C'est déjà de la folie. Notre pays est bien suffisamment compliqué, alors quand on y ajoute les nombreux intérêts politiques de chacun, il devient utopique de vouloir tout bien coordonner. Il devrait au moins exister un plan général de la mobilité où le ferroviaire serait repris comme colonne vertébrale à laquelle les bus, les trams, les taxis, toutes les alternatives de mobilité viendraient se raccrocher pour faire du porte-à-porte. Aujourd'hui, ça n'existe pas. Il y a des efforts qui sont



© Jean-Luc Flémal | Belpress.com

faits en ce sens-là avec des cartes Mobib où on intègre à la fois le métro, le tram et le train, mais ce n'est pas généralisé sur tout le territoire. Il n'y a pas encore de coordination entre les correspondances bus-trains et ça, c'est vraiment un problème, car les gens n'arrivent pas tous tout de suite à leur gare. Les petites gares sont d'ailleurs très mal desservies. C'est aussi un souci et il résulte directement des phases de restructuration. Pour la SNCB, la TEC, De Lijn ou la Stib, les moyens diminuent. De manière linéaire on supprime d'abord du personnel pour ensuite supprimer des bus, trains, trams dits non rentables. Dernièrement, la **CEO** de la SNCB a fait ressurgir l'idée de remplacer les trains par des bus sur les lignes moins rentables. Nous continuerons à dénoncer ce projet tout simplement, car un bus met beaucoup plus de temps de parcours qu'un train (NDR : un train roule ~ à 120 km/h et peut atteindre 200 km/h sur les grandes lignes). Personne ne va donc monter dans ce bus. On conclura rapidement que le bus ne fonc-

tionne pas, qu'il n'intéresse personne, et on finira par le supprimer lui aussi. On aura donc supprimé le train, puis le bus, il ne restera alors plus rien. En conséquence, les gens sont forcés à prendre la voiture. Pour solutionner ce problème, il faut que les petites lignes, ce qu'on appelle plus communément le réseau capillaire, alimentent les grosses lignes. Les bus alimentent les petites gares, qui eux-mêmes alimentent les grandes. On draine donc les gens vers le train qui est un transport de masse. Il est important aussi de repenser les parkings, ils sont hyper chers. Pourquoi? Car on essaie de faire de l'argent, mais s'ils étaient gratuits autour des grandes gares, beaucoup plus de gens prendraient le train. Or les gens sont refroidis vu le prix exorbitant des parkings. Il y a plein de choses à repenser comme ça si on veut faire des transports publics une alternative à la voiture, mais aujourd'hui ce n'est pas encore le cas. Aujourd'hui ça reste le tout à la voiture, les voitures de société, les camions. Pareil pour le trafic de marchan-

dise par barge de bateau ou par trains, c'est le camion qui reste la priorité. Tant que nous n'aurons pas attaqué tous ces gros lobbys, on continuera tous inlassablement à rouler avec notre petite voiture et fatalement à polluer.

Comment dans la suite de toutes les COP qui se succèdent, la SNCB se prépare-t-elle à relever le défi environnemental et quel travail fournit-elle au quotidien pour le relever?

Au niveau de l'entreprise, il existe des initiatives qui sont prises dans ce sens-là (**un parc éolien** a été construit par exemple afin que cette installation fournisse de l'électricité dont nous sommes de gros consommateurs). Il y a tout **un tunnel** qui est recouvert de panneaux solaires aussi. La SNCB va également demander aux conducteurs de commencer à pratiquer **l'éco-driving** (dans la manière de freiner une locomotive ou de l'accélérer, comme les voitures, il y a moyen de faire des économies d'énergie). Il existe aussi une charte concernant ce qui a trait à l'environnement et le durable en général. Mais il ne faut pas se leurrer, là où le bât blesse, c'est au niveau du financement. Tant que les moyens ne seront pas octroyés en ce sens, ça n'avancera pas. La volonté doit avant tout naître du politique. Les faits sont ceux-là: ce gouvernement a diminué 20% des moyens et on continue de demander que la productivité des travailleurs aug-



© Jean-Marc Quinet | Belpress.com

mente de 4% chaque année. Ça devient compliqué pour tout le personnel.

Comment imagines-tu la SNCB de demain?

Le grand enjeu de demain c'est l'Europe qui veut ouvrir totalement le marché à la concurrence. Dès 2023, d'autres sociétés que la SNCB pourront faire rouler des trains sur le territoire belge. C'est une réalité encore assez confidentielle à l'heure actuelle. Si le contrat de transport public (et la dotation qui en découle) devrait pouvoir rester attribué à la SNCB pour au moins encore 10 années, d'autres pays ont déjà choisi depuis des années la libéralisation totale. En Angleterre par exemple, il existe 23 sociétés différentes de chemins de fer, avec des prix, des horaires, et des conditions de travail différents. Heureusement, **Infrabel** ne sera pas privatisé ni mis en concurrence avec d'autres. Ça restera le gestionnaire du réseau (NDR: celui qui entretient les voies, qui choisit quel train passe, qui régule le trafic belge). Mais la partie transporteur (la SNCB) pourra être mise en concurrence avec des socié-

tés comme Virgin, Deutsche Bahn, SNCF... Mais le ministre Bellot a été très clair. La SNCB a 5 ans pour se redresser, pour supprimer la dette (qui s'élève à 7 milliards d'euros), pour réduire le nombre d'agents, pour augmenter la productivité, pour améliorer la qualité du service, pour supprimer les problèmes de ponctualité. Une série d'objectifs auxquels la SNCB doit répondre et dont elle ne connaît pas encore vraiment les critères. Tous les jours la direction demande plus d'efforts pour un objectif dont on ne sait pas s'il est atteignable. Nous n'avons donc aucune garantie que la SNCB ne sera pas mise en concurrence malgré tous les efforts qu'on demande de faire aux agents. Les objectifs sont très compliqués à atteindre et ne dépendent pas que des cheminots. Parce que d'un côté on continue à diminuer les moyens et de l'autre on demande à être plus performant. L'équation est quasiment insoluble.

La perspective est très sombre, mais au niveau syndical, quelle est la SNCB dont vous rêvez?

Une SNCB coordonnée avec

tous les autres moyens de transport. Les chemins de fer devraient offrir un meilleur service public. Nous restons persuadés que c'est l'offre qui amène les voyageurs. Ce n'est pas en supprimant des trains qu'on va attirer les gens vers le ferroviaire. L'offre doit être présente même dans les régions où on se dit qu'il n'y a personne. Il faut d'abord offrir le service et ensuite les gens viendront prendre le train en remplacement de la voiture. Je rêve aussi d'une très bonne coordination avec les autres moyens de transport, c'est indispensable. Et puis surtout, je souhaiterais que le personnel soit de nouveau fier de ce qu'il fait, car on les a tellement cassés ces dernières années qu'ils ont tendance à se cacher. Les cheminots se sont trop habitués à entendre que les trains sont toujours en retard ou toujours en grève. Il faut que ça cesse. Il faut rendre aux cheminots une confiance, une certaine forme de reconnaissance, ils travaillent pour le bien de tous, ils font quelque chose de formidable. L'image qu'en a la population est détériorée.

Y a-t-il des initiatives?

En tant qu'organisation syndicale, il est vrai que l'on n'y travaille pas suffisamment. Il faut renverser la vapeur. On ne met pas suffisamment en avant le travail des cheminots. La revalorisation est inexistante.

De manière générale, ce sont les services publics qui prennent cher. Ce n'est pas normal. En Angleterre ils ont tenté l'expérience lors d'une émission télévisée: 1 semaine dans un quartier sans services publics! Plus d'eau, plus de gaz, plus d'électricité, plus de bus, plus de ramassage des poubelles, plus de trains, plus d'écoles...

Les gens se sont très vite rendu compte de l'importance des services publics. Ici, tout le monde râle sur le fait que l'on paie trop d'impôts. À juste titre, ils paient trop par rapport à d'autres: il n'y a pas de justice fiscale. Mais en attendant, le constat, reste que les gens ne savent plus à quoi servent les impôts.

Un dernier mot pour les jeunes?

En tant que jeune, vous connaissez le train. Pour vos

trajets scolaires en secondaire ou en kot à l'unif, ou pour aller à Werchter ou à Pukkelpop, à un moment de votre vie, la plupart d'entre vous auront pris le train. Dans un monde idéal, il faudrait qu'il soit accessible à très bas prix et qu'une fois adulte, l'envie de prendre le train pour votre transport quotidien soit toujours là, que ce soit pour le boulot ou pour les loisirs! Mais pour y arriver, nous devons construire ensemble un monde ferroviaire de meilleure qualité, plus performant, plus abordable, qui dessert toute la Belgique, y compris dans les coins les plus reculés de nos campagnes. Plus de trains, à l'heure, confortables, en coordination avec les autres modes de transport... voilà notre envie pour une mobilité douce, respectueuse de l'environnement et donc de votre avenir. En attendant, je vous encourage à prendre le train et à discuter avec les cheminots. Ils ont tout un monde à vous faire découvrir! Bon voyage.

Propos recueillis par:

FLAVIO SCHILLACI
CHARGÉ DE COMMUNICATION
JEUNES CSC



© Jean-Marc Quinet | Belpress.com

POUR COMPLÉMENT D'INFORMATION...

CSC Transcom: L'une des 8 Centrales professionnelles du pilier professionnel de la CSC. Les 7 autres sont: CNE (Centrale Nationale des Employés); SPORTA (Association pour sportifs); CSC-Bâtiment Industrie et Énergie; ACV-CSC-Metea (métal et textile); CSC-Alimentation et Services; CSC-Services Publics; CSC-Enseignement.

Centrale: La centrale représente les travailleurs dans les commissions paritaires, étudie les problèmes professionnels rencontrés dans le secteur, les conditions de travail, la situation économique des entreprises et l'emploi, et mène les actions nécessaires en collaboration avec les fédérations professionnelles, les délégations syndicales et les comités syndicaux d'entreprise

Belgocontrol: Entreprise publique autonome dont la mission est d'assurer la sécurité du trafic aérien dans l'espace aérien dont la Belgique est responsable.

CGSP: La CGSP est une fusion de différents syndicats de tendance socialiste des services publics. Elle a pour mission la défense des services publics pour la FGTB et se focalise ainsi sur les préoccupations sociales et les intérêts du travailleur.

4 ministres de la mobilité: Pour le **Gouvernement fédéral:** François Bellot (MR) (ministre de la Mobilité, chargé de Belgocontrol et de la Société nationale des chemins de fer belges); pour le **Gouvernement wallon:** Carlo Di Antonio (CDH) (ministre de l'Environnement, de la Transition écologique, de l'Aménagement du Territoire, des Travaux publics, de la Mobilité, des Transports, du Bien-être animal et des Zonings); pour le **Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale:** Pascal Smet (sp.a) (ministre chargé de la Mobilité et des Travaux publics); pour le **Gouvernement flamand:** Ben Weyts (N-VA) (ministre de la Mobilité, des Travaux publics, de la Périphérie flamande de Bruxelles, du Tourisme, et du Bien-être des animaux).

CEO de la SNCB: Sophie Dutordoir est l'actuelle Chief Executive Officer (en français Directrice Générale) de la Société Nationale des Chemins de fer Belges (SNCB).

Les COP: La Conférence des parties (en anglais Conference of Parties), également appelée Conférence des États signataires, est l'organe suprême de certaines conventions internationales. Elle est composée de tous les États membres de la conférence (États parties) et vérifie la bonne application des objectifs des conventions internationales adoptées. Elle a été adoptée en 1992 pour maîtriser l'augmentation des gaz à effet de serre causée par l'homme, dans le but d'éviter un dérèglement dangereux du climat. La dernière COP en date (COP 23) a eu lieu en novembre 2017 à Bonn (en Allemagne). La prochaine aura lieu à Katowice (en Pologne) fin 2018.

Un parc éolien: Fin 2015, le premier train «à voile» a circulé à l'énergie éolienne suite à l'activation des 7 premières éoliennes du parc Greensky à Gingelom. Ce parc éolien, situé le long de la ligne à grande vitesse (LGV) Louvain-Liège et de l'autoroute E40, est l'un des plus grands de Belgique. Les trains de trois lignes ferroviaires sont désormais alimentés en énergie verte. Ce parc permet d'éviter l'émission de 15.000 tonnes de CO₂ par an.

Un tunnel: À Anvers, 16.000 panneaux solaires (pour une surface de 50.000m²) ont été installés sur le toit d'un tunnel ferroviaire de la ligne à grande vitesse reliant Anvers à Amsterdam. Le tunnel du soleil permet une production d'électricité annuelle de 3.300 MWh.

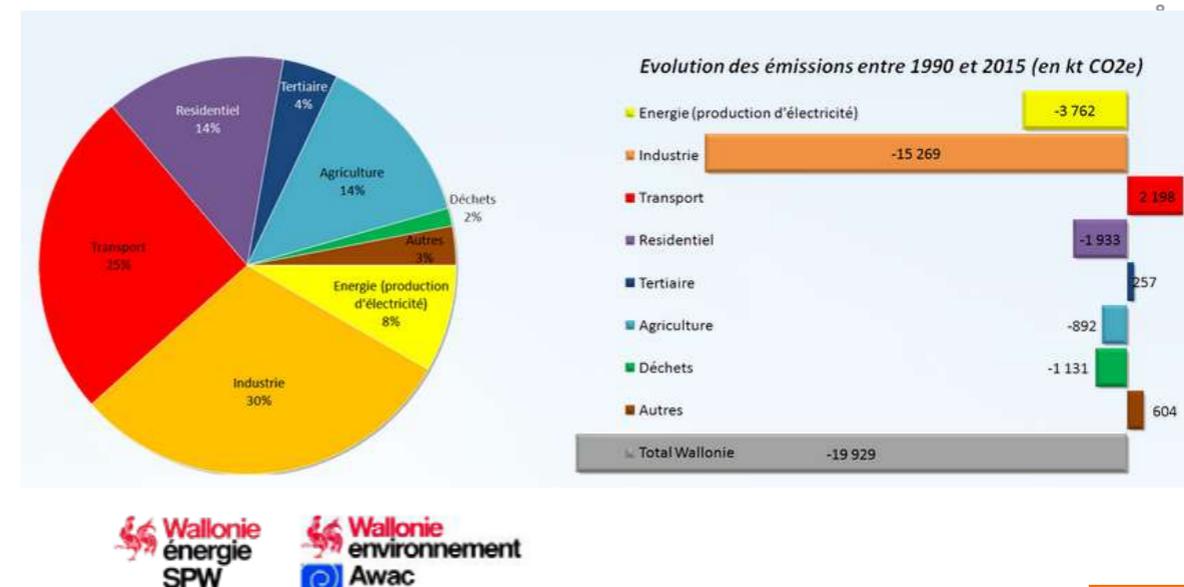
Ecodriving: La SNCB s'est engagée pour la protection de l'environnement. Elle veut offrir à tous les clients une mobilité sûre, fiable et durable, de porte à porte, dans laquelle ses trains occupent une place centrale. Une mobilité plus écologique tend à rendre la société plus durable. La SNCB y contribue par: 1- une augmentation du nombre de voyageurs transportés, car les avantages du train permettent de donner une bouffée d'air tant à la mobilité qu'à l'environnement. 2- un renforcement du caractère durable du transport ferroviaire via une approche durable intégrale de toutes ses activités (exploitation des trains, gestion des gares et des bâtiments de service, entretien des trains et processus de travail). 3- une collaboration à une mobilité intermodale intégrée, avec le train comme épine dorsale d'un réseau intelligent de solutions de mobilité. Pour en savoir plus leur vision et leur stratégie en matière de durabilité ainsi que sur leurs points d'action dans le futur, parcourez leur brochure "Transporter durable, travailler durable" via <http://www.belgianrail.be/fr/corporate/Durabilite.aspx>

Infrabel: Gestionnaire de l'infrastructure du réseau des chemins de fer belges.

La Wallonie s'est engagée vis-à-vis de l'Europe à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de ses secteurs non-industriels (principalement les bâtiments et les transports) de 14,7 % en 2020 par rapport à 2005. Elle est sur la bonne voie pour atteindre son objectif malgré un mauvais élève: le secteur des transports! Le graphe ci-dessous, issu d'une présentation de l'AWAC (Agence Wallonne de l'Air et le Climat), nous indique qu'en 2015, 25% des émissions de GES étaient dues au transport. Les émissions de ce secteur ne cessent de croître, principalement à cause de l'augmentation du nombre de voitures sur nos routes et de km parcourus.

L'impact des transports sur l'environnement

Emissions GES



Nous sommes presque certain que la Wallonie héritera de la part de l'Europe d'un objectif de réduction des émissions de GES de ses secteurs non-industriels de 35% en 2030 par rapport à 2005. Il s'agira dès lors pour les transports de faire leur part pour atteindre cet objectif ambitieux. Les solutions sont connues : investir massivement dans les transports publics (ce qui maintiendrait et créerait beaucoup d'emplois non délocalisables), développer le covoiturage, encourager l'intermodalité et la

multimodalité... Bref, les transports seront amenés à évoluer de façon drastique dans les prochaines années. Ceci pourra être accompagné d'une série de retombées positives pour les Wallons: une meilleure qualité de l'air d'où une meilleure santé et une diminution très forte de la congestion pour n'en citer que deux.

FRANÇOIS SANA
SERVICE D'ÉTUDE
ACV-CSC



Il est temps de remettre les NEETS à l'agenda politique !

«Un jeune wallon sur 6 n'est ni à l'emploi ni en formation». Ce constat cinglant est sorti dans la presse durant le mois de novembre 2017 et a trouvé un écho dans le monde politique et médiatique.

