



***Elections du 26 mai 2019 :  
les 11 revendications du  
Mouvement Ouvrier Chrétien***

**Pour des alternatives solidaires !**

*Nous vivons aujourd'hui dans une société abîmée et une démocratie fragilisée.  
Il est temps de changer de cap. Et de proposer des alternatives solidaires !*



## 7/ **Travailler moins pour travailler toutes et tous et vivre mieux ? C'est possible !**

*En développant des mesures concertées de réduction collective du temps de travail, avec maintien des salaires et embauches compensatoires.*

### **Le chiffre : 300 000**

C'est le nombre d'emplois qui pourraient être créés par une réduction généralisée de la durée maximale du travail de 38h à 32h par semaine<sup>59</sup>. Soit une réduction du chômage de plus de 43%, étant donné que la Belgique comptait, en 2016, 690.061 travailleurs sans emploi.

### **1. La réduction collective du temps de travail? Une nécessité !**

La réduction collective du temps de travail est d'abord et avant tout une manière de **lutter contre le chômage en partageant l'emploi disponible**.

La réduction collective du temps de travail est aussi un moyen d'alléger celui-ci, d'en améliorer les conditions, en rendant les périodes de travail plus courtes et moins pénibles pour autant qu'elle soit assortie d'une obligation d'embauche compensatoire pour éviter une augmentation de l'intensité du travail.

Par ailleurs, la réduction collective du temps de travail permet de **mieux équilibrer la vie professionnelle d'une part, et la vie privée d'autre part**. Et de répondre ainsi aux besoins et aux aspirations de nombreux citoyens de disposer de davantage de temps pour leur famille, leurs amis, leurs loisirs, ou leurs engagements divers (associatif, social, culturel, ...).

Enfin, la réduction collective du temps de travail peut avoir un **impact positif sur l'environnement**. En effet, mieux partager le travail existant en réduisant le temps de travail est, en matière de lutte contre le chômage, une alternative plus écologique au fait d'augmenter le volume global du travail et des heures prestées donc l'activité économique et la production de biens et de services, et par conséquent les émissions de CO2 et autres impacts négatifs sur l'environnement.

---

<sup>59</sup> Philippe DEFEYT, *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Institut pour un Développement Durable, 2016, pp. 8-13.

## 2. La réduction collective du temps de travail ? Où en sommes-nous ?

La réduction collective du temps de travail est une revendication historique et un acquis du mouvement ouvrier. C'est en effet essentiellement grâce à l'action des organisations syndicales que nous sommes passés d'une situation où, au XIX<sup>ème</sup> siècle, les semaines de 60h à 70h et les journées de 12h étaient souvent la norme (et souvent sans congés), à la situation que nous connaissons aujourd'hui, avec un temps de travail hebdomadaire moyen maximal fixé à 38h, et 4 semaines de congés payés minimum.

Ainsi, la journée de 8h et la semaine de 48h (1921) furent obtenues suite aux grèves de l'après-guerre 14-18, la 1<sup>ère</sup> semaine de congés payés suite à la grève générale en front commun syndical de 1936, le weekend et la semaine de 5 jours et de 45h suite aux « grèves du samedi » menées en 1955 par la CSC, la 4<sup>ème</sup> semaine de congés payés (1973) suite à l'Accord interprofessionnel 1973-1974, ou encore la semaine de 38h (2002-2003) suite à l'Accord interprofessionnel 2001-2002.



Au départ, la réduction collective du temps de travail fut avant tout conçue par le mouvement syndical comme un moyen d'améliorer la qualité de vie des travailleur.euse.s, en rendant les journées de travail plus courtes et moins pénibles, et en accordant davantage de temps libre.

Mais lors de périodes de crise économique et de montée du chômage, la réduction collective du temps de travail fut aussi envisagée comme un moyen de partager l'emploi disponible.

La réduction collective du temps de travail, qui a connu un rythme soutenu jusqu'au début des années 1980, s'est cependant sensiblement ralentie depuis une quarantaine d'années<sup>60</sup>, même si des avancées en la matière ont encore été obtenues plus récemment avec le passage à la semaine de 39h en 1999, et à la semaine de 38h en 2002-2003.

Plus récemment, les deux derniers gouvernements fédéraux (Di Rupo et Michel) ont même enclenché depuis 2011, via une batterie de mesures, un mouvement inverse, de rupture, d'allongement du temps de travail, de manière tout à fait regrettable et à

<sup>60</sup> L'économiste Réginald Savage note ainsi que sur la période 1955-1999, la baisse cumulée de la durée conventionnelle du travail atteint près de 26%, mais que près de 90% de cette diminution s'est opérée avant le début des années 1980 (Réginald SAVAGE, *Economie belge 1953-2000. Ruptures et mutations*, Presses universitaires de Louvain, 2005, pp. 332-334). La durée conventionnelle du travail est le temps de travail hebdomadaire moyen maximum (c'est-à-dire la norme pour un temps plein) fixé au niveau interprofessionnel, au niveau d'un secteur, ou au niveau d'une entreprise, par convention collective de travail négociée par les syndicats.

## *Pour des alternatives solidaires !*

contre-courant de l'Histoire : augmentation du nombre d'heures supplémentaires non récupérables<sup>61</sup> ; forte diminution des possibilités de crédit-temps sans motif<sup>62</sup>, de crédit-temps de fin de carrière<sup>63</sup> et de RCC (ex-prépension)<sup>64</sup> ; allongement de l'âge d'accès à la pension anticipée<sup>65</sup> et à la pension<sup>66</sup> ; ou encore interdiction ou limitation<sup>67</sup> des augmentations de salaire horaire négociées collectivement par les syndicats, et donc *de facto* des réductions collectives du temps de travail avec maintien du salaire<sup>68</sup>.

**Pourtant, aujourd'hui, une série d'éléments semblent plaider pour une reprise et une poursuite du processus de réduction collective du temps de travail** : à savoir le chômage<sup>69</sup> et le travail à temps partiel – le plus souvent involontaire –<sup>70</sup> à des niveaux élevés en Belgique ; les conditions de travail qui restent souvent pénibles<sup>71</sup>, et le souhait de nombreux.ses travailleur.euse.s d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée<sup>72</sup>. Dans le même ordre d'idées, l'explosion du nombre de personnes en incapacité de travail<sup>73</sup> (+ 10,5% entre 2010 et 2016), et surtout des personnes en invalidité<sup>74</sup> (+ 42% sur la même période), impose d'enrayer de manière urgente ce phénomène, ce à quoi la réduction collective du temps de travail peut contribuer, notamment en agissant sur les déterminants de la santé mentale (dont un meilleur

---

<sup>61</sup> Portées en deux législatures de 65 à 191 heures par an et par travailleur, soit la possibilité désormais d'augmenter le temps de travail moyen de près de 4 heures par semaine au-delà de la limite légale de 38 heures par semaine en moyenne, de plus en plus théorique !

<sup>62</sup> Il n'existe plus de possibilités de nouvelles demandes.

<sup>63</sup> A partir de 60 ans au lieu de 50 ans.

<sup>64</sup> Disparition de certains régimes et durcissement des conditions d'âge et de carrière pour les régimes encore existants.

<sup>65</sup> 63 ans au lieu de 60 ans.

<sup>66</sup> 67 ans au lieu de 65 ans.

<sup>67</sup> Via les normes salariales dans le cadre de la Loi de 1996.

<sup>68</sup> Ainsi, la « note Cox » émanant du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et détaillant la teneur du blocage salarial total décrété par le gouvernement Di Rupo pour la période 2013-2014 (norme salariale de 0% pour l'évolution du coût salarial et donc interdiction des augmentations de salaire négociées collectivement) précisait ceci : « Les dispositions de CCT visant à la création d'emplois supplémentaires, notamment par le biais de formules de réduction collective du temps de travail, ne sont pas autorisées si elles ont pour conséquence une augmentation du coût salarial horaire. »

<sup>69</sup> 690.061 travailleurs sans emploi en 2016.

<sup>70</sup> Entre 1994 et 2014, selon les enquêtes européennes sur les forces de travail, le travail à temps partiel est passé en Belgique de 30,5% à 44,8% chez les femmes, et de 3% à 9,3% chez les hommes.

<sup>71</sup> Les enquêtes européennes sur les conditions de travail menées en Belgique nous enseignent ainsi que 18% des femmes et 24% des hommes estiment que le travail a un effet négatif sur leur santé. Que 41% des travailleur.euse.s déclarent travailler à un rythme rapide et 51% dans des délais serrés pendant au moins la moitié de leur temps de travail, avec le stress et donc les conséquences négatives sur la santé que cela implique. Et que parmi les quinquagénaires (50-59 ans), 29% des hommes et 31% des femmes pensent ne pas pouvoir continuer leur travail jusque 60 ans.

<sup>72</sup> D'après une enquête menée conjointement en 2012 par la CSC et la FTU, 79% des travailleur.euse.s belges francophones déclarent manquer de temps, et 64% ont le sentiment d'être dominés par le temps.

<sup>73</sup> Incapacité de travail de maximum un an.

<sup>74</sup> Incapacité de travail supérieure à un an.

équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle) et en améliorant les conditions de travail.

### **3. Réduire collectivement le temps de travail : nos revendications !**

Pour le MOC, la réduction du temps de travail doit s'effectuer de manière **collective et menée avant tout au niveau interprofessionnel**, avec **maintien du salaire**, et **embauche compensatoire**.

#### *Collective et menée avant tout au niveau interprofessionnel d'abord :*

Si on veut que la réduction du temps de travail ait un effet maximal en matière de création d'emplois, et qu'elle profite à l'ensemble des travailleur.euse.s sans creuser les inégalités entre ceux.celles-ci, il est essentiel que celle-ci soit **collective** et menée avant tout **au niveau interprofessionnel**. C'est-à-dire qu'elle bénéficie à l'ensemble des travailleur.euse.s de manière automatique et identique en matière de volume, en étant menée soit par la voie politique et parlementaire, soit par la voie de la concertation sociale interprofessionnelle (via le Groupe des dix et le Conseil National du Travail) avec un encouragement des pouvoirs publics, ou une combinaison des deux voies.

En effet, même si nous déplorons les restrictions sévères apportées par les gouvernements Di Rupo et Michel à certains systèmes individuels et volontaires de réduction du temps de travail (crédit-temps sans motif et crédit-temps de fin de carrière) et demandons leur rétablissement tels qu'ils existaient avant 2011/2012, **le MOC privilégie clairement une réduction collective du temps de travail par rapport à des formules individuelles et volontaires**, pour différentes raisons :

- 1) Les formules individuelles et volontaires de réduction du temps de travail qui, pour diverses raisons, sont davantage prisées par les femmes que les hommes<sup>75</sup>, et qui impliquent souvent une perte de revenus, accroissent les inégalités entre hommes et femmes en matière de revenus et de tâches ménagères<sup>76</sup>.
- 2) En outre, les formules individuelles sont moins « démocratiques » que les formules collectives, car elles ne sont pas accessibles à tou.te.s : tout le monde ne peut en effet se permettre de réduire son temps de travail avec perte de revenu.
- 3) Enfin les formules volontaires « libèrent » par définition moins d'heures de travail et d'emploi que les formules obligatoires, et s'inscrivent de ce fait moins que ces dernières dans une perspective solidaire de partage du travail.

---

<sup>75</sup> En 2016, sur 397.064 bénéficiaires d'interruption de carrière, crédit-temps ou congé thématique, 67,8% étaient des femmes et 32,2% des hommes.

<sup>76</sup> Au sujet de l'évolution de la répartition des tâches ménagères entre hommes et femmes en Wallonie et de l'influence du temps de travail sur celle-ci, à noter l'étude suivante : IWEPS, « Emploi du temps et répartition des tâches entre hommes et femmes en Wallonie », *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique*, cahier n°2, 2017.

### *Pour des alternatives solidaires !*

Par ailleurs, sans que cela ne remette nullement en cause la poursuite de la négociation de la réduction collective du temps de travail par les syndicats dans certains secteurs et certaines entreprises, bien au contraire, le MOC souhaite *in fine* qu'une réduction collective du temps de travail de grande ampleur ait lieu **au niveau interprofessionnel**, et pas uniquement au niveau de certains secteurs et de certaines entreprises. Pour une question d'emploi d'abord : afin que cela concerne davantage de travailleur.euse.s, avec pour résultat de créer davantage d'emplois. Pour une question d'égalité ensuite : afin de faire en sorte que l'ensemble des travailleur.euse.s bénéficient des résultats de la réduction collective du temps de travail en matière d'amélioration des conditions de travail et de vie, et pour éviter que la réduction collective du temps de travail, si elle est limitée aux travailleur.euse.s de certains secteurs et certaines entreprises, ne participe au contraire à la dualisation du monde du travail et de la société. Ce qui n'empêche pas, comme ce fut le cas pour le passage aux 38h en 2002-2003, de laisser le soin aux interlocuteur.trice.s sociaux.ales (représentant.e.s syndicaux.ales et employeur.euse.s) de fixer dans chaque secteur ou chaque entreprise l'organisation concrète de la réduction collective du temps de travail dont le volume est fixé au niveau interprofessionnel (diminution de la durée quotidienne de travail? de la durée hebdomadaire? de la durée annuelle via des jours de repos compensatoires? ou autre?), afin de coller au mieux aux préférences exprimées tant par les travailleur.euse.s que par les employeur.euse.s, ainsi qu'aux spécificités en matière d'organisation du travail propres à chaque secteur ou à chaque entreprise.

### *Avec maintien du salaire ensuite :*

Pour le MOC, la réduction collective du temps de travail doit s'opérer **sans perte de salaire pour les travailleur.euse.s**. C'est-à-dire diminuer le temps hebdomadaire moyen maximal pour un.e travailleur.euse à temps plein, mais avec un salaire horaire plus élevé, de sorte de conserver son salaire global. La tendance en Belgique à un effritement année après année de la part de la richesse produite qui va aux travailleur.euse.s<sup>77</sup> plaide en effet pour que la réduction collective du temps de travail s'opère sans perte de salaire, ce qui serait une manière d'augmenter les salaires, donc de rééquilibrer en faveur des travailleur.euse.s la répartition de la richesse produite, et de partager cette richesse produite de manière plus égalitaire.

Cela aurait par ailleurs pour effet de revaloriser le salaire global des travailleur.euse.s à temps partiel, qui subissent souvent un revenu insuffisant, source de précarité<sup>78</sup>.

On en vient dès lors à la question épineuse : **qui finance cette réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire ?** Même si on peut faire le constat d'un ralentissement des gains de productivité, il n'en reste pas moins que la productivité continue à augmenter, et qu'un certain nombre de secteurs et d'entreprises sont tout à fait en capacité de financer la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire de leurs travailleur.euse.s.

---

<sup>77</sup> Mesurée notamment par l'évolution de la part salariale dans la distribution primaire du PIB.

<sup>78</sup> Par exemple, dans une entreprise où le salaire horaire est de 12 €, en cas de réduction collective de la durée hebdomadaire maximale du travail de 38h à 37h avec maintien du salaire, le salaire horaire passera à 12,32 € (38/37èmes de 12 €). Un travailleur à temps partiel avec un horaire de 20h/semaine gagnera donc 246,4 € par semaine au lieu de 240 €.

