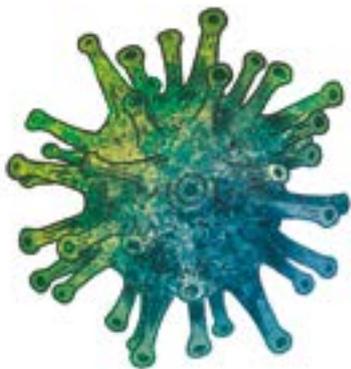


# REVENIR DANS L'ENTREPRISE en sécurité

A VOUS DE JOUER POUR CONSTRUIRE L'APRÈS CORONAVIRUS !





# A vous de jouer pour construire l'après coronavirus !

## 1. Préparer l'après coronavirus : à vous de jouer !

Il n'y aura pas de jour d'après. Pas de lundi au soleil où nous nous éveillerons libérés-délivrés du coronavirus comme d'une mauvaise grippe. Il y aura, difficilement, la naissance d'un monde d'après, qui sera bien pire que le monde d'hier (vous vous souvenez, c'était loin d'être un paradis)... ou bien meilleur. **Ce monde meilleur, c'est vous qui pouvez le construire, dès aujourd'hui et dans votre entreprise.** En posant et relayant les bons constats. Mais aussi en utilisant les pouvoirs à votre disposition dans l'entreprise, afin que ce déconfinement privilégie la santé des travailleurs sur toute autre considération.

### Poser les bons constats

**Comment en sommes-nous arrivés là ?** Le virus, c'est une chose ; le désastre en est une autre. Si dans notre pays (malgré ses richesses), ce virus conduit au désastre sanitaire et social, c'est en bonne partie du fait de ceux qui ont étranglé les hôpitaux et le système de santé, détruit les stocks de masques, livré toute la société à une mondialisation démentielle, multiplié les inégalités qui dans l'épidémie deviennent mortelles, et détruit la biodiversité, notre réelle enveloppe d'immunité collective. On comprend bien que certains dirigeants insistent lourdement sur « c'est la faute à personne, c'est un virus qui vient d'un pangolin, on n'en peut rien ! ». C'est le genre de mensonges que nous répéterions peut-être, si nous étions à leur place et portions les lourdes responsabilités de ce système économique absurde, qui peut se procurer des bombardiers nucléaires mais pas des masques en papier. Il faudra étudier, juger des faits et des actes, et ne pