

11 janvier 2019  
n° 1 • 77<sup>e</sup> année

Bimensuel  
Rédaction:  
chaussée de Haecht 579  
B-1030 Bruxelles  
Bureau de dépôt: Charleroi  
P911984  
ISSN 0772/2427



# L'Info

WWW.LACSC.BE

JOURNAL D'INFORMATIONS SYNDICALES

## Les causes du burn-out

Le burn-out s'est répandu à l'ensemble du monde du travail, avec ses déclinaisons que sont le bore-out et le brown-out. Les ouvriers ne sont pas épargnés. Parmi les causes du phénomène: la charge de travail bien sûr, mais aussi l'évolution du management.

> P 4 à 6

## À LA SANTÉ DES GROSSES FORTUNES!

**Les plus grosses fortunes se sont acquittées de leur contribution fiscale dès le 4 janvier, alors que les citoyens ordinaires devront travailler jusqu'en juin pour les payer. Il est plus que temps de mettre en place une fiscalité juste et progressive.**

Champagne! Des militants et militantes de la CSC et d'une trentaine d'organisations, toutes membres du Réseau pour la justice fiscale (RJF) et de la Campagne tam-tam, se sont rassemblés devant l'entrée du «square des Milliardaires», à Bruxelles, le 4 janvier dernier. Ils ont levé leur verre à la santé des plus fortunés. En effet, ceux-ci se sont déjà acquittés de leurs contributions ce 4 janvier, alors que la grande majorité des autres citoyens devront travailler jusqu'au mois de juin pour y parvenir.

Pourquoi? Parce que les détenteurs des grosses fortunes et les multinationales arrivent à limiter leur contribution à la vie en commun à quelques pourcents de leurs revenus; de plus, certains organisent si bien l'évasion fiscale (y compris dans des formes légales) qu'ils ne paient pas d'impôt du tout.

### Concentration des richesses

Toutes les organisations membres du RJF militent pour la mise en place d'une fiscalité équitable et progressive. Mais les plus fortunés ne l'entendent pas ainsi. Et, à ce jour, les pouvoirs publics n'ont pas pris les mesures qui s'imposent. Au contraire, la richesse détenue par quelques gros patrimoines se concentre davantage sous l'effet des politiques néolibérales. Une étude récente de l'Université d'Anvers a montré que 1% des ménages les

plus riches détiendrait de 18 à 20% des patrimoines, et que 80% de la valeur des actions cotées en Bourse sont dans les mains des 10% des ménages les plus fortunés.

Dans le même temps, le taux de pauvreté reste inquiétant. Au cours de la législature sortante, les travailleurs et les travailleuses n'ont pas été épargnés: austérité, saut d'index, quasi-blocage des salaires, réforme de la loi de 1996 sur la formation des salaires, coupes dans les services publics et dans les dépenses de santé...

### Réduire les inégalités

L'impôt est souvent perçu comme une charge; en fait, c'est une contribution destinée à réduire les inégalités. Un effort financier est demandé à l'ensemble de la population afin de financer les besoins jugés indispensables à l'organisation de la vie en société. Le but est d'assurer à l'ensemble des citoyennes et des citoyens le droit garanti par l'article 23 de la Constitution belge: «*Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.*»

Pour y arriver, les organisations membres du RJF et de la Campagne tam-tam revendiquent notamment:

- un registre précis et exhaustif des patrimoines des citoyens, qui puisse servir à prendre des décisions de bonne gouvernance en matière fiscale, économique et budgétaire, en bonne connaissance de cause;
- un impôt progressif sur les patrimoines supérieurs à 1 million d'euros (habitation personnelle non comprise).

# L'Info



Pour une lecture aisée de «L'Info» sur smartphone et sur tablette, en Belgique et à l'étranger, et cela dès la parution du journal, scannez ce code QR. Il vous mènera directement vers le téléchargement de l'application «L'Info CSC» de votre Playstore ou de l'App Store. Ou suivez la procédure de téléchargement.

### Procédure de téléchargement pour Android

Allez sur **Playstore** > Dans «Recherche» (loupe), tapez «L'Info CSC» > Cliquez sur l'icône «L'Info CSC» > Cliquez sur «Installer». Le kiosque s'installe en arrière-plan sur le bureau de votre tablette > Toujours sur Playstore, cliquez sur «Ouvrir» > Lors de l'ouverture de l'application, acceptez les «notifications push» > Dans l'application, cliquez sur «Télécharger» pour lire votre dernier numéro de «L'Info».

### Procédure de téléchargement pour IOS

Cliquez sur **l'App Store** > Dans la barre de recherche, en haut à droite de votre écran, tapez «L'Info CSC» > Cliquez sur «L'Info CSC» qui apparaît dans les résultats de recherche > Cliquez sur le bouton de téléchargement > Patientez pendant le téléchargement et l'installation de votre application > Cliquez sur «Ouvrir» > Téléchargez le numéro de votre choix.

**TIRAGE MOYEN**  
200.000 exemplaires

**RÉDACTION**  
chaussée de Haecht, 579,  
B-1030 Bruxelles (Belgique)  
Tél : 02 246.32.86  
Fax : 02 246.30.10  
E-mail [presse@acv-csc.be](mailto:presse@acv-csc.be)

Pour obtenir votre correspondant,  
faites le 02/246 suivi des quatre  
chiffres indiqués.

**ABONNEMENTS ET POSTE**  
Marleen Verlee [3281]  
[mverlee@acv-csc.be](mailto:mverlee@acv-csc.be)

**CHEF DU SERVICE PRESSE**  
Brigitte Jaspard [3291]  
[bjaspard@acv-csc.be](mailto:bjaspard@acv-csc.be)

**SECRÉTAIRE DE RÉDACTION**  
Daniel Dellisse [3287]  
[ddellisse@acv-csc.be](mailto:ddellisse@acv-csc.be)

**RÉDACTION**  
Anne-Marie Pirard [3290]  
[apirard@acv-csc.be](mailto:apirard@acv-csc.be)  
Donatienne Coppeters [3283]  
[dcoppeters@acv-csc.be](mailto:dcoppeters@acv-csc.be)  
David Morelli [3289]  
[dmorelli@acv-csc.be](mailto:dmorelli@acv-csc.be)

**MISE EN PAGE**  
Patricia Martin [3297]  
[patriciamartin@skynet.be](mailto:patriciamartin@skynet.be)  
Marie-Hélène Toussaint [3298]  
[M-HToussaint@skynet.be](mailto:M-HToussaint@skynet.be)

**ÉDITEUR**  
Confédération des syndicats chrétiens [CSC]

**IMPRIMERIE**  
Remy-Roto Beauraing



## «UNE PÉRIODE STIMULANTE POUR LES MOUVEMENTS SOCIAUX»

**Ariane Estenne assure la présidence du Mouvement ouvrier chrétien (Moc) depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Pour elle, le contexte politique et social troublé est une occasion de renforcer l'action collective via l'éducation permanente.**

«En 2019, présider une organisation comme le Moc, ce n'est pas occuper une fonction de pouvoir, mais animer un pouvoir collectif. C'est ainsi que je perçois ce rôle», explique Ariane Estenne. Le 1<sup>er</sup> janvier, elle est devenue la nouvelle présidente du Mouvement ouvrier chrétien (Moc), succédant à Christian Kunsch parti à la retraite.

Le Moc fédère l'action conjointe de la CSC, la Mutualité chrétienne, Vie féminine, les Équipes populaires et les Joc. Il porte avec force un message d'ouverture et de pluralisme. Le conseil politique du Moc, réuni à Namur le 5 juin dernier, a élu la nouvelle présidente à une écrasante majorité des voix. C'est seulement la deuxième fois de son histoire que le Moc porte une femme à la présidence. Jeanine Wynants avait exercé ce mandat de 1979 à 1985.

Âgée de 35 ans, Ariane Estenne est licenciée en sciences politiques de l'ULB. «L'Info» l'a rencontrée à l'aube de son nouveau mandat.

### Pourquoi avoir répondu positivement aux sollicitations du Moc et vous être portée candidate à la présidence?

Ce qui marque chaque étape de mon parcours, c'est une indignation forte. Durant mes études, je me suis intéressée à la question des femmes et des féminismes. Engagée par Vie féminine, j'ai travaillé sur le terrain avec des femmes issues de tous milieux. J'ai adoré le travail d'éducation permanente qui a renforcé ma conviction de l'importance du travail culturel pour changer le monde. Puis, j'ai assuré la coordination de la Caravelle des droits des femmes. Une expérience très puissante! En mai 2014, devenue secrétaire générale adjointe de Vie féminine, j'ai assuré une mission de pilotage du mouvement. Puis, Alda Greoli m'a demandé de me charger de l'éducation permanente à son cabinet.

Elle l'a fait sur base de mon expérience de terrain. Aujourd'hui, repasser du côté associatif m'apparaît comme une évidence. Structurer une action collective forte via l'éducation permanente est et reste mon fil conducteur.

**Vous prenez vos fonctions alors que l'actualité politique et sociale est difficile et troublée...**

Tout ce qui se passe actuellement témoigne du grippage de la démocratie, qu'elle soit politique ou sociale. Il y a un rejet des institutions au sens large. Les initiatives citoyennes qui émergent aujourd'hui sont une forme d'expression de ce rejet. C'est pourquoi, balayer d'un revers de la main un mouvement comme les Gilets jaunes n'aurait aucun sens.

Le Pacte social a été créé après la guerre avec la conviction partagée qu'il fallait diminuer les inégalités et proposer une sécurité sociale forte. Cette conviction partagée s'effrite, entre autres à cause des politiques individualistes et néolibérales menées depuis des années. Du coup, certaines mobilisations ont lieu hors de structures qui peuvent être perçues comme inefficaces.

Tout cela oblige les mouvements sociaux à s'interroger. Ce contexte troublé est l'occasion de réhabiliter les syndicats, les mutuelles, ce qu'on appelle les corps intermédiaires, car ils font le lien entre revendications de terrain et réalisations politiques. Il faut réinventer ce rôle d'intermédiaire tout en gardant les mêmes balises: l'horizon, c'est l'égalité; le chemin, c'est la démocratie.

### Aujourd'hui, la Belgique a un gouvernement minoritaire. Des élections importantes auront lieu en mai. Que dit le Moc?

Si on repart avec la même coalition fédérale, il n'y aura plus de corps intermédiaires! Concrètement, en termes de revendications, le Moc et ses organisations veulent un travail digne, des revenus décents, une sécurité sociale qui joue son rôle d'assurance. Et bien sûr, il faut inclure les questions de transition et de climat et, partout, de démocratie culturelle!

Au niveau européen, le Moc est clair: tout sauf l'extrême droite. Il faut développer tout ce qui peut contribuer à approfondir la démocratie politique, sociale, écono-

mique, du local au mondial. Et évidemment, nous devons, à tous les niveaux de pouvoir, tout mettre en œuvre pour lutter contre le racisme, de manière urgente et radicale!



© Nathalie Gabay

**Ariane Estenne succède à Christian Kunsch à la présidence du Mouvement ouvrier chrétien.**

“ Ce contexte troublé est l'occasion de réhabiliter les syndicats, les mutuelles, ce qu'on appelle les corps intermédiaires, car ils font le lien entre revendications de terrain et réalisations politiques. ”



## **Burn-out, bore-out, brown-out: les blessures invisibles**

**Comme le feu auquel il fait référence, le burn-out s'est répandu dans tous les secteurs du monde du travail. Quelles sont les origines de cette maladie psychosociale et de ses déclinaisons que sont le bore-out et le brown-out? Comment s'en prémunir et comment en sortir? Première partie de notre dossier.**

Le burn-out était, au départ, associé aux catégories professionnelles aidantes (travailleurs sociaux, travailleurs médicaux...). Mais il est apparu que cet état d'épuisement professionnel consommait (c'est la signification du terme «burn-out») également les dernières ressources des cadres d'entreprise, des employés et des ouvriers. Bref, tous les types d'emplois, dans tous les secteurs.

L'épuisement professionnel n'est pas un phénomène nouveau mais, jusqu'il y a peu, le feu couvait encore sous la dénomination générique de «dépression». Ce qui a empêché d'aborder le burn-out et ses déclinaisons, le bore-out et le brown-out, de manière spécifique, tant sur le plan de la prévention que sur celui de la gestion de ces pathologies et du retour au travail.

### Les ouvriers ne sont pas épargnés

En novembre dernier, la CSC de Mons-La Louvière organisait une soirée-débat sur le thème «*De plus en plus out? Burn-out, bore-out, brown-out?*» pour faire le point sur cette question avec, entre autres, Guy Denuit, éditeur et auteur d'une série d'ouvrages sur le bien-être au travail<sup>(1)</sup>.

«*Lorsqu'il se trouve en état de burn-out, un travailleur peut se trouver dans un état d'épuisement total. Il est incapable de travailler, tant son corps et son esprit vont mal*, déclare l'auteur, ancien chef du Contrôle du bien-être en Hainaut. *On rencontre cette pathologie principalement dans les métiers intellectuels et relationnels, mais les travailleurs manuels n'en sont malheureusement pas exemptés.*» Selon une étude française<sup>(2)</sup>, 13,2% des ouvriers présenterait un risque d'épuisement professionnel.

En effet, si le burn-out est devenu un sujet largement popularisé par la presse s'agissant de l'épuisement professionnel des cadres et des employés, le burn-out des travailleurs manuels est largement moins traité, alors que eux aussi sont mis sous pression, notamment dans la sous-traitance. «*S'ils en sont moins victimes*, explique l'intervenant, *c'est parce que leur travail et leur niveau de responsabilité sont plus facilement quantifiables. On sait qu'un maçon peut mettre, en une heure, un certain nombre de briques pour construire son mur, et qu'il ne sera pas possible d'en mettre le double. L'ambition de grimper dans la hiérarchie des responsabilités dans une entreprise est également plus modeste dans les métiers manuels, ce qui a pour conséquence qu'il y a moins de frustrations au niveau du travail.*»

### Bore-out: la souffrance de l'ennui

«*La différence importante entre le burn-out et le bore/brown-out*, explique Laurence Semoulin, permanente interprofessionnelle à la CSC de Mons-La Louvière et intervenante lors de la soirée-débat, *c'est que le burn-out ne vient en général pas de la vic-*

*time. C'est un phénomène qui vient de l'extérieur, qui est généré notamment par du stress.*» Le corps dit stop et la machine se bloque, physiquement et psychologiquement. «*Le bore-out et le brown-out proviennent d'un sentiment: le travailleur est victime de ce qu'il ressent. Le problème doit dès lors être analysé sur base du contenu de son travail.*»

L'ennui au travail, qui peut aboutir au bore-out, reste un sujet tabou. Lorsqu'on l'aborde, les conversations tournent souvent court: celui qui ne se plaît pas dans son travail n'a qu'à en chan-

*Plus les travailleurs sont formés,  
plus le risque est grand  
que l'ennui s'installe.*

ger. Une souffrance encore plus difficile à exprimer dans les milieux où l'emploi est plus précaire, celui qui se plaint se voyant souvent rétorquer qu'il a «*la chance d'avoir un emploi*».

Au niveau du monde ouvrier, un opérateur qui perce des trous à longueur de journée, travail répétitif et parcellaire, peut également aboutir à une réaction de bore-out. «*Plus les travailleurs sont formés*, ajoute Guy Denuit, *plus le risque est grand que l'ennui s'installe.*»

Le sentiment d'ennui étant plus personnel, le problème se manifeste de façon moins criante que le burn-out. «*Un cadre qui tombe dans le burn-out, c'est une catastrophe. Avoir mille ouvriers qui s'ennuient au boulot et qui grognent, ça ne n'empêche pas les responsables du management de dormir.*»

Le bore-out, comme le burn-out, n'est pas sans risques en matière d'accidents du travail. On assiste d'ailleurs à une augmentation du nombre de reconnaissances d'accident du travail dans le cadre des risques psychosociaux. Mais aucune jurisprudence claire ne ressort actuellement des arrêts rendus en la matière par les cours du travail, certains cas ayant été reconnus comme accidents du travail, d'autres pas.

### De quoi parle-t-on?

**Burn-out.** État d'épuisement extrêmement grave d'origine psychique, mais avec des conséquences importantes sur le physique.

**Bore-out.** Syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui. Il est déclenché par le manque de travail, l'ennui et l'absence de satisfaction professionnelle.

**Brown-out.** Ce terme vient de l'électronique et fait référence à une chute de tension du réseau électrique qui aboutit à une légère panne de courant. Dans le monde du travail, il correspond à des travailleurs qui travaillent beaucoup, en étant surmenés et insatisfaits. La motivation baisse et le travailleur se désengage de son travail.



## En recherche d'interlocuteurs

Si la pression sur le travail et un contexte ultra-concurrentiel jouent un rôle important dans l'explosion des maladies psychosociales, la mondialisation et les changements dans le management constituent un facteur aggravant important. «*Le patron n'est plus souvent le propriétaire de l'entreprise. Face à une maladie psychosociale, le responsable journalier n'a plus les moyens de se soucier de cela et de résoudre ce type de problème. Il est désormais moins un interlocuteur pour résoudre des problèmes que celui qui bat la mesure, comme sur les galères. La direction croit y gagner, mais cela fait des dégâts dans la motivation des travailleurs*», constate Guy Denuit.

D'où l'importance d'une délégation syndicale en entreprise. Le délégué est la personne à qui le travailleur en souffrance peut encore s'adresser. «*Mais son rôle devient difficile s'il y a un problème global dans une entreprise*, regrette l'auteur. Il est aussi difficile pour le délégué syndical de trouver un interlocuteur pour régler les problèmes. D'où l'importance d'une internationalisation du dialogue syndical.»