Si, par ailleurs, un financement public (via le budget de l'Etat fédéral ou des entités fédérées) ou parapublic (via le budget de la sécurité sociale) additionnel de la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire devait être envisagé en ce qui concerne les secteurs et/ou entreprises avec une rentabilité plus faible, en le finançant via des impôts auprès des plus hauts revenus et des plus hauts patrimoines, il est évident que des marges à ce niveau existent. Par exemple en augmentant l'IPP (impôt des personnes physiques) sur les plus hauts revenus, en imposant l'ensemble des plus-values immobilières (hors maison d'habitation) et financières, ou encore en instaurant un véritable impôt sur la fortune.

Enfin, on peut aussi envisager de « recycler » **les actuelles réductions de cotisations sociales patronales, non conditionnées et donc tout à fait incertaines en matière de création d'emplois, en les conditionnant à de la réduction collective du temps de travail** avec maintien du salaire et embauche compensatoire<sup>79</sup>.

#### *Avec embauche compensatoire enfin :*

Il est essentiel que la réduction collective du temps de travail soit assortie d'une obligation d'embauche compensatoire pour les employeur.euse.s.

Pour une question d'emploi d'abord. L'embauche compensatoire permet d'avoir des certitudes en matière de résultats quant au fait que les heures « libérées » débouchent sur de la création d'emplois<sup>80</sup>.

Pour une question de conditions de travail ensuite. En principe, et c'est l'un des objectifs de celle-ci, la réduction collective du temps de travail, en diminuant l'exposition temporelle du.de la travailleur.euse à une série de risques professionnels et de facteurs de pénibilité, en lui accordant davantage de repos et en réduisant sa fatigue, améliore sa santé et ses conditions de travail. Sans embauche compensatoire systématique, il y a un risque que la réduction collective du temps de travail rende au contraire le travail plus pénible en augmentant les cadences et son intensité (devoir effectuer le même travail, les mêmes tâches qu'avant, mais en moins de temps). Il s'agirait là d'une absurdité dès lors que la diminution de la pénibilité du travail fut historiquement l'un des premiers objectifs de la revendication d'une réduction collective du temps de travail.

## **4. Nos autres revendications**

A court terme, dans l'attente d'une réduction collective du temps de travail de grande ampleur opérée au niveau interprofessionnel, **le MOC encourage le développement et la poursuite d'expériences-pilotes de réduction collective du temps de travail**

---

<sup>79</sup> Selon la CNE, si on avait opéré ainsi de la sorte pour les réductions de cotisations sociales patronales accordées par le gouvernement Michel dans le cadre du tax shift fédéral, cela aurait permis de réduire de plus d'une heure la durée hebdomadaire du travail, avec maintien du salaire, sans surcoût pour les entreprises, et avec un effet certain en matière de création d'emplois.

<sup>80</sup> L'exemple français des 35h nous enseigne d'ailleurs que si celles-ci n'ont directement créé « que » 350.000 emplois (ce qui reste un résultat appréciable) au lieu des 700.000 prévus au départ, c'est entre autres à cause du fait que l'embauche compensatoire ne fut pas systématique.



### *Pour des alternatives solidaires !*

**menées** (Ville de Charleroi, Région wallonne) **ou envisagées** (Bruxelles-Propreté, Commune de Saint-Josse) par les pouvoirs publics.

Par ailleurs, le MOC demande **l'abrogation de la loi de 1996** relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, fixant un maximum (« norme salariale ») pour les augmentations de salaire horaire, et limitant de ce fait les possibilités de réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire.

Enfin, il s'agit aussi à court terme d'éviter que le temps de travail moyen n'augmente dans les faits, ce qui implique pour le MOC de supprimer les possibilités de non récupération des heures supplémentaires.

## **5. Pour aller plus loin**

- CARHOP, *Questions d'histoire sociale*, Question 3. Le temps de travail (pp. 77-104), CARHOP – FEC, 2005.
- CNE, *La RTT, de l'utopie à la réalité*, 2016.
- Philippe DEFEYT, *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Institut pour un Développement Durable, 2016
- Delphine HOUBA, Michel CERMAK (pour le Collectif Roosevelt .BE), *Partageons le temps de travail. Entre chômage et burn-out : Mode d'emploi pour la semaine de 4 jours en Belgique*, Couleur livres, 2017.
- Gérard VALENDUC, Patricia VENDRAMIN, « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2191-2192, 2013.

*Pour des alternatives solidaires !*

## **8/ Répondre aux défis climatiques et environnementaux tout en créant de l'emploi de qualité ? C'est possible !**

*En menant une politique ambitieuse d'investissement public, créatrice d'emplois durables et de qualité\* et répondant aux défis d'une transition écologique juste.*

### **Le chiffre : 16 ans**

C'est le temps restant durant lequel l'humanité peut encore émettre des gaz à effet de serre au rythme actuel pour limiter la hausse globale des températures à 2°C. Après quoi son « budget carbone » sera épuisé. Au-delà de ce seuil déjà critique des 2°C, les climatologues prévoient des catastrophes climatiques sans précédent.

La logique de croissance capitaliste conduit à une exploitation de plus en plus effrénée et insoutenable de l'environnement et de la vie des êtres humains. Celle-ci mène à l'impasse puisque les ressources nécessaires à cette production sont limitées. La recherche de solutions face à l'effondrement écologique\*<sup>81</sup> en cours, d'une part, et le combat pour la sauvegarde et l'extension de nos conquêtes sociales, d'autre part, doivent être menées conjointement. La position du MOC s'inscrit dans cette perspective : **il est possible et nécessaire de mener une politique de transition écologique socialement juste et créatrice d'emplois durables et de qualité.**

### **1. Un plan d'investissement public dans la transition écologique juste ? Une priorité pour une société égalitaire et soutenable !**

Nous sommes aujourd'hui confrontés à **une perspective d'effondrement écologique\* sans précédent**. L'appel des 15.000 scientifiques lors de la COP 23<sup>82</sup> en témoigne : en 25 ans, disparition massive des forêts, augmentation de 75% des zones mortes dans les océans, anéantissement de la biodiversité... et trajectoire actuelle du changement climatique qui pourrait nous conduire tout droit à un réchauffement catastrophique de 3 à 4°C d'ici la fin du siècle. Parallèlement, nous nous situons très probablement, en ce qui concerne le pic pétrolier mondial, au niveau d'un plafonnement de production.

D'autre part, nous devons faire face à **un chômage structurel massif** qui persiste depuis 40 ans, ainsi qu'à un développement inacceptable d'emplois de plus en plus précaires. Et la transition écologique\*, bien qu'elle soit créatrice nette d'emploi, implique

---

<sup>81</sup> Les mots suivis d'un astérisque sont repris dans le lexique en fin de note.

<sup>82</sup> *Le Monde*, 14 novembre 2017.

également la **disparition de certains secteurs** (combustibles fossiles, nucléaire, etc.) et la transformation en profondeur d'autres (transport aérien et routier, etc.). Il est dès lors essentiel mettre en œuvre une transition juste\*.

**Les pouvoirs publics ont un rôle clé à jouer dans cette transition** vers un modèle d'économie et de société soutenable et égalitaire. Or, comme l'a montré une étude menée par une plate-forme syndicale internationale dédiée à l'écologie, la transition énergétique vers un système propre, basé sur les énergies renouvelables et sobre en carbone, et qui répond aux priorités sociales et environnementales, n'a tout simplement pas lieu<sup>83</sup>. Les approches actuelles basées sur le marché et la technologie sont insuffisantes pour répondre à ces défis. Il est donc urgent **d'opérer un changement décisif de pouvoir vers les travailleur.euse.s, les communautés et un secteur public de l'énergie démocratique**. La transition implique de développer la mutualisation et la gestion en tant que « commun »\*, en particulier des biens et services vitaux (eau, énergie, alimentation). Elle doit viser à construire une indispensable résilience\*, à partir du local. Dans cette perspective, les expériences de « remunicipalisation »\* apparaissent très prometteuses et sont à soutenir.

## **2. Transition juste et investissement public ? Où en sommes-nous ?**

*La poursuite du modèle productiviste et la tendance actuelle à la privatisation ne permettent pas de répondre aux défis d'une transition écologique juste.*

Par ailleurs, **cette transition implique d'importants investissements\* publics** afin de transformer complètement notre système de production énergétique, de rendre effective la mobilité durable, d'isoler les bâtiments, etc. Or, **on constate une forte diminution de ces investissements\*** (passant de 5% du PIB dans les années 70 à 2,5% ces dernières années). En cause, notamment, les politiques néolibérales menées depuis les années 80, qui ont contribué à dégrader les finances publiques. Les investissements\* publics sont également découragés par les règles budgétaires européennes : limitation du déficit à 3% alors que certains investissements\* stratégiques à impacts positifs pour les collectivités devraient en être exclus ; obligation de comptabiliser les investissements\* l'année même de la dépense alors qu'il s'agit de pouvoir les amortir sur la durée,...

**Aux niveaux fédéral<sup>84</sup> et wallon<sup>85</sup>, des plans d'investissements ont récemment été approuvés, visant principalement à relancer la croissance plutôt qu'à opérer l'indispensable transition écologique**, avec des choix largement contestables (ex : investissement massif dans des F35 pour la défense belge, dont le coût a été estimé à 3,5 milliards d'euros par le gouvernement et pourrait s'avérer bien plus élevé encore) et un

---

<sup>83</sup> *Resist, Reclaim, restructure : Unions and the struggle for Energy Democracy*, Trade Unions for Energy Democracy, 2013, <http://unionsforenergydemocracy.org/>

<sup>84</sup> Pacte national pour les investissements stratégiques, approuvé par le Gouvernement en mars 2017.

<sup>85</sup> Plan wallon d'investissement, approuvés par le Gouvernement en janvier 2018.

## *Pour des alternatives solidaires !*

recours massif et très contestable au mécanisme des partenariats publics-privés. Dans le plan wallon, certains investissements\* envisagés, censés promouvoir la transition, ne sont pas suffisants (comme ceux en matière d'infrastructures de mobilité) ni prioritaires ou pertinents (comme le choix d'équiper la Wallonie d'un vaste réseau de points de recharge pour véhicules électriques, gaz et hydrogène au lieu d'investir prioritairement dans les transports collectifs ; ou encore d'affecter 400 millions d'euros au déploiement de compteurs « intelligents » qui n'ont nullement démontré leur plus-value, au lieu de les consacrer à la rénovation énergétique des logements des ménages à faibles revenus). Recentrer les priorités permettrait de réduire les inégalités et d'intégrer davantage les contraintes environnementales. Dans un contexte budgétaire limité, il convient en effet d'effectuer les choix les plus cohérents, tant d'un point de vue social qu'environnemental.

### **3. Pour un plan d'investissement public ambitieux dans la transition écologique juste. Nos revendications !**

Le MOC revendique la mise en œuvre d'un plan d'investissements\* publics massifs dans la transition écologique juste, ciblés sur certains enjeux et secteurs prioritaires porteurs de soutenabilité sociale (y compris en termes d'emplois) et environnementale.

#### *Investir dans la transition énergétique*

**Le MOC plaide pour que le secteur de l'énergie soit extrait de la logique de marché et géré en tant que commun\*** en vue d'opérer la transition vers des ressources énergétiques renouvelables. A cet égard, le MOC rappelle son exigence de la sortie complète du nucléaire en 2025, conformément à la loi adoptée par le Parlement fédéral en 2003.

Afin de mettre en œuvre la transition énergétique, la rénovation énergétique des logements et des bâtiments publics constitue un enjeu central. En effet, le résidentiel représente 13,5% des émissions de gaz à effet de serre en Wallonie. De plus, il s'agit d'un levier majeur pour créer de l'emploi non délocalisable (un million d'euros investi dans la rénovation génère 12 emplois directs et indirects) et lutter contre la précarité énergétique.

**Le MOC plaide dès lors pour la mise en œuvre d'un plan d'investissement\* public ambitieux, tant dans la rénovation énergétique des bâtiments publics, en ce compris les logements sociaux, que dans la rénovation du parc de logements privés.** L'accompagnement social, technique et financier des ménages ciblés en vue de les aider dans leurs démarches de rénovation est l'une des clés du succès d'une telle politique et son financement doit être inclus dans le plan.

Ce plan devra être assorti de moyens financiers publics suffisants et instaurer un mécanisme de type tiers-investisseur pour le financement des travaux (la logique actuelle de prêt à taux zéro est en effet insuffisante pour stimuler des demandes de rénovation de la part des ménages à faibles revenus). Le Fonds wallon pour l'efficacité énergétique devra ainsi être assorti de budgets publics ambitieux.

**Du côté de l'offre**, il est nécessaire d'intégrer davantage les énergies renouvelables dans le mix énergétique, en particulier l'éolien et le photovoltaïque. La Wallonie dispose d'un potentiel éolien relativement important. Les acteurs locaux (y compris les citoyen.ne.s) doivent pouvoir participer au financement de l'énergie éolienne et bénéficier du retour sur leurs investissements, dans une perspective de démocratisation du secteur de l'énergie et d'indépendance énergétique par rapport aux grands groupes du secteur. **Les Régions doivent soutenir, via la création et la mise à disposition d'un fonds pour la transition énergétique, les pouvoirs locaux et les citoyen.ne.s désireux de s'inscrire dans des projets de production d'énergie renouvelable.**

### *Investir dans une mobilité accessible, collective et durable*

Le secteur des transports représente 20% des émissions de gaz à effet de serre. En stagnation en Région bruxelloise, elles sont en forte augmentation en Wallonie, rendant à elles seules impossible le succès de la politique climatique régionale. De plus, les logiques de privatisation et de baisse des dotations publiques dans les transports en commun ont conduit à une diminution de leur offre, particulièrement en zones rurales, pénalisant surtout les ménages à faibles revenus qui ne disposent pas d'autres moyens de transport.

Il est dès lors essentiel de mettre en œuvre des **stratégies régionales de mobilité durable**, en cohérence avec une vision de l'aménagement du territoire, pour exercer une pression à la baisse sur la demande de déplacement, décourager l'usage de la voiture individuelle, favoriser un report modal prioritairement vers les transports en commun et les modes doux (marche, vélo, etc.), et enfin assurer l'accès de tou.te.s aux cœurs de ville ou de village.

Pour ce faire, il convient d'investir massivement et prioritairement :

- dans les transports en commun publics, en développant les TEC, la STIB et le transport de passagers par le rail. Il s'agit de s'inscrire dans une logique de développement de l'offre et d'assurer une desserte des zones rurales et défavorisées.
- dans des infrastructures cyclables, insuffisamment développées, et des trottoirs praticables pour accueillir toutes les catégories d'usager.ère.s.

En parallèle, **l'usage de la voiture doit être pénalisé fiscalement**, en commençant par mettre fin aux subsides aux voitures de société. En outre, au minimum dans les zones urbaines, il convient de limiter les places de parking, les bandes sur les routes ainsi que la vitesse maximale autorisée. Les investissements publics dans des projets de nouveaux parkings et d'élargissement routier doivent être gelés.