Une actualité en chassant une autre, on ne parle déjà plus de ces oubliés de notre société... En plus de n'être ni à l'emploi, ni à l'école, ni en formation (Not in Employment, in Education or Training), ces NEETS ont un parcours souvent parsemé d'embûches. Peu de qualification, désocialisation, problèmes d'ordre financier, problématiques liées au logement, difficultés liées à la mobilité... Autant d'obstacles rencontrés par ces jeunes avant d'accéder à l'emploi. Cependant, force est de constater que les pouvoirs publics remettent en question les aides apportées aux projets porteurs de sens et de résultats auprès de ces jeunes NEETS. de plus, si le travail est une condition nécessaire à l'inté-

gration de ces jeunes, le travail, il n'y en pas pour tout le monde et encore moins dans notre prospère (sic) Wallonie! Les mesures mises en place par les gouvernements fédéral et wallon ne vont au contraire que dans le sens de la précarisation des jeunes et de leurs conditions de travail. Au tableau des horreurs:

- les starters jobs: diminution de 18% du salaire des jeunes entre 18 et 21 ans pour favoriser la création d'emploi chez les jeunes. Bilan: un coût de 78 millions d'euros pour la sécurité sociale pour 670 postes potentiellement créés...
- contrôle accru des étudiants bénéficiant du revenu d'intégration avec sanctions pour les CPAS qui n'excluent pas suffisamment de jeunes étudiants. 5 millions d'euros d'économie planifiée sur les jeunes les plus vulnérables qui ont besoin de ce revenu

pour réussir leurs études et s'intégrer dans le monde du travail.

- abaissement à 25 ans de la limite d'âge pour terminer son stage d'insertion mettant en difficulté des milliers de jeunes chaque année. Autrement dit, obligation de terminer ses études avant 24 ans sous peine d'être condamné à être un Tanguy.
- jobs étudiants de plus en plus flexibles et de plus en plus concurrentiels pour le travail salarié (autorisation du travail le dimanche pour les - de 18 ans à partir du 1er janvier 2018).

C'est notamment suite à ces constats qu'est né le projet «Coup de Boost», un dispositif créé à l'initiative des organisations syndicales (CSC et FGTB) et du Forem. La particularité du projet est d'allier entretiens individuels, activités collectives et

«libre-service», à l'image du dispositif des cellules de reconversion. Les expertises des trois partenaires sont complémentaires, tantôt liées aux droits des jeunes, à la résolution de situations difficiles, tantôt liées à la concrétisation de leur projet professionnel ou à la remobilisation et la rupture de l'isolement. Et c'est aussi grâce à ce partenariat que se mettent en place des projets de formations, que des jeunes s'émancipent, qu'ils prennent conscience de leurs compétences, les renforcent à travers la pratique de stage et obtiennent enfin un contrat de travail.

En 2017, près de 148 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement «Coup de Boost» sur Mons et sur Charleroi. Beaucoup d'entre eux n'ont pas de diplôme. En effet, seulement 25% des participants ont terminé et réussi l'enseignement secondaire. C'est pourquoi on observe un pourcentage important de jeunes qui reprennent des études ou une formation

qualifiante, à savoir 39%, après leur accompagnement dans notre service.

À l'issue de leur parcours à «Coup de Boost», ce sont 33 jeunes qui ont décroché un job d'une durée de minimum 1 mois.

Tous les jours, des bénévoles, des travailleurs sociaux, des permanents syndicaux travaillent avec ces jeunes afin de leur amener des solutions avec des moyens de plus en plus réduits. **Il est temps, à l'aurore des élections que nous vivrons en 2018 et 2019, que les politiques prennent à bras-le-corps des mesures structurelles pour l'emploi des jeunes ainsi que leur qualité de vie.**

NICOLAS DUMONT
PERMANENT JEUNES CSC
MONS-LA LOUVIÈRE

CORALINE BRACAVAL
ACCOMPAGNATRICE SOCIALE
EN CHARGE DES NEETS
SOS DÉPANNAGE



La pension à points? Les jeunes n'en veulent pas!

Le 19 décembre à Bruxelles, 40 000 personnes ont rejoint l'appel des syndicats pour défendre notre système de pension. À l'opposé de la pension à points du ministre des Pensions Daniel Bacquelaine (MR) visant à nous faire travailler plus longtemps pour moins de pensions, les syndicats proposent de réinvestir dans nos pensions: pour que nos parents puissent profiter de leur retraite et que les jeunes accèdent à un emploi de qualité. Devant la mobilisation des travailleurs, le ministre a retardé son plan, mais ne l'a pas encore abandonné. Au printemps, la bataille continue.

Du droit à la pension...

Notre système de pension actuel est un pilier fondamental de notre sécurité sociale. Basé sur les cotisations sociales générées par les travailleurs, il assure un revenu aux travailleurs pour souffler après une carrière bien remplie. Notre système est fondé sur la solidarité entre générations. Il est particulièrement efficace, car il n'est pas soumis aux fluctuations du marché ni à la loi du profit maximum des entreprises privées, contrairement à l'épargne-pension individuelle des compagnies d'assurances.

Pourtant, le gouvernement fédéral actuel (MR, N-VA, CD&V et Open VLD) ne voit pas d'un bon œil notre système de pensions. Selon lui, nos pensionnés coûtent trop cher et la sécurité sociale est inefficace. Depuis son accession au pouvoir, ce gouvernement s'est attaqué à nos pensions en réduisant le montant des pensions et en nous faisant travailler plus longtemps: recul de l'âge de départ à la pension à 67 ans (au lieu de 65 ans auparavant); recul de l'âge de départ à la prépension dans le privé (progressivement vers 60 ans); diminution du montant de la pension en changeant les modes de calculs (calcul sur base des 45 premières années à place des 45 meilleures années, réduction de la valeur des périodes de chômage et de prépension pour calculer la pension...). Certains retraités perdent ainsi plus de 100€ par mois de pension.

... À la pension à points ?

Malgré les économies qui ont déjà été faites, le gouvernement ne compte pas en rester là. En juin 2017,

D. Bacquelaine a annoncé vouloir mettre en place une réforme structurelle des pensions: la pension à points.

Qu'est-ce que ça signifie? Avec le système à points, l'âge de départ et le montant de la pension ne seront plus calculés sur base des cotisations des travailleurs, mais sur base de points accumulés après chaque année de carrière.

Comment connaître l'âge de départ à la retraite et le montant que nous percevrons? Justement, impossible de le savoir à l'avance! Ce n'est que lorsque nous prendrons notre retraite que nos points seront convertis en euros. Ce système instaure une incertitude totale sur l'âge et le montant de la pension.

Plus fort encore. Savez-vous comment sera calculée la valeur du point? Elle ne dépendra pas uniquement de notre travail et de nos cotisations comme aujourd'hui, mais aussi de facteurs extérieurs sur lesquels nous n'avons aucun contrôle tels que: le budget de l'État, l'espérance de vie ou encore l'évolution du salaire moyen des Belges.

Concrètement, cela signifie que si les finances publiques sont dans le rouge, la valeur du point diminuera automatiquement et nous devrons travailler plus longtemps ou recevoir moins de pensions. Si l'espérance de vie augmente, pareil, la valeur du point baissera. Même chose si les salaires diminuent, ou que l'emploi flexible et les mini-jobs à la Deliveroo deviennent la norme.

Au final, la pension à points remet en question tout

notre système de pension. Elle transforme ce qui est aujourd'hui un droit, en une gigantesque loterie sans ticket gagnant.

En quoi les jeunes sont-ils concernés ?

On entend beaucoup de jeunes dire: «La pension ça ne me concerne pas, je suis loin d'avoir fini de travailler». Ou aussi: «De toute façon quand je serai en fin de carrière, le droit à la pension ça n'existera plus». De prime abord, les pensions paraissent ne concerner que nos parents ou grands-parents. Pourtant, en y regardant de plus près, la jeunesse ne sera pas épargnée.

D'abord, les jeunes auront plus de difficulté à trouver du boulot en sortant des études. Si nos aînés travaillent plus longtemps, c'est autant de boulots qui ne se libèrent pas pour les jeunes. Il est complètement absurde de faire travailler nos parents plus longtemps, alors que près de 100 000 jeunes sont à la recherche d'un emploi.

Ensuite, les jeunes auront une situation plus précaire. Les jeunes travailleurs auront plus de difficultés à boucler les fins de mois car ils devront assurer financièrement pour leurs parents à la retraite. Mais c'est aussi le cas pour les étudiants qui dépendent des revenus de leur famille. Pas sûr que la famille ait des salaires suffisants pour aider grands-parents et étudiants en même temps...

Enfin, les jeunes parents vont perdre leurs premiers alliés pour la garde et l'éducation des enfants. Besoin de souffler? Impossible d'aller chercher les enfants à l'école? Partir pour un séjour en amoureux? Normalement, nous pouvons compter sur les grands-parents pour prendre soin des enfants, ce ne sera plus le cas s'ils sont toujours au travail.

En fait, la pension à points aura un impact sur quatre générations.

Une réforme absurde? Pas pour tout le monde !