## L'heure du retour

Le retour du travailleur après une convalescence plus ou moins longue est un moment particulièrement délicat et difficile. D'une part, parce qu'au même titre que les séquelles physiques, la victime d'épuisement professionnel a également des séquelles psychiques. Lorsqu'elle revient, il n'est pas certains que l'organisation du travail, le contenu de la tâche ou les rapports avec le



Une tâche répétitive et parcellaire peut être une source de bore-out.

© Leyla Vidal/Belpress.com

mangement auront changé. Quelqu'un qui, à son retour au travail après un burn-out, se fait insulter ou rabrouer publiquement dans son entreprise, le vivra comme une agression et risque de rechuter.

D'autre part, parce que la croisade du gouvernement contre les maladies aboutissant à des incapacités de travail de longue période, les mesures de réintégration des malades facilitent la possibilité pour l'employeur d'envoyer les travailleurs à la médecine du travail, qui décidera si le travailleur est apte ou non à reprendre le travail. «*Le projet politique de la ministre de la Santé consistant à payer quelques séances chez le psychologue pour remettre rapidement les malades au travail, risque fort de ne rien résoudre au problème si on les remet dans la même firme, dans le même job*», s'insurge Guy Denuit.

Dans ces conditions, le danger pour le travailleur est d'être reconnu définitivement inapte à reprendre le travail, ce qui peut être synonyme de licenciement. «*Avant, quand on voulait virer quelqu'un, il fallait lui payer ses indemnités de préavis. Maintenant, ce n'est plus automatiquement le cas grâce à la réintégration des malades*», s'inquiète Laurence Semoulin.

Le comité PPT ne peut jouer ici qu'un rôle d'avis et d'accompagnement. La délégation syndicale peut accompagner le travailleur dans ses entretiens, mais il n'y a pas de structure de soutien psychologique en dehors de la médecine du travail, garante de sa bonne réintégration.

On le voit, le burn-out et ses dérivés sont des problèmes délicats et il s'agit, tant pour les travailleurs que pour les représentants syndicaux, de rester attentif, sur le terrain comme au niveau législatif, à l'évolution de la prise en charge, depuis la prévention jusqu'à après le retour, de cette maladie du siècle.

**D.Mo.**

La seconde partie du dossier abordera, dans le prochain numéro de «L'Info», le brown-out et la prévention du burn-out.

(1) «*La firme qui tue*», «*L'inspection du travail*», «*Chronique de la mort programmée d'un travailleur ordinaire*», trois romans sociaux publiés sous le nom de Guy Dupas.

(2) Étude du cabinet Technologia, janvier 2014.



© iStock



## TRANSPORT

### L'AUTOMATISATION EN DÉBAT

**Le transport vit une véritable révolution technologique. L'automatisation y est déjà une réalité et elle va encore augmenter. La Commission européenne a réuni les acteurs pour confronter leurs points de vue.**

Les secteurs maritime, ferroviaire, routier et aérien sont tous concernés. L'automatisation les a déjà modifiés et va les transformer plus encore, en entraînant diverses conséquences sociales, économiques, écologiques, technologiques, etc. La Commission européenne suit ces évolutions de près. Fin 2018, elle a réuni les représentants des travailleurs, des entreprises, des centres de recherche, des universités et de plusieurs directions générales, afin de confronter leurs points de vue sur ces changements.

Originalité de la démarche: ce sont les participants eux-mêmes qui ont animé la journée. Ils se sont répartis en groupes de quatre à six personnes et, passant successivement d'un atelier thématique à l'autre, ont débattu de trois problématiques essentielles: les tendances les plus importantes qui émergent actuellement dans le domaine du transport automatisé, l'impact de ces tendances sur les travailleurs, et les risques et opportunités si aucune action (légale ou autre) n'est décidée en réaction à ces tendances.

Les débats, exclusivement menés en anglais, ont été très riches. Les principaux enseignements qui sont sortis de ces discussions sont les suivants: *«Désormais, les femmes doivent absolument être incluses dans le paysage renouvelé du transport automatisé. Certains métiers vont disparaître et de nouveaux métiers seront créés, mais personne ne peut être laissé sur le carreau, explique Anne-Catherine Huygen, permanente CSC-Transcom. Tout le monde doit pouvoir s'y retrouver, que ce soit le travailleur ou l'utilisateur du transport. Enfin, très majoritairement, les participants ont estimé que ne rien réguler n'est pas une option, sous peine de laisser le marché se développer sauvagement. Il en est aussi ressorti que la transition est presque plus importante que le paysage futur du transport. En effet, celui-ci étant en constante évolution, personne ne peut prédire et décrire avec exactitude le monde dans lequel nous évoluerons dans vingt ou trente ans.»*

#### À suivre

Au terme des travaux, la CSC-Transcom a souligné l'importance de donner une suite régulière à cette première prise de contact. Et les participants ont insisté sur la nécessité d'une collaboration régulière avec la Commission, afin de travailler de manière qualitative.

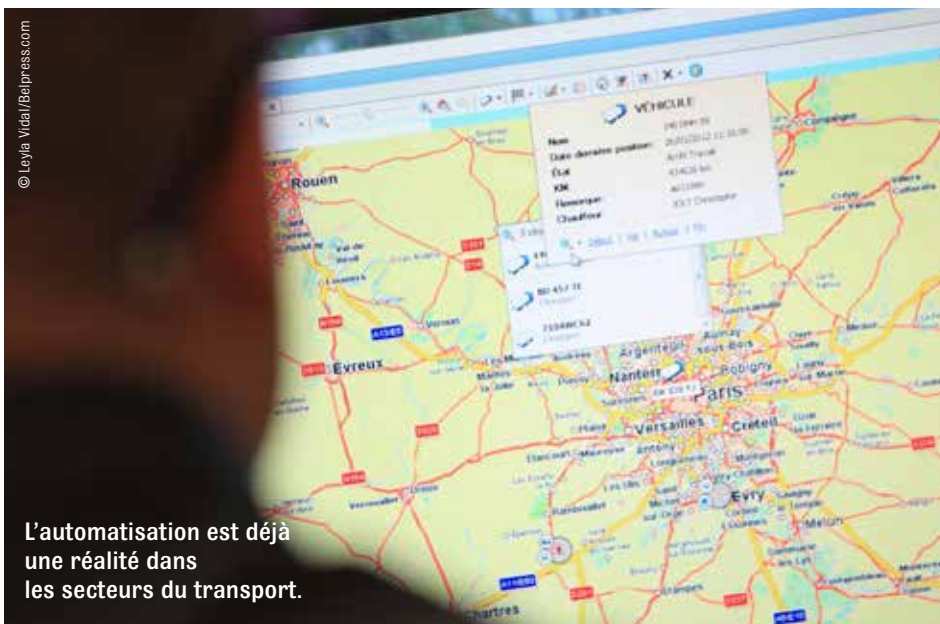
#### TRAVAIL FAISABLE: PÉTITION EN LIGNE