### *Développer les secteurs publics et non marchands*

L'investissement et la création d'emploi en lien avec la transition ne doivent pas se limiter aux seuls secteurs habituellement associés à celle-ci.

Des emplois labellisés « transition écologique » dans les secteurs public et non marchand pourraient être utilement créés : les communes wallonnes, par exemple, ont besoin d'appui pour élaborer leur « Plan d'Actions en faveur de l'Energie durable et du Climat » (PAEDC), dont elles doivent désormais se doter (le programme POLLEC conçu pour accompagner les communes dans cette voie mériterait ainsi d'être renforcé) ; les

### *Pour des alternatives solidaires !*

organismes de formation des travailleur.euse.s, soucieux d'intégrer les aspects de durabilité dans leurs programmes de formation, ainsi que les initiatives de transition au niveau local<sup>86</sup> devraient aussi être soutenus et développés.

Plus largement, **l'investissement massif dans les fonctions collectives et les services publics et non marchands et les prestations sociales** nous semble relever d'un autre modèle de vivre-ensemble, axé sur le lien social, le bien-être et la qualité de vie, tout comme le soutien à la relocalisation de l'économie et à une agriculture paysanne, respectueuse de l'environnement et basée sur les circuits courts.

### *Des pistes de financement*

Afin de dégager des ressources pour financer ces investissements dans la transition, nous soutenons les propositions suivantes :

- **Orienter les financements de la Banque centrale européenne (BCE) vers des projets de transition** : au lieu de racheter comme aujourd'hui des actifs publics sur le marché secondaire (aux acteurs financiers), la BCE prêterait directement aux institutions publiques de crédit pour qu'elles puissent financer les projets d'investissement dans la transition proposés par les Etats, entreprises publiques, etc. Ces investissements ne seraient plus incorporés dans le périmètre du déficit et de la dette publique, comme le prévoit le pacte budgétaire européen, car il s'agit d'investissements de long terme qui réduisent la « dette environnementale » et qui, dans certains cas, peuvent également participer à la réduction de certaines dépenses publiques.
- Développer une **fiscalité verte socialement juste**, notamment en mettant fin aux subventions et niches fiscales en faveur des énergies fossiles (en supprimant le régime fiscal des voitures de société) et en œuvrant au niveau européen à l'instauration de droits d'accises sur les transports aériens ou le kérosène.
- Réorienter les investissements dommageables à l'environnement (par exemple, la décision d'investir dans l'augmentation de la capacité infrastructurelle des aéroports wallons).
- Instaurer une **taxation sur les transactions financières** pour alimenter les budgets européens et nationaux et mener des initiatives pour lutter contre le changement climatique et en faveur de la transition.
- Prendre en compte les coûts « évités » en matière de chômage et de soins de santé (grâce à l'amélioration de la qualité de l'environnement, etc.).

## **4. Nos autres revendications**

Dans un environnement constitué de ressources et de frontières naturelles limitées (climat, biodiversité, etc.), l'investissement dans la croissance de certains secteurs doit nécessairement s'accompagner d'une décroissance d'autres secteurs. L'enjeu de la transition n'est pas de produire plus mais de produire moins et mieux ! Il s'agit ainsi de supprimer les productions nuisibles, inutiles ou dangereuses ou encore de **réduire**

---

<sup>86</sup> Voir notamment le réseau [transition.be](http://transition.be)

**collectivement le temps de travail.** Cette dernière mesure doit notamment permettre de garantir un travail équitablement partagé face à la raréfaction de celui-ci et à la nécessité de lutter contre le chômage. Il s'agit également de lutter contre l'obsolescence « organisée »<sup>87</sup> et pour une plus grande durabilité des produits, et de relocaliser une économie de plus en plus circulaire.

Il y a également lieu d'opérer un **désinvestissement massif dans les énergies fossiles**, en commençant par les institutions publiques et du secteur non marchand, puis en encourageant les citoyen.ne.s à placer leur épargne auprès de banques véritablement éthiques.

## 5. Pour aller plus loin

« Etude de prospective 'Transition énergétique' », étude réalisée pour l'IWEPS, rapport final, mars 2015, <https://www.iweps.be>

Rob HOPKINS, *Ils changent le monde*, Seuil, 2014.

Mémorandum de la CSC Wallonie-Bruxelles pour les élections régionales, fédérales et européennes de juin 2019, [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

Mémorandum du RWaDé et de la CGEE pour les élections régionales wallonnes et bruxelloises de juin 2019, [www.rwade.be](http://www.rwade.be)

Naomi KLEIN, *Tout peut changer. Capitalisme et changement climatique*, Actes Sud, 2015.

*Reclaim, resist, restructure : Unions and the struggle for Energy Democracy*, Trade Unions for Energy Democracy, 2013, <http://unionsforenergydemocracy.org>

Satoko KISHIMOTO et Olivier PETITJEAN, *Reclaiming public services*, juin 2017 [www.tni.org](http://www.tni.org)

*Scénario négaWatt 2017-2050*, dossier de synthèse, association négaWatt, janvier 2017, <https://negawatt.org/index.php>

« Transition énergétique et (dé)croissance économique », *Regards économiques*, n°135, Novembre 2017.

*Un million d'emplois pour le climat*, rapport de la Plateforme Emplois-climat, <http://emplois-climat.fr>

---

<sup>87</sup> Notion plus large que l'obsolescence « programmée ».



## **Lexique**

### **Commun**

On parle de « bien commun » chaque fois qu'une communauté de personnes est animée par le même désir de prendre en charge une ressource dont elle hérite ou qu'elle crée et qu'elle s'auto-organise de manière démocratique, conviviale et responsable pour en assurer l'accès, l'usage et la pérennité dans l'intérêt général et le souci du bien-vivre ensemble<sup>88</sup>.

### **Effondrement écologique**

Scénario de [crise écologique](#) majeure caractérisé par un effondrement brutal des écosystèmes, soit localement, à l'échelle d'une [mer fermée](#), d'un [fleuve](#), d'un [lac](#), etc., soit à l'échelle de la [biosphère](#), c'est-à-dire de la planète tout entière, et dépassant alors éventuellement les capacités de [résilience\\* écologique](#) de la biosphère (à court, moyen ou long terme).

### **Emploi durable et de qualité**

Les emplois durables incluent les emplois verts, qui sont définis par l'OIT comme des emplois « dans tout secteur économique (par exemple, l'agriculture, l'industrie, les services, l'administration) contribuant à la préservation, la restauration et l'amélioration de la qualité de l'environnement »<sup>89</sup>. Cela inclut donc les emplois qui favorisent une utilisation efficace de l'énergie, des matières premières et de l'eau, qui contribuent à décarboner l'économie, réduire ou éviter toute forme de déchet ou de pollution, protéger ou restaurer les écosystèmes et s'adapter au changement climatique. Il est essentiel que ces emplois durables soient de qualité, c'est-à-dire possèdent des caractéristiques aux niveaux des conditions d'emplois (contrats stables, horaires, etc.), des conditions de travail (sécurité, santé, etc.), du contenu du travail (autonomie, formation, etc.) et des relations sociales y compris les relations collectives entre syndicats et employeurs<sup>90</sup>.

### **Investissement**

L'investissement est entendu ici de manière plus large que dans son acception strictement économique de renouvellement ou d'accroissement du capital ou du stock de biens productifs. Il est envisagé comme une dépense dont la valeur d'usage – l'impact notamment en termes de bien-être et/ou environnemental - est étalé sur plusieurs années après l'année de la dépense.

### **Remunicipalisation**

La (re)municipalisation est le processus consistant à faire passer des services, auparavant privés ou privatisés ou non, sous contrôle ou sous gestion public au niveau

---

<sup>88</sup> Alain AMBROSI, *Le bien commun est sur toutes les lèvres*, [http://wiki.remixthecommons.org/index.php/Le\\_bien\\_commun\\_est\\_sur\\_toutes\\_les\\_lèvres](http://wiki.remixthecommons.org/index.php/Le_bien_commun_est_sur_toutes_les_lèvres)

<sup>89</sup> Définition des emplois verts de l'OIT, consulté le 11 juin 2018, <http://www.ilo.org>

<sup>90</sup> Rik HUYS, Ignace POLLET, Geert VAN HOOTEGEM, Linda WAUTERS, *Construire et façonner la qualité du travail. Un manuel*. Hoger instituut voor de arbeid et Centrale Chrétienne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment, Louvain/Bruxelles, 1997

local. Ce terme englobe également les cas où des citoyen.ne.s ou des usager.ère.s reconquièrent des services essentiels, les retirant des mains d'entités commerciales pour les gérer sur une base non lucrative, au bénéfice de leur communauté, dans une optique de service public<sup>91</sup>.

### **Résilience**

Concept faisant référence à « la capacité d'un système à absorber une perturbation et à se réorganiser en intégrant ce changement, de manière à conserver les mêmes fonctions essentielles, la même structure et les mêmes capacités de réaction ».

### **Transition écologique et transition juste**

La transition écologique est le passage du mode actuel de production et de consommation vers un mode plus écologique, par une transformation en profondeur de notre modèle économique et social: cette définition n'est pas partagée par l'ensemble des acteurs de la société.

La transition juste concerne l'approche syndicale de la transition écologique. Selon la Confédération européenne des syndicats, elle repose sur 5 piliers : le dialogue social, les emplois verts, les compétences « vertes », le respect des droits de l'homme et du travail et enfin une protection sociale forte. Dans sa vision « transformative », la transition (énergétique) juste définit un processus de transformation du système énergétique en faveur d'une démocratie énergétique, allant au-delà des solutions basées sur le marché et la négociation dans le cadre du capitalisme vert<sup>92</sup>.

---

<sup>91</sup> Satoko KISHIMOTO et Olivier PETITJEAN, Reclaiming public services, juin 2017.

<sup>92</sup> *Just transition and energy democracy, a civil service trade union perspective*, [www.pcs.org.uk](http://www.pcs.org.uk)