Si nous sommes tous perdants, quel est l'intérêt de la pension à points de Bacquelaine? La grande majorité de la population ne bénéficiera pas de cette réforme, cependant, la pension à points est très intéressante pour le gouvernement et une toute petite minorité de grands actionnaires.

D'abord, au niveau du budget de l'État, maintenir les gens plus longtemps au travail ou diminuer le mon-

tant des pensions permet de réduire les dépenses de l'Etat et de faire des économies. Nos pensions sont utilisées pour renflouer les caisses de l'État.

Ensuite, au niveau des salaires, faire travailler les gens plus longtemps alors qu'il n'y a déjà pas assez de chômeurs. Et, plus il y a de chômeurs, plus la compétition entre les travailleurs avec et sans emploi augmente. Conséquence? Les conditions de travail et les salaires sont tirés vers le bas. Les jeunes travailleurs de Deliveroo en savent quelque chose. Baisser les salaires d'un côté, c'est augmenter les profits des grandes entreprises et de leurs actionnaires de l'autre.

Enfin, au niveau du secteur des assurances privées, les pensions légales qui font aujourd'hui partie de la sécurité sociale représentent 40 milliards d'euros de manque en gagnant. Un énorme marché potentiel. Diminuer le montant des pensions légales pousse les gens à ouvrir des épargnes-pensions individuelles auprès de ces compagnies d'assurances. Ces épargnes-pensions coûtent plus cher et sont plus risquées que notre système de sécurité sociale, mais elles sont une source de profit pour les actionnaires de la finance.

Nous faire travailler plus longtemps pour moins de pensions est un choix politique. Notre gouvernement pourrait faire le choix d'investir plus dans nos pensions, comme la France ou l'Autriche qui investissent près de 15% de leur PIB dans les pensions (contre 10% chez nous). À la place, le gouvernement préfère faire des économies sur le dos des pensionnés, augmenter la concurrence entre nous et offrir de nouvelles sources de profits à la grande finance.

Quelle société voulons-nous pour le futur? Quel est notre idéal? Une société où nos parents peuvent profiter de leur retraite tout en libérant des emplois pour les jeunes, ou une société dans laquelle nos aînés se tuent au travail pendant que les jeunes galèrent à décrocher un boulot? Une société où nous travaillons pour vivre, ou une société où nous vivons pour travailler? Une société de la solidarité et de la coopération, ou une société de l'individualisme et du chacun pour soi? Le choix de notre système de pension est un choix de société, un choix politique sur lequel nous avons notre mot à dire. Nos pensions sont un droit! À nous de les défendre!

NEL VAN SLIJPE
PERMANENT JEUNES CSC
BRUXELLES

LE LAB, UN ESPACE D'ENGAGEMENT AU SERVICE DE LA LUTTE

Situé dans une vieille cave voûtée dans le centre de Mons, le **LAB** (Local Autogéré du Borinage) a ouvert en mars 2017 à l'initiative d'un groupe de jeunes du Borinage pour leur permettre de s'organiser dans la lutte et proposer une offre culturelle alternative. Concrètement, toutes les semaines, le LAB s'anime pour un concert, une table ronde, une conférence gesticulée, une projection de film ou tout simplement une réunion militante. Pour qu'elles soient accessibles au plus grand nombre, les activités sont proposées à prix libre, chacun participe en fonction de ses moyens. Les produits proposés au LAB proviennent du commerce équitable ou de producteurs locaux, leur vente permet au local d'auto-financer ses activités et de fonctionner sans subsides.

L'autogestion comme projet

Le **LAB** souhaite permettre au plus grand nombre de jeunes de participer à ses activités mais également leur permettre de définir le programme du local et de participer à sa gestion. Sur base d'une structure peu formalisée et de l'organisation régulière d'assemblées générales durant lesquelles sont prises les décisions qui concernent le groupe,

se construit la tentative d'abolir la distinction entre le statut d'usager et celui de gestionnaire pour donner à chacun la possibilité de devenir autogestionnaire. Le contenu d'une lutte réside dans la pratique qu'elle met en œuvre et qu'elle construit au quotidien plus que dans les finalités qu'elle proclame. Rejetant le purisme idéologique, le LAB amène de nouvelles pratiques dans la vie quotidienne de ceux qui le fréquentent; en

ce sens, il constitue un projet radical et politique.

Éducation populaire et résistance à la culture marchande

Lieu de débats et d'échanges, le LAB permet aux jeunes de s'approprier de nouvelles connaissances et de développer une capacité d'analyse critique de la société ainsi que des vérités et des savoirs qu'elle produit. A ce titre, le

LAB est l'héritier d'une longue tradition d'éducation populaire. Lieu de culture, le LAB se conçoit comme une alternative à l'hégémonie de la culture marchande produite par la société capitaliste.

Pour venir au LAB :
10, rue Marguerite
Bervoets
7000 Mons

MARTIN GUÉRARD
JOC MONS-BORINAGE



C'EST ARRIVÉ PRÈS DE CHEZ VOUS

Au TEC, à plusieurs reprises, des mouvements de grève ont eu lieu à la veille ou pendant les examens scolaires. «Les chauffeurs de bus font-ils exprès de se mettre en grève lors de ces périodes cruciales pour les étudiants? Leur en veulent-ils?» interrogent de nombreux jeunes. Ces questions, nous les avons soumises à Jean-Louis Baudon, délégué permanent CSC Services Publics au TEC Liège-Verviers.

«On ne fait pas grève pour embêter les étudiants»

«Il faut être clair, nous n'avons jamais fait grève pour embêter les étudiants», répond d'emblée le syndicaliste liégeois.

Mais pourquoi des mouvements de grève naissent-ils assez régulièrement en décembre et en juin? «Cela n'a rien à voir avec les examens scolaires, c'est tout simplement lié aux moments de négociation, explique Jean-Louis Baudon. Il se fait que les deux temps forts de la négociation entre les syndicats et la Société Régionale Wallonne des Transports, l'organe de gestion des TEC, coïncident avec la fin d'année civile et la fin de l'année scolaire. Quand la concertation bloque, qu'il n'y a pas moyen de trouver une solution négociée, la grève reste le dernier recours.»

Défendre la mobilité

Cela peut sembler paradoxal,

bien souvent pourtant, les grèves de bus sont motivées par la défense de la mobilité! «Si nous réclamons la mise en service de lignes supplémentaires, si nous demandons le remplacement de véhicules qui ont plus de 20 ans, c'est pour renforcer la mobilité et la sécurité des voyageurs, c'est pour éviter des bus bondés», explique le délégué CSC.

Par ailleurs, le TEC est un secteur «où la solidarité interprofessionnelle est forte. Le personnel n'hésite pas à soutenir les actions menées contre les mesures injustes qui touchent l'ensemble de la population».

Métier stressant

Jean-Louis Baudon pointe un autre élément: le métier de chauffeur de bus est un métier stressant. «Les chauffeurs sont continuellement sous pression: il y

a le stress de la route, le stress des embouteillages mais aussi le stress lié aux invectives... et d'étincelles en étincelles, cela peut mener au conflit, dit-il. La très grande majorité des chauffeurs font leur travail correctement mais ils souffrent d'une image générale négative véhiculée par les médias, les réseaux sociaux. Le nombre de maladies cardiaques liées au stress est élevé dans l'entreprise. Ce n'est pas une excuse mais c'est la réalité. Cela étant, il n'y a plus de grève sauvage. Toutes les grèves au TEC sont annoncées par le dépôt d'un préavis, ce qui permet quand même aux usagers de pouvoir prendre des dispositions, même si pour certaines personnes, il est difficile de trouver des alternatives.»

Front commun difficile

Enfin, le délégué permanent CSC relève aussi la difficulté pour l'une des organisations syndicales représentées au TEC à rechercher le front commun. «Cette organisation, régulièrement, décide de faire grève seule sans tenir compte de l'avis des deux autres... et, résultat, la circulation normale des bus est empêchée».

ISABELLE DEBROUX

RESPONSABLE COMMUNICATION
CSC LIÈGE



DEMAIN L'USINE: LA LUTTE DE TRAVAILLEURS EN IMAGES



LES JEUNES CSC ONT RENCONTRÉ LA RÉALISATRICE DU FILM «DEMAIN L'USINE», LAURÉATE DU PRIX DE LA COMPÉTITION «TRAVAILLEURS DU MONDE» LORS DU MILLENIUM FILM FESTIVAL 2017

Bonjour Clara, peux-tu te présenter et nous décrire ton parcours?