Le 20 décembre dernier, une délégation de la CSC-Bâtiment industrie & énergie (CSC-BIE) s'est rendue au cabinet du ministre de l'Emploi, Kris Peeters, pour lui faire part de ses préoccupations quant aux mesures antisociales du gouvernement. L'âge légal de la pension est passé à 67 ans. Dans le cadre du «jobsdeal», l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière pourrait passer de 55 à 60 ans, et les conditions d'accès au RCC pourraient être durcies. *«Ces mesures sont inacceptables. De nombreux travailleurs tombent malades parce qu'ils ne sont plus en mesure de supporter la charge de travail»,* souligne Patrick Vandenberghe, président de la CSC-BIE. En amont, des militants avaient pris l'initiative de lancer une pétition contre ces mesures. Elle a déjà recueilli plus de 25.000 signatures. Elle peut encore être signée sur [www.cscbie.be](http://www.cscbie.be) jusque fin janvier. Elle sera ensuite remise au ministre.

#### CHÔMAGE: ACTION DE SENSIBILISATION

Le 14 décembre dernier, les Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC ont organisé une action de sensibilisation à proximité du ministère de l'Emploi, à Bruxelles, sur la dégressivité des allocations de chômage et sur le service communautaire («L'Info» n°22 du 7 décembre 2018). Une délégation a été reçue au cabinet Peeters. *«Nous sommes repartis avec un sentiment mitigé, explique Lazaros Goulivos, responsable syndical interprofessionnel à la CSC bruxelloise. La dégressivité accrue des allocations de chômage reste inscrite dans le "jobsdeal", mais les Régions ne veulent pas du service communautaire. Nous devons rester attentifs.»*



© Leyla Vidal/Belpress.com

L'automatisation est déjà une réalité dans les secteurs du transport.



## Droit social, fiscalité: ce qui a changé le 1<sup>er</sup> janvier

**Réforme des allocations familiales en Wallonie, davantage de flexibilité pour le congé thématique, poursuite de la mise en œuvre du tax shift... Survol de quelques-uns des changements intervenus ce 1<sup>er</sup> janvier dans le droit du travail, la sécurité sociale et la déclaration d'impôt.**

**Allocations familiales.** En Wallonie, un nouveau système d'allocations familiales entre en vigueur. Les changements ont lieu en deux temps. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, deux suppléments sont liés aux revenus des parents (et plus à leur situation professionnelle): le supplément social et le supplément pour maladie/invalidité de longue durée (plus de 6 mois). Dans un an, un nouveau tarif, unique, s'appliquera aux enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. À

Bruxelles, rien ne change. Plus d'infos sur [www.aviq.be](http://www.aviq.be) et [www.famiwal.be](http://www.famiwal.be).

**Congé parental.** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, un travailleur à temps plein peut prendre un congé parental à 1/10, sous la forme d'une demi-journée par semaine ou d'une journée entière toutes les deux semaines, et ce pendant 40 mois maximum. Jusqu'ici, il était uniquement possible de prendre un congé parental à temps plein pendant 4 mois, à mi-temps pendant 8 mois ou à 1/5 pendant 20 mois. Le congé parental 1/10 n'est toutefois possible qu'avec l'accord de l'employeur (contrairement aux autres formes de congé parental).

**Congés thématiques (1).** Les travailleurs peuvent planifier plus librement leurs congés thématiques à temps partiel

(mais avec l'accord de l'employeur). Il est ainsi possible, par exemple, de prendre un congé parental à mi-temps pendant 8 mois en alternant une semaine de travail à temps plein et une semaine de congé.

**Congés thématiques (2).** Le travailleur qui prend un congé parental ou un congé pour assistance médicale à temps plein, peut désormais opter pour des blocs d'une semaine (au lieu d'un mois). Ici aussi, l'employeur doit donner son accord.

**Congé d'adoption.** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, un des deux parents adoptifs peut prendre une semaine supplémentaire de congé d'adoption. Un travailleur peut désormais prendre au moins 6 semaines de congé d'adoption lors de l'adoption d'un enfant mineur. Pour un enfant porteur d'un handicap, cette durée maximale est doublée. En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée maximale du congé d'adoption est prolongée de 2 semaines par parent adoptif. Ce congé d'adoption supplémentaire sera étendu d'une semaine tous les deux ans, pour atteindre 5 semaines de congé d'adoption supplémentaires en 2027, à répartir entre les deux adoptants le cas échéant. Pour les trois premiers jours du congé d'adoption, le travailleur conserve son salaire normal payé par l'employeur. Pour le reste du congé d'adoption, il perçoit des allocations versées par la mutuelle, correspondant à 82% du salaire brut plafonné.

**Congé d'accueil.** Dans le cadre de l'accueil de longue durée, le travailleur qui accueille un enfant mineur dans sa famille et assure les soins à cet enfant, a droit à 6 semaines de congé d'accueil. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un des deux parents d'accueil peut prendre une semaine supplémentaire de congé d'accueil. La durée, les conditions et les allocations du congé d'accueil sont identiques à celles du congé d'adoption. À côté de ce congé d'accueil de 6 + 1 semaines, l'ancien congé d'accueil de 6 jours est maintenu. L'Onem reste compétent pour ce dernier congé. Pour les 6 + 1 semaines, c'est la mutualité.



En Wallonie, la réforme des allocations familiales a commencé.





Une nouvelle phase du tax shift est entrée en vigueur.

**Chômage.** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, le supplément d'ancienneté pour les chômeurs âgés n'est octroyé qu'à partir de 63 ans au lieu de 62 ans (sauf pour ceux qui en bénéficient déjà). En 2020, ce sera à partir de 65 ans.

**Impôts (1).** Une partie du revenu imposable de tout contribuable est exonérée d'impôt. Il s'agit de la «quotité exemptée». Jusqu'ici, le montant de la quotité exemptée dépendait du revenu imposable: 4.260 euros pour les personnes dont le revenu imposable ne dépassait pas 25.220 euros (quotité exemptée majorée), 4.095 euros pour les autres (quotité exemptée standard). Cette année (exercice d'imposition 2020), dans le cadre du tax shift, un seul montant s'applique à l'ensemble des contribuables: 4.785 euros (à indexer).

**Impôts (2).** Plus le revenu imposable est élevé, plus le taux fiscal applicable à la

partie la plus élevée du revenu imposable est élevé. Les taux proprement dits ne changent pas pour l'année d'imposition 2019, mais, dans le cadre du tax shift, le plafond pour la tranche de 40% est relevé de 13.940 euros à 14.330 euros (à indexer). Autrement dit, le revenu imposable sera imposé plus longtemps au taux de 40% (au lieu de passer à la tranche de 45%).

**Impôts (3).** Le «bonus à l'emploi fiscal» est le pendant fiscal du «bonus à l'emploi social». Celui-ci consiste en une réduction des cotisations ONSS des travailleurs à bas salaire. Parallèlement, le bonus à l'emploi fiscal est calculé sous la forme d'un pourcentage du bonus à l'emploi social dont le contribuable a bénéficié. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, dans le cadre du tax shift, ce pourcentage s'élève à 33,14% (au lieu de 28,03%). Le montant maximal de la réduction fiscale passe ainsi de 420 à 500 euros par an (non indexé).

de la comptabilité. Compétences: sens de l'innovation, flexibilité, bilinguisme FR-NL. La connaissance de la sécurité d'existence, de l'avantage social et de la législation sur les ASBL est un atout. Les candidatures (CV et lettre de motivation) sont attendues jusqu'au 22 janvier, par courriel à l'adresse walter.notredame@acv-csc.be, à l'attention de Walter Notredame, coordinateur financier, rue Royale 451, à 1000 Bruxelles. Détail de l'offre sur [www.cscbie.be](http://www.cscbie.be).

## NAMUR: TRANSITION ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le samedi 19 janvier, aura lieu au Palais des Congrès de Namur une journée exceptionnelle dont le titre est «*Transition et développement durable: partager les constats, stimuler l'éducation, unir les énergies*». Objectifs: rassembler les constats et analyses de démarches sociétales de transition et de développement durable, puis transférer ces constats et analyses dans des démarches d'éducation et de transmission (école, éducation permanente, promotion sociale, formations). Au programme: conférences, échanges, tables rondes avec entre autres Jean-Pascal van Ypersele, Arnaud Zacharie, Nadine Gouzée, ainsi que des représentants de l'ASBL Fec et du Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement (Rise). Infos et inscriptions sur <http://efdd-asbl.org>.

## THULIN: INFO-PRÉVENTION POUR LES SENIORS

Le 18 décembre dernier, les militants CSC-Seniors de Mons-La Louvière ont organisé, en collaboration avec la commune d'Hensies et la police des Hauts-Pays, une séance d'information-prévention pour les seniors à Thulin. La trentaine de seniors présents ont pris connaissance du projet «Seniors focus», cette boîte jaune à placer au frigo qui contient un formulaire renseignant une série de données utiles en cas de problème (perte de mémoire, perte de connaissance, accident...). Ils ont également reçu une information sur les vols par ruse et sur les arnaques par téléphone et sur internet, dont sont victimes beaucoup de personnes âgées.



## Offre d'emploi

### Collaborateur administratif (h/f/x)

Pour renforcer son service financier et son service de sécurité d'existence à Bruxelles, la CSC-Bâtiment industrie & énergie recrute un collaborateur administratif (h/f/x). Temps plein. Tâches principales: secrétariat des fonds de sécurité d'existence et traitement



La lutte contre le réchauffement climatique pourrait s'accompagner de la création de nombreux emplois si des politiques volontaristes étaient adoptées.

## COP 24: SERVICE MINIMUM, URGENCE MAXIMALE

**Après deux semaines de discussions très tendues, la conférence des Nations unies sur le climat s'est achevée le 16 décembre à Katowice. Retour succinct sur l'événement.**

C'est dans la ville de Katowice en Pologne que s'est déroulée la 24<sup>e</sup> Conférence mondiale sur le climat. Près de 23.000 délégués issus de la quasi-totalité des pays de la planète s'y sont réunis pendant deux semaines. Les enjeux de cette Conférence des parties (COP) étaient triples. Il s'agissait d'abord et surtout de se mettre d'accord sur le «Paris Rulebook», une sorte de manuel précisant les règles d'application des principes de l'Accord de Paris, permettant enfin sa mise en œuvre. Deuxièmement, l'objectif était pour les États de relever leurs objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre (GES). Enfin, il était prévu que les pays développés trouvent de nouveaux moyens de financement pour

aider les pays les plus pauvres à s'adapter aux changements climatiques.

Après de multiples rebondissements, le Paris Rulebook a finalement été adopté dans la nuit du 15 au 16 décembre. Il entrera bel et bien en vigueur dès 2020 comme prévu. Ce manuel est très important, car il précise une série de questions telles que: comment les pays doivent-ils comptabiliser leurs émissions de GES? Comment doivent-ils élaborer leurs rapports concernant la «finance climat»? Quelles règles s'appliquent aux mécanismes volontaires de marché? Etc.