Je m'appelle Clara Teper, je suis française et je viens d'avoir 26 ans. Je suis née et j'ai grandi à Paris où j'ai obtenu un bac littéraire. Après le lycée, j'ai fait une classe préparatoire littéraire où l'on étudiait à la fois la littérature, la philosophie, l'histoire et les langues. Ces études préparent aux grandes écoles ou aux parcours universitaires. Ensuite, j'ai entrepris une licence de philosophie à l'université et enchaîné avec un master. En parallèle de mes études de philosophie, j'ai fait du théâtre en formation professionnelle. Après le master en philosophie, je me suis rendu compte que je n'avais pas forcément envie de devenir professeur ni de faire de la recherche. J'avais dans le même temps découvert le cinéma documentaire, et j'ai depuis longtemps. J'ai donc eu envie de me lancer dans une formation en cinéma documentaire. Je n'avais jamais fait de pratique, je ne connaissais rien à la technique, je ne savais pas utiliser une caméra, mais je n'avais pas

non plus envie de suivre une formation durant 4 ou 5 ans. Cela étant, j'avais besoin d'apprendre, d'être dans la pratique. Je savais qu'il y avait beaucoup de masters professionnels qui s'étaient développés, entre autres à l'université d'Aix-Marseille où j'ai finalement postulé et effectué durant 2 années complètes le master «Métiers du film documentaire». Le master regroupe 15 étudiants par promotion. La 1^{ère} année, nous devons tous écrire un projet de film et à la fin de l'année un jury en retient 4. Ceux-ci sont alors réalisés durant la seconde année du master. Ceux dont les projets n'ont pas été choisis pour être réalisés collaborent sur les films des autres. C'est une formation généraliste qui regroupe à la fois de la technique, de l'écriture, de la production, mais qui se concentre principalement sur la réalisation. Ce n'est pas une formation dont on sort spécialiste dans un domaine technique particulier (exemple: chef opérateur, ingénieur son). **C'est donc dans le cadre de ce master que j'ai réalisé «Demain l'usine».**

Quels sont tes centres d'intérêt en dehors du cinéma?



Tout d'abord, la lecture. La politique aussi bien évidemment. Je n'ai pas travaillé là-dessus par hasard. J'ai commencé à militer au lycée assez jeune. À l'époque, il y avait pas mal de manifestations étudiantes notamment lycéennes et universitaires, nous étions en pleine période de réforme de l'université. J'ai commencé à véritablement m'intéresser à la politique et avoir envie de militer à ce moment-là. J'ai un peu stoppé pendant 1 ou 2 ans et c'est par le biais de mes études en philosophie que je suis revenue à la politique, car je me suis rendu

compte que les lectures traitant de ce sujet étaient celles qui m'intéressaient le plus.

Que raconte le film? Peux-tu nous présenter le contexte de la lutte?

Le film retrace l'histoire d'une usine où des salariés ont lutté pendant 4 ans. Ils fabriquaient des boîtes de thé des marques Lipton et Eléphant qui appartiennent à la multinationale Unilever. En septembre 2010, Unilever a décidé de licencier tous les salariés de l'usine pour délocaliser la production. Les salariés se sont alors battus durant **1336 jours** pour finalement parvenir à un accord avec Unilever et reprendre l'usine en coopérative ouvrière. Aujourd'hui, ils sont encore une soixantaine à être tous coopérateurs de l'usine. Chaque membre du personnel est pratiquement au même niveau professionnel et possède une part équivalente d'investissement dans l'entreprise. Concrètement, ils dirigent l'usine à 58. Il n'existe plus de patron qui récupère des profits ni ne donne d'ordres. Le tournage a duré 1 mois, c'est donc une plongée au cœur de la coopérative. Le film cherche à interroger d'une part ce que signifie une gestion en collectivité et d'autre part quelles sont les conséquences plus intimes qui découlent d'une telle lutte.

Comment chacun vit-il le rapport à son travail après une si longue lutte et après de tels changements dans le mode de production?

L'usine est implantée à Géménos, à proximité de Marseille. Elle se situait à l'origine à Marseille

même et l'on y fabriquait une petite part de la production. On y employait pratiquement que des femmes. Beaucoup de choses étaient moins automatisées et l'on s'imaginait que les femmes, ayant de plus petites mains, étaient plus précises dans leur travail. À cette époque, la grosse usine de production des boîtes de thé en France se situait au Havre. En 1998, Unilever a fermé l'usine du Havre et a déplacé 50 personnes vers Géménos. Dans l'usine, il y avait donc déjà une partie des salariés qui avaient vécu une délocalisation. En septembre 2010, Unilever annonce son intention de fermer l'usine et de licencier tous les salariés, soit 182 personnes. Au début, il n'y a aucune proposition de remplacement. **Unilever souhaite simplement licencier, fermer et délocaliser la production en partie en Pologne et en Belgique car il y a une usine Fralib à Bruxelles. La raison évoquée est le manque de compétitivité.**

Pourtant la boîte était rentable!

Oui! Les salariés ont prouvé par la suite que la raison avancée était irrecevable, car l'usine était en effet rentable. Unilever France en 2011, c'est 2,5 milliards de chiffre d'affaires! Forts de cet argument, les salariés sont directement rentrés en lutte. Ils ont donc fait invalider par la justice une première proposition d'Unilever et ont pu reprendre le travail pendant un court moment. Unilever a par la suite proposé un second PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). Ils ont alors proposé de reclasser le personnel en Pologne pour des salaires de 450€/mois. Évidemment, les salariés n'étant pas d'accord, ils ont de nouveau

entamé une grève. Pendant ce temps, la justice validait le plan social d'Unilever. Les salariés ont alors fait appel et de nouveau la justice a invalidé la proposition d'Unilever. Entre-temps, Unilever dépose un troisième PSE et annonce leur intention de faire enlever les machines du site. Les salariés décident alors d'occuper l'usine afin de les préserver. Jour et nuit, de 2011 à 2014, l'usine est à l'arrêt complet. De façon sporadique, rythmé par les différentes décisions de justice, le travail a pu reprendre. Grève, occupation de l'usine, petite production rythmaient donc le quotidien de l'usine. Cette lutte a été assez médiatisée, notamment à partir de 2011. Les salariés ont très vite compris qu'ils avaient besoin de médiatisation pour trouver des appuis et soutiens. Partout en France, le cas faisait grand bruit. Les salariés se relayaient entre eux, ils avaient mis en place des systèmes de relève très rudimentaires (se laver avec des tuyaux d'arrosage, dormir sur des matelas installés à même le sol...). Les travailleurs ne percevaient plus aucun salaire, c'était très compliqué. Des caisses de solidarité ont été mises en place par la CGT. Le syndicat était très fort au sein de l'usine puisque le taux de syndicalisation était de 55% avant la lutte, ce qui est beaucoup en France. En 2012, François Hollande, alors en campagne, se rend à l'usine et fait des promesses au personnel. Il nomme dans la foulée de son élection Arnaud Montebourg comme ministre du Redressement Productif, et celui-ci force Unilever à participer à une table ronde avec les salariés. C'est ce qu'ils réclamaient depuis le départ, mais Unilever refusait de les

entendre et de discuter avec eux. En effet, il n'y avait jusqu'alors jamais eu de véritables négociations entre Unilever et les salariés, dès lors ces derniers menaient leurs actions en justice. **Il y a eu une vraie violence de la part d'Unilever qui refusait de parler aux salariés, ils envoyaient des vigiles lors de l'occupation de l'usine afin de déloger les salariés.** Une violence à la fois physique et symbolique très difficile à encaisser pour les salariés, qui, étant très attachés à leurs outils de production, ont continué durant toute la période de lutte à entretenir les machines.

Que souhaitaient les salariés?

En parallèle des actions en justice et de l'occupation de l'usine, les salariés se sont rendu compte que s'ils retrouvaient un repreneur ça n'allait pas être plus évident. De plus, ils n'avaient surtout pas envie de vivre le même enfer (délocalisation, restructuration de personnel...). Ils cherchaient donc une solution autre, à plus long terme, en rupture avec le capitalisme. Leur est venue l'idée de monter une coopérative. Ils ont commencé par organiser des séminaires en invitant des acteurs de l'économie sociale et solidaire dans le but de se former. Il était indispensable de connaître le processus de création d'une autoentreprise. **Les salariés ont donc proposé leur projet de coopérative et Unilever a fini par accepter après plusieurs moments de négociations.** L'année 2013 marquait une première victoire: Unilever avait pris plusieurs engagements: assurer le lancement de la coopérative d'un point de vue

financier, payer un grand nombre de dédommagements couvrant les années de lutte durant lesquelles les gens n'avaient pas été payés, céder les machines aux ouvriers et conclure la vente des locaux à la communauté urbaine de Marseille. Jusqu'en 2014, les salariés continuent malgré tout à se battre afin d'obtenir la marque Elephant qui appartenait à Unilever mais qui n'était jusqu'alors produite et vendue qu'en France. Un produit indispensable afin d'assurer la pérennité de l'entreprise. Malheureusement, ils n'ont pas pu l'obtenir. En mai 2014, les 2 partis signent un accord de fin de conflit. Unilever leur accorde 19 millions d'euros, dans lesquels sont compris 2 millions pour lancer l'entreprise, ~10 millions pour rembourser et payer le personnel et 7 millions qui correspondent au coût des machines. Durant 1 année entière, le travail reprend sans relance de production afin de mettre en place la coopérative. Les débats sur les salaires, les votes pour désigner officiellement un président (NDR: dans une Scop, Société COopérative et Participative, et dans la législation française du travail, il est obligatoire d'avoir au minimum

un cadre et un président), la prise de contact avec les fournisseurs, les distributeurs, etc. En automne 2015, la production en tant que telle est relancée.

Comment t'es-tu intéressée à ce sujet? Qu'est-ce qui t'a poussé à en faire un film?

Je dirais que c'est un mélange de circonstances, de désirs et de convictions. Je suis arrivée à Marseille au moment de la victoire des travailleurs, au cours de l'été 2014. Je suivais l'actualité de ce conflit et j'étais très admirative de cette lutte. Je trouvais ça formidable qu'elle ait pu tenir si longtemps. Par ailleurs, j'aimais beaucoup les films des groupes Medvedkine des 70's (NDR: des cinéastes qui tournaient des films avec des ouvriers) mais aussi le cinéma plus politique de Godard et Jean Pierre Gorin. J'avais très envie depuis longtemps de faire un film sur une lutte ouvrière. Et d'autant plus d'une lutte qui, pour une fois, était victorieuse! Et puis, je désirais interroger la question du travail: **«est-ce que l'émancipation du travail du capital, par la réappropriation de l'outil de production, signifie**



également l'émancipation des travailleurs?». Ou encore pour le dire autrement: «libérer le travail de la tutelle du capital suffit-il à se libérer en tant qu'individu du travail?». C'est un peu le mythe de *l'homofaber* que je souhaitais questionner. Ça me tenait à cœur de savoir si il suffit réellement de se réapproprier l'outil de production et de virer le patron pour s'épanouir individuellement. L'occasion était vraiment trop belle avec l'histoire des Fralibs. Je me disais, «maintenant, la coopérative est en place. Est-ce que les salariés sont plus heureux de se lever le matin en sachant qu'il n'y a plus de patron?». La coopérative à proprement parler était en soi un prétexte pour pouvoir aborder ce sujet. **La lutte des ouvriers était vraiment portée par une opposition au capitalisme et par une volonté politique qui n'était pas seulement de garder son travail, mais de le changer et le transformer radicalement.** Ils y voyaient une nouvelle manière de produire et d'envisager les rapports hiérarchiques, les liens entre les gens au sein de l'entreprise, les liens de chacun au produit et à son outil de son

travail. Les moments d'entretiens dans le film ont été construits de manière à ce que chaque individu se questionne sur son rapport au travail.

Qu'en est-il ressorti?

Dans le film, on assiste à certains débats sur les salaires et les postes. Ces réunions représentaient le point culminant des discussions collectives. On peut apercevoir que beaucoup sont encore très attachés à leur travail et ne sont pas prêts à accepter d'être complètement polyvalents. En effet, cela peut remettre en cause l'idée du savoir-faire propre à chaque poste. Au cœur de ces débats se joue vraiment la question de l'individu et du collectif au sein de l'entreprise. C'est une question essentielle, car **de manière générale, dans les coopératives, ton entreprise et ton travail c'est toi! C'est toi qui le crée, toi qui l'organise, toi qui en profite.** Et du coup, il y a souvent cette idée que tu devrais tout donner pour la Scop. Certaines personnes qui dirigent disent souvent qu'il faut «pouvoir le faire pour la Scop!» Mais

si, entrer dans cette configuration revient à se faire exploiter d'une autre manière, comme auparavant, sous prétexte que c'est maintenant une coopérative, tout ça n'aura servi à rien! Pour la Scop, il fallait pouvoir accepter de gagner moins qu'avant afin de garder les emplois et surtout pérenniser l'entreprise. Certains étaient en désaccord, car après s'être battus pendant 4 ans ils ne pouvaient pas accepter de se retrouver avec un salaire bien en dessous de ce qu'ils avaient auparavant. Le but n'étant pas que les gens continuent à galérer sous prétexte que la coopérative prime avant tout. La question se posait alors: **jusqu'à quel point peut-on renier l'individu pour le collectif?**

Au vu du postulat de départ, penses-tu avoir répondu à ta question, y avoir vu plus clair?

Non, pas tout à fait. Je pense clairement qu'il y a une véritable amélioration des conditions de travail. Les horaires et le temps de travail sont mieux organisés. L'ambiance s'est grandement améliorée. Avant, le travail était très stressant, voire carrément angoissant. Les pauses étaient surveillées à la minute près, il fallait pointer en permanence. Les managers pouvaient également être extrêmement méprisants et humiliants à l'égard des ouvriers. Aujourd'hui il y a de véritables changements sur ces points. Les 3 pauses n'existent plus, ce sont les travailleurs qui adaptent leurs horaires selon les besoins de production. **Toutes les semaines, les plages horaires sont organisées en fonction des besoins nécessaires en gardant une vue**



sur les possibilités de chaque membre du personnel.

Les gens n'ont plus peur, ils se connaissent mieux, s'adonnent à des activités pendant leurs pauses... ce sont des choses anecdotiques dites comme ça, mais qui sont essentielles dans le rapport que l'on entretient à son travail. De plus, le temps de travail étant mieux organisé, le temps libre en dehors peut être d'autant plus épanouissant. De là à dire qu'ils sont complètement épanouis au travail, je ne pense pas. Cela reste laborieux, mais comme dans tous les métiers.

Qu'est-ce qui a changé dans ta vie suite à cette expérience? Suis-tu toujours l'actualité de l'usine? Quelle est la viabilité du projet et où en sont-ils actuellement?

Ça m'a apporté des rencontres! Nous avons beaucoup parlé, chacun a pu me raconter son histoire et c'est toujours très fort d'entendre et de partager des récits de ce type. Il y a eu un vrai échange, on a beaucoup réfléchi et discuté ensemble. On a surtout partagé du vécu: le tournage en lui-même, mais aussi des moments forts en émotions comme certains entretiens. On ressentait dans les échanges que tout le monde était encore assez bouleversé émotionnellement. Politiquement, j'étais déjà assez sûre de mes convictions, mais ça m'a aussi clairement donné de l'espoir. Cette expérience me fait

dire qu'il faut toujours se battre pour ses convictions. Lorsqu'on peut y aller, il faut y aller! Une phrase revenait souvent au cours du tournage: «**celui qui lutte peut perdre, mais celui qui ne lutte pas a déjà perdu**».

Aujourd'hui, je suis toujours en contact avec eux, plus particulièrement avec une personne de l'usine qui est devenue un ami. Le film tourne pas mal et souvent il y a des représentants qui sont présents et des débats sont organisés. Eux continuent à jouer leur pièce de théâtre.

Quels sont leurs défis aujourd'hui?

Ils ont besoin de liquidité pour acheter les matières premières et des nouvelles machines car certaines, qui étaient encore utilisées à l'époque, sont désormais désuètes. Ces machines servaient à fabriquer des sachets qui étaient agrafés sauf que cela est désormais interdit. Ils cherchent donc à les vendre. Tout en ayant beaucoup de commandes, ils ne peuvent donc malheureusement pas toutes les honorer. C'est également compliqué par rapport aux locaux. Au départ, ceux-ci étaient loués à des prix très modestes, mais désormais la majorité politique est passée à droite et ils doivent donc payer un loyer bien plus cher. La masse salariale est également très importante. Certains des 58 employés sont en préretraite et

n'ont pas été réembauchés officiellement. Il y a donc une quarantaine de salaires à payer. Les banques leur refusent aussi des crédits. La banque publique d'investissement qui est une banque censée aider les entreprises à démarrer, qui avait de plus fait des promesses, se désengage. La période est dès lors très incertaine. Ils ont lancé une grosse campagne de sociofinancement. Ils espéraient obtenir 700 000 €, ils ont atteint 268 000 €. La situation n'est clairement pas simple. Ils y croient encore et continuent à se battre évidemment.

À l'heure actuelle, ils ont deux marques différentes: «**1336**» qui est une gamme de produits naturels mais qui n'est pas bio, vendue en grande distribution; et «**SCOP-TI**», une marque bio vendue dans les enseignes bio et les coopératives. C'est un produit qui se vend à plus petite échelle.

Qu'est-ce qui est important pour les jeunes selon toi dans le monde du travail? Doit-on accepter un job ou faut-il pouvoir s'épanouir dans celui-ci? Doit-on pouvoir se contenter d'en avoir un ou chercher coûte que coûte à avoir celui qu'on désire?

Je pense clairement qu'il faut être en lutte, en révolte, prôner un monde meilleur. Les jeunes doivent montrer qu'ils sont capables de réfléchir et qu'ils ont des attentes. Lors des contestations étudiantes, je m'énerve

très vite lorsque les médias dominants les font passer pour des petits éberlués qui ne savent pas de quoi ils parlent, qui n'ont juste pas envie d'aller à l'école. Alors que clairement, ce n'est pas le cas! Pour avoir participé à ce genre de mouvement et pour encore aujourd'hui tenter d'y être présente, les jeunes savent de quoi ils parlent, savent qu'ils ont des aspirations, dont celle, entre autres, de s'épanouir dans leur travail. **Je pense que ce truc de vouloir gagner de l'argent à tout prix n'est plus aussi présent qu'avant chez les jeunes. Il y a un message qu'il faut continuer à porter, une vision politique et pas seulement individualiste d'une volonté d'envisager le travail différemment, de penser son travail et ses conditions, de s'y épanouir.** Après je comprends très bien que des gens en galère acceptent des jobs où ils sont de fait exploités. Un moment il s'agit aussi de pouvoir se payer à manger, à boire, son loyer... on n'a souvent pas le choix malheureusement.