Un gros point de tension était de savoir si on allait maintenir la division entre pays riches et pays pauvres dans le rapportage des émissions, ou si on allait se diriger vers un système unique. Au final, le même ensemble de règles s'appliquera pour tous, mais une large flexibilité est laissée aux pays ayant moins les moyens de les appliquer. Une grande flexibilité a aussi été attribuée aux pays riches dans la manière avec laquelle ils pourront réaliser les rapports sur leurs contributions au financement des pays en développement.

### Manque d'ambition

Le rapport spécial du Giec (Groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat) sur le réchauffement à 1,5 degré à fait grand bruit lors de sa sortie en octobre dernier. Il fut beaucoup cité lors de la COP et il aurait pu provoquer un sursaut d'ambition. Malheureusement, sur ce point, la COP fut un échec. Les pays en présence n'ont même pas été capables d'accueillir le rapport. Ils se sont contentés de saluer le fait qu'il ait été publié à temps (!) et invitent les différents pays à l'utiliser lors de leurs futures discussions au sein de l'Onu.

*«Les gouvernements auraient dû s'engager à plus d'ambition, il n'en a rien été, regrette la CSC. Les responsabilités dans le réchauffement ont été discutées, voire niées par certains, et les décisions ont encore été remises à plus tard. Alors que nous savons ce qu'il conviendrait de faire et que de nombreuses technologies sont disponibles, l'intérêt économique à court terme et les intérêts nationaux ont bloqué les débats. De nombreux pays en voie de développement, d'ONG et de scientifiques regrettent que les pays riches n'assument pas leur part de responsabilité historique dans le réchauffement climatique.»*

En ce qui concerne l'aide aux pays en développement, les 100 milliards d'aide annuelle, annoncés depuis des années pour 2020, ne sont pas pour demain. Le Rulebook dit simplement que les pays «devraient donner une indication sur les nouvelles et additionnelles sources de financement, et sur comment il a été déterminé que ces ressources sont nouvelles et additionnelles». En clair, on ne demande pas nécessairement de nouvelles sources de financement.

### Objectif européen

Alors que nos voisins néerlandais et luxembourgeois l'ont demandée, la Belgique ne soutient pas l'augmentation de l'ambition européenne de réduction des émissions de GES à minimum -55%



en 2030 par rapport à 1990. Cette ambition est pourtant vitale si l'on veut encore respecter les principes de l'Accord de Paris et les recommandations du dernier rapport spécial du Giec sur le respect de 1,5 degré.

«De même qu'il contribuerait à éviter des dégâts écologiques et sociaux d'une ampleur inimaginable, cet objectif de réduction de GES pourrait s'accompagner de la création de nombreux emplois si des politiques volontaristes étaient adoptées, observe la CSC. On ne compte en effet plus les rapports faisant état de nombreuses créations nettes d'emplois dans l'économie circulaire,

les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, la rénovation énergétique des bâtiments, les transports publics... Une certaine lassitude devant le manque de volonté politique se fait jour chez de nombreux observateurs.»

|| **En Belgique, nous demandons l'organisation d'une conférence nationale sur la transition juste. Cette idée fait son chemin.** ||

### Lueur d'espoir

En revanche, la «Déclaration sur la solidarité et la transition juste» a été adoptée par une longue

liste de pays, y compris la Belgique. Le concept de transition juste, issu du monde syndical, se diffuse et est de plus en plus pris au sérieux par de nombreux États, entreprises, ONG et académiques. La transition juste doit permettre d'inclure tout le monde dans

la nécessaire transition écologique et de fournir aux travailleurs des emplois décents pour tous.

«En Belgique, nous demandons l'organisation d'une conférence nationale sur la transition juste, chargée de réunir les différents acteurs afin de parvenir à une vision commune. Cette idée fait son chemin. À l'instar du Canada, il s'agirait ensuite de créer une "task force" de la transition juste, composée d'acteurs du monde socio-économique, de dirigeants politiques et d'académiques, en vue de débattre de ce sujet de façon permanente et constructive.»

Autre lueur d'espoir: le secrétaire général de l'Onu, Antonio Guterres, organisera un grand sommet climatique en septembre 2019. L'unique objectif de ce sommet sera le rehaussement des ambitions en matière climatique.

«La Cop 24 fut une Cop très technique, axée sur les négociations, retient encore la CSC. Un des objectifs principaux, l'accord sur le Paris Rulebook, a été atteint. Le manque de leadership a par contre été criant. Aucun des chefs d'État du G20 n'est passé en Pologne. Alors que nous sommes certains des effets négatifs des remises à plus tard de la hausse de l'ambition climatique, nous sommes contraints (pour ceux qui attendent encore quelque chose des grands rassemblements internationaux) d'attendre et d'espérer que le sommet de 2019 portera ses fruits. Pour ceux qui ne croient plus à ces rassemblements, il reste la mobilisation massive et permanente dans la rue et dans les entreprises, le développement à l'échelle locale d'initiatives écologiques, ou la résignation face au pire à venir...»

François Sana, conseiller au service d'études de la CSC

## MICHAEL O'LEARY, PIRE PATRON AU MONDE

**Michael O'Leary (Ryanair) s'est vu décerner le titre de «pire patron au monde» lors du 4<sup>e</sup> congrès de la Confédération syndicale internationale, à Copenhague en décembre dernier.**

Les dix dirigeants qui ont été retenus sur la liste des candidats gèrent des entreprises en appliquant des modèles commerciaux qui exploitent les travailleurs moyennant de bas salaires, des emplois précaires, les privant de leur droit de former des syndicats, d'y adhérer et de négocier collectivement.