Quel est ton rapport à cette précarité?

Un fait très marquant autour de tout ça, c'est la question des stages: avant, le stage de fin d'études débouchait sur une proposition d'embauche. Aujourd'hui, on a l'impression que les entreprises considèrent qu'un jeune, quand il termine ses études, doit réaliser un stage et puis devrait passer 2 ou 3 ans à continuer à en faire en étant très peu ou pas payé. J'entends bien que des petites entreprises aient besoin de gens et n'ont pas toujours les moyens de payer

des salaires entiers. Sauf qu'aujourd'hui, c'est une pratique qui s'est complètement généralisée, **les entreprises ne fonctionnent qu'au stage! C'est pour moi le summum de l'exploitation.** On te fait faire un sale boulot, tu es censé être un sous-fifre total, le tout en ne te payant pas, et on te fait croire que c'est normal sous prétexte que l'entreprise te permet d'apprendre. Alors que c'est toi qui bosses pour elle et qui lui rends service. C'est un problème que rencontrent de nombreux jeunes. Ils se demandent s'ils doivent continuer à bosser gratuitement, à enchaîner les stages, puisqu'on ne leur propose pas d'emploi et qu'ils n'ont pas d'autres choix que de continuer à accepter ces conditions-là. **Et lorsque ce ne sont pas des stages, ce sont des emplois précaires sans aucune sécurité.** Ou en intérim. Ou en CDD où ils te vivent dès la période d'essai pour pouvoir répéter l'opération, payer le moins de charges possible, ... Tout ça rentre parfaitement dans le cadre de l'ultralibéralisme. Au final, je n'ai pas d'autres solutions miracles que de prôner la lutte même si j'ai conscience que cela reste un grand mot. Il faut pouvoir aussi trouver les moyens de l'organiser.

Est-ce si facile de lutter?

Aujourd'hui, lorsqu'on fait ses études, on reste dans un ancrage, dans une assise qui permet d'aller vers des formes de luttes; pareil une fois que l'on est embauché quelque part. Ce qui est très compliqué par contre, c'est les personnes qui sont entre les deux, entre la fin des études et l'entrée dans le monde du travail,

qui ne parviennent pas à véritablement y rentrer. Eux n'ont pas ou peu d'ancrage, et on ne lutte pas seul dans son coin. C'est beaucoup plus difficile d'y croire et de rester mobilisé dans ce cas.

Je ne suis pas pessimiste, je suis obligée de me forcer à y croire car sinon on devient résigné et l'on repart dans une logique d'individualisation totale. J'ai envie de continuer à y croire, mais on ne peut pas ne pas être un peu inquiet vu ce qui se passe. **Je vois la politique comme quelque chose qu'il faut porter collectivement, je ne suis pas très encline à tous les projets de retrait, je suis plus dans une logique de chercher à reprendre les institutions, chercher à reprendre le pouvoir, chercher aussi à travailler avec des partis qui portent ces mêmes valeurs, avec les syndicats...** Je comprends ceux qui font le choix du retrait, c'est un choix de vie existentiel, je l'entends individuellement mais moi je crois encore à l'action collective. Il faut continuer à mener des formes d'actions et se former. Il faut continuer à encourager l'autoforformation, à lire des livres, à voir des films, à se former une pensée, à côté de l'école.

Propos recueillis en février 2018 par:

FLAVIO SCHILLACI
CHARGÉ DE COMMUNICATION
JEUNES CSC

1336 ÉVEILLE LES CONSCIENCES RÉVEILLE LES PAPILLES

Nom très symbolique d'une marque de thés & infusions naturelles ou avec arômes 100% naturels, alliant caractère & subtilité et produite à Gemenos, près de Marseille par la 60aine de cigales de la coopérative Scop TI. **1336** c'est nous, c'est vous, c'est faire le choix d'être un citoyen qui ose s'exprimer et veut faire bouger les lignes. Pour soutenir la cause et se procurer les produits, une seule adresse: <http://www.1336.fr/>



NUCLÉAIRE

POUR
ou **CONTRE**

Quand on regarde les chiffres de l'année 2017 en Belgique, la plus importante source d'électricité bas-carbone était le nucléaire (voir tableau).

L'énergie nucléaire n'émet pratiquement pas de CO2. Ses émissions sont comparables à celles des renouvelables (chiffres basés sur le cycle de vie complet, GIEC). Et les énergies renouvelables ne suffisent pas encore pour satisfaire toute la demande en électricité dans notre pays. Une combinaison d'énergies renouvelables et d'énergie nucléaire constitue par conséquent une solution efficace pour un avenir bas-carbone. L'énergie nucléaire permet à la Belgique d'assurer sa sécurité d'approvisionnement en électricité, de maintenir un prix de l'énergie stable et de tendre vers ses objectifs climatiques. L'énergie

nucléaire permet la transition énergétique.

Le secteur nucléaire est l'un des plus sûrs et les plus contrôlés au monde. Et les déchets nucléaires sont gérés et stockés de manière responsable. En Belgique, toutes les activités utilisant des substances radioactives sont régulièrement soumises à des contrôles.

FORUM NUCLÉAIRE BELGE



(sources : ELIA et GIEC)

L'industrie du nucléaire fait des bénéfices, alors qu'une bonne partie des coûts liés à la sécurité et au traitement des déchets est assumée par les pouvoirs publics, c'est-à-dire par nous.

Le nucléaire est devenu efficace et produit de l'électricité à «bas» coût grâce aux milliards que l'Etat a investis en infrastructure, en sécurité, en recherche, depuis des dizaines d'années. Et continuer à investir dans le nucléaire c'est se priver d'investissements (rentables!) dans le renouvelable.

Le job des lobbies du nucléaire est de promouvoir le nucléaire. Rien d'autre. Et aujourd'hui, certaines études montrent qu'il est possible de sauver le climat tout en sortant du nucléaire. Il s'agit d'un choix. Un choix difficile parce qu'il implique de réfléchir à la consommation d'énergie,

à l'approvisionnement, et à la sécurité; bref, il s'agit de justice sociale et d'avenir.

Prenons par exemple les déchets nucléaires: ils posent un problème énorme aujourd'hui, et pour des milliers

CONTRE
ou **POUR**

d'années. C'est l'exemple même d'une politique d'aujourd'hui qui pourrait l'environnement des générations futures: il est peut-être temps que cela s'arrête.

On sait que pour la CSC, la fermeture des centrales nucléaires, comme prévue par la loi, est la meilleure manière de garantir l'avenir de l'emploi.

Et pas n'importe comment. Anticiper est le maître mot pour la sortie du nucléaire. C'est trop facile de ne rien faire, puis dire qu'on n'est pas prêt. Aujourd'hui, il faut un plan de sortie du nucléaire : un plan concret en faveur d'une transition équitable (qui profite à tous), pour sauvegarder une économie durable et bas carbone, et défendre les intérêts de tous les citoyens et des travailleurs. La situation (et l'expertise) des travailleurs du nucléaire doit être prise en compte lors du démantèlement: la transition doit être juste, aussi pour les travailleurs !

CÉCILE CORNET
CELLULE RISE - CSC

NUCLÉAIRE



SYNDICATS ET RÉSEAUX SOCIAUX: «C'EST COMPLIQUÉ»?

Alors que la montée en puissance des réseaux sociaux devenait manifeste, c'était il y a près d'une décennie, nous avons pour les besoins d'une émission sondé différents acteurs politiques, sociaux, institutionnels, culturels et médiatiques à propos de l'impact potentiel de ces nouvelles plateformes sur la communication de leur organisation. Si certains se montraient optimistes, les responsables syndicaux contactés avouaient en toute franchise leur perplexité. Aujourd'hui, où en est-on?

UNE PRÉSENCE EN LIGNE LIMITÉE

En termes d'abonnés, les pages sur Facebook et les comptes Twitter des syndicats belges et de leurs dirigeants, tant francophones que flamands, ne comptent pas parmi les plus suivis du pays. Certes ce n'est pas le seul marqueur d'influence, mais on ne peut nier que c'est un indicateur significatif. D'autant que si on les compare avec d'autres organisations du champ politique et social, ils rassemblent moins de personnes que les partis ou les mutualités. Dans le secteur associatif au sens large, ce sont les sections belges des grandes organisations non gouvernementales comme Médecins Sans Frontières, Amnesty ou Greenpeace qui dominent le classement. Il est vrai qu'elles bénéficient de marques internationales fortes.

Comment expliquer cette situation? Faut-il y voir une marque de défiance vis-à-vis des syndicats? Certes, ce sont des structures que l'on peut cataloguer comme clivantes, comme les partis politiques. Pourtant elles disposent d'une meilleure image. Une récente étude de crédibilité des acteurs politico-socio-économiques commanditée par l'agence Whyte Corporate Affairs¹ indique que 32% des personnes interrogées trouvent les organisations syndicales

plutôt crédibles, 3% tout à fait crédibles ce qui les situe à mi-classement. Avec 10% de plutôt crédibles et... 0% de tout-à fait crédible, les partis politiques sont bons derniers. À l'autre bout, les ONG se hissent à la troisième marche du podium avec un score de 49%, plutôt crédibles, et 4%, tout à fait crédibles. Mais il est un autre facteur dont il faut tenir compte pour expliquer pourquoi ce soutien ne se traduit pas nécessairement sur les réseaux sociaux: le risque que représente encore aujourd'hui la manifestation publique d'un soutien syndical dans un certain nombre d'entreprises. Il n'encourage pas les travailleurs à figurer parmi les amis des pages des syndicats.

DES DISCUSSIONS EN LIGNE ANIMÉES

Pour autant, la fréquentation régulière des réseaux sociaux montre que les organisations syndicales sont loin d'être absentes des discussions en ligne et notamment lors d'actions qui ont un impact sur la population comme les grèves dans les transports en commun ou les blocages autoroutiers. Mais même en dehors d'une actualité brûlante, il apparaît que les syndicats ne sont en général pas les initiateurs de ces échanges souvent très conflictuels. Ils les subissent plus souvent qu'ils ne les suscitent.

¹ <http://www.whyte.be/2017/12/22/etude-a-qui-peut-on-encore-se-fier/>



Tout comme il est rare que sur Twitter ils parviennent à populariser un hashtag, un mot-clé de leur choix. Or c'est devenu un vecteur de communication important comme l'a illustré le #metoo devenu mondial.

Ce n'est pas faute d'avoir essayé. À l'automne 2015, à la recherche de nouveaux modes d'action, la campagne «Sauvons nos Trains» avait cherché à mobiliser les usagers de la SNCB contre les projets de réforme du gouvernement. Pourtant réalisée de façon professionnelle, ce fut un échec retentissant: quelques centaines d'abonnés sur Facebook et Twitter, peu d'interactions et un impact très limité. Plus récemment, le premier volet de la Campagne TamTam «portée par de nombreux acteurs en convergence» n'a pas permis de la faire décoller sur les réseaux sociaux. C'est grâce à l'écho que lui ont donné les médias traditionnels que ses prises de position ont atteint le grand public.

UNE FAN BASE À ENCOURAGER

Si l'on poursuit la comparaison avec les ONG, on s'aperçoit que leur communication est beaucoup plus identifiée, y compris visuellement, cohérente et suivie. Du côté des organisations syndicales, on est face à une multiplication de pages et de comptes, des dénominations et lo-

gos divers et variés, avec sans doute en amont des moyens humains dispersés. Et pour cause, ce sont des confédérations, dont le niveau de base, c'est l'entreprise, le bureau, l'atelier ou l'école. Cela rend les processus de décision et de communication inévitablement plus complexes.

Mais ce qui apparaît comme une faiblesse est aussi une force qui pourrait constituer un axe fort de cette présence syndicale sur les réseaux sociaux. À l'heure où Facebook Live met le direct à portée de n'importe quel possesseur de smartphone et alors que le réseau veut précisément mettre en valeur les contenus des proches, les organisations doivent compter sur leurs membres et sympathisants. Non seulement pour diffuser des messages, mais pour les aider à produire leurs propres contenus qui seront ensuite partagés par d'autres. Une communication externe efficace passe donc d'abord par une communication interne performante. C'est encore plus vrai pour une organisation de jeunesse où, à l'image des stories de Snapchat, la connexion permanente est devenue un style de vie. Passer de *C'est compliqué* à *Dans une relation libre*, ce ne serait déjà pas si mal!

ALAIN GERLACHE

Un jeu pour mieux comprendre l'importance de la Sécu



Se passer des remboursements de soins de santé, des allocations familiales ou encore des pensions. Ça vous tente? Le jeu en ligne Sécu Wars, qui restera, on l'espère, de la science-fiction, vous permet de vous projeter dans un monde sans sécurité sociale!

Les **Equipes Populaires** et le **CIEP** ont lancé une campagne de sensibilisation «Investissez dans les Paradis Sociaux» sur les dangers de la privatisation de la sécurité sociale. Les deux organisations ont réalisé un jeu en

sociale et collective de Belgique (25% du PIB).

Pourquoi et comment défendre la Sécu ?

La «Sécu» constitue un bien collectif, qui NOUS appartient et qui améliore notre santé, nos emplois et la qualité de notre vie. Elle est présente à tout âge et à tous les moments de notre vie. Aussi, il n'est pas impensable de devoir moderniser la Sécu dans le futur, à condition que la société civile, que les citoyens prennent l'initiative du débat démocratique. Pour que la sécurité sociale puisse remplir ses

années, les différents gouvernements ont porté quelques coups à la sécurité sociale essentiellement en avançant le prétexte du «trou de la sécu». Son budget serait en déséquilibre, la part de l'État ne cessant d'augmenter dans son financement. C'est le prétexte de l'austérité.

Depuis la constitution du gouvernement Michel, qui se situe dans une ligne purement néolibérale, la sécurité sociale est même ouvertement attaquée dans ses fondements. En pratique? Ils cherchent à détricoter petit à petit les branches de la sécurité sociale au profit d'assurances privées. C'est, en quelque sorte, la privatisation de la sécurité sociale.

D'autres outils de sensibilisation!

Outre le jeu en ligne «Sécu Wars», la campagne propose plusieurs outils tels que différentes capsules vidéos humoristiques composées d'extraits de films connus, une pétition en ligne ou un test de personnalité de type «paradis fiscal ou paradis social»!

Rendez-vous sur www.secuwars.be pour découvrir tous ces outils ou pour avoir de plus amples renseignements sur cette campagne!

MANUEL ADAM
PERMANENT JEUNES CSC
VERVIERS



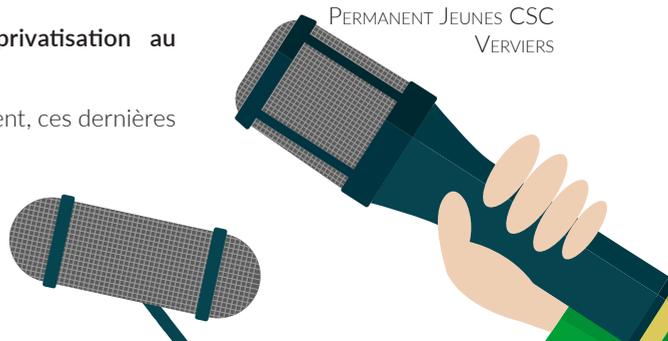
ligne «Sécu Wars» pour (re)mettre les enjeux de la Sécurité sociale au centre de l'attention de manière simple et ludique. Régulièrement des voix s'élèvent pour regretter le «chacun pour soi» et l'individualisme. Pourtant, il suffit de se tourner vers la sécurité sociale pour se rendre compte que la solidarité est une réalité très concrète. Tous les jours, des millions d'hommes et de femmes s'entraident et se soutiennent à travers ce système, qui représente la plus grande propriété

fonctions dans un cadre budgétaire confortable, sans dévier vers une logique de contrôle et d'exclusions, elle doit être mieux financée.

Rappelons que sans sécurité sociale, 47% de la population vivrait sous le seuil de pauvreté (contre 16% actuellement).

Austérité et privatisation au programme

Malheureusement, ces dernières



ADRESSES DES CENTRES RÉGIONAUX DES JEUNES CSC

BRABANT WALLON - Rue des Canonniers, 14 - 1400 Nivelles
067 88 47 71 - brabantwallon@jeunes-csc.be

BRUXELLES - Rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
025 57 85 10 - bruxelles@jeunes-csc.be

CHARLEROI - SAMBRE & MEUSE - Rue Prunier, 5 - 6000 Charleroi
071 23 09 88 - charleroi@jeunes-csc.be

HAINAUT OCCIDENTAL - Avenue des États-Unis, 10/1 - 7500 Tournai
069 88 07 35 - hainautoccidental@jeunes-csc.be

LIÈGE - HUY - WAREMME - Boulevard Saucy, 10 - 4020 Liège
043 40 72 35 - liege@jeunes-csc.be

LUXEMBOURG - Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon
063 24 47 45 & 063 24 47 37 - luxembourg@jeunes-csc.be

MONS - LA LOUVIÈRE - Rue Claude de Bettignies, 10/12 - 7000 Mons
065 37 25 59 - monslalouviere@jeunes-csc.be

NAMUR - DINANT - Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge
081 25 40 70 - namur@jeunes-csc.be

VERVIERS - Pont Léopold, 4-6 - 4800 Verviers
087 85 99 43 - verriers@jeunes-csc.be

SECRETARIAT NATIONAL (SIÈGE) - Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles
02 246 32 19 - info@jeunes-csc.be