Le vainqueur est Michael O'Leary, CEO de Ryanair. Un chef d'entreprise qui avait indiqué qu'il «accepterait les syndicats dans son entreprise quand les poules auraient des dents». Un homme qui a bâti son entreprise en mettant en place un modèle commercial à faible coût et à bas salaires qui exploite les travailleurs, qui déclare que la flexibilité est la clé de sa réussite. Un homme qui a licencié des travailleurs pour avoir formé un



syndicat. Un homme qui a été confronté aux plus grandes grèves de son histoire, neuf en Europe en 2018. «Ryanair a accepté, il y a un an, de reconnaître les syndicats, et nous comptons désormais 50% de reconnaissance ou de dialogue, affirme Stephen Cotton, secrétaire général de la Fédération internationale des ouvriers du transport. Il reste 50% et nous ne nous arrêterons pas avant que tous les travailleurs obtiennent des droits, un emploi décent et des conditions de travail sûres.»

En lui décernant ce prix, le mouvement syndical international adresse un message à Michael O'Leary: «Nous serons présents pour veiller à ce que la dignité, le respect, la santé et la sécurité au travail soient garantis à vos travailleurs et travailleuses.»

Parmi les autres candidats figuraient Jeff Bezos (Amazon), Vincent Bolloré (Bolloré), Ivan Glasenberg (Glencore), Dara Khosrowshahi (Uber), Lee Kun-hee (Samsung), Doug McMillon (Walmart), Will Shu (Deliveroo), Arne Sorenson (Marriott) et Harvey Weinstein (Weinstein Company).



## À LA SANTÉ DES GROSSES FORTUNES! > 2

Champagne! Les plus grosses fortunes se sont acquittées de leur contribution fiscale dès le 4 janvier, alors que les citoyens ordinaires devront travailler jusqu'en juin pour les payer. À quand une fiscalité juste?



## ARIANNE ESTENNE PRÉSIDENTE DU MOC > 3

Arienne Estenne succède à Christian Kunsch à la présidence du Mouvement ouvrier chrétien. Pour elle, le contexte politique et social troublé est une occasion de renforcer l'action collective via l'éducation permanente.



## BURN-OUT: LES BLESSURES INVISIBLES > 4

Comme le feu auquel il fait référence, le burn-out s'est répandu dans tous les secteurs du monde du travail. Quelles sont les origines de cette maladie psychosociale et de ses déclinaisons que sont le bore-out et le brown-out?



## TRANSPORT: L'AUTOMATISATION EN DÉBAT > 7

Le transport vit une véritable révolution technologique. L'automatisation y est déjà une réalité et elle va encore augmenter. La Commission européenne a réuni les acteurs pour confronter leurs points de vue.



## TRAVAIL FAISABLE: PÉTITION EN LIGNE > 7

Les mesures antisociales du gouvernement préoccupent la CSC-Bâtiment industrie & énergie. Une délégation s'est rendue au cabinet Peeters. Des militants ont lancé une pétition qui peut encore être signée jusque fin janvier.



## CE QUI A CHANGÉ LE 1<sup>ER</sup> JANVIER > 8

Réforme des allocations familiales en Wallonie, davantage de flexibilité pour le congé thématique, poursuite de la mise en œuvre du tax shift... Une série de changements sont intervenus dans les matières socio-économiques.



## COP 24: SERVICE MINIMUM, URGENCE MAXIMALE > 10

La conférence des Nations unies sur le climat s'est achevée le 16 décembre à Katowice. Le «Paris Rulebook» (règles d'application de l'Accord de Paris) a bien été adopté, mais le manque de leadership est criant.



## MICHAEL O'LEARY, PIRE PATRON AU MONDE > 11

Michael O'Leary s'est vu décerner le titre de «pire patron au monde» lors du 4<sup>e</sup> congrès de la Confédération syndicale internationale. Les syndicats maintiennent la pression sur le CEO de Ryanair.



**Vous contribuez, à votre façon,  
à une société meilleure.**

**Merci et bonne année 2019!**



## Priorité à la qualité de l'emploi

Ça s'agit entre l'Union wallonne des entreprises (UWE) et le Forem. Il faut dire que l'administrateur délégué de l'UWE n'y est pas allé de main morte en accusant l'organisme public de ne former que 10.000 personnes dans les métiers en pénurie, et donc de ne pas aider les entreprises à embaucher<sup>(1)</sup>. En réponse à quoi la directrice générale du Forem a rappelé qu'en 2017, les métiers en pénurie représentaient seulement 3% des offres d'emploi du Forem et que, malgré les efforts fournis, on ne constate pas un afflux dans ces filières<sup>(2)</sup>.

Cette passe d'armes démontre une nouvelle fois la crispation qui entoure un dossier que le gouvernement wallon a érigé en symbole. Il faut pourtant relativiser les chiffres. La CSC wallonne l'a déjà rappelé: parmi les 50.000 offres d'emploi répertoriées dans les métiers critiques ou en pénurie, seulement 5.100 ne trouvent pas de candidats, soit 3,9% de l'ensemble des postes disponibles connus du Forem. Par contre, parmi les principaux motifs expliquant les pénuries, il faut pointer les conditions de travail difficiles, l'inadéquation des formations proposées ou encore les exigences patronales irréalistes. La pénurie est d'ailleurs parfois entretenue par les employeurs qui exigent des qualifications en décalage avec ce qui est requis pour le poste. Certains métiers nécessitent également un niveau de formation qui dépasse largement celui d'une grande partie des demandeurs d'emploi inscrits. Ne nous mentons pas: on ne forme quand même pas en trois mois un technicien informatique expérimenté.

Pour la CSC wallonne, l'urgence est de donner un sens au parcours des demandeurs d'emploi dits «peu qualifiés» grâce aux emplois de proximité. Ceux-ci doivent permettre l'inclusion sociale des travailleurs «éloignés de l'emploi» en leur permettant d'effectuer des activités spécifiques qui répondent à des besoins non rencontrés par les circuits de travail traditionnels. Cette approche wallonne doit tenir compte du marché du travail régional, des spécificités de chaque demandeur d'emploi, et être davantage axée sur la qualité du processus de recherche d'emploi que sur la quantité.

**Marc Becker,**  
secrétaire national de la CSC

(1) «La Libre Belgique», 14 décembre 2018.

(2) «La Libre Belgique», 28 décembre 2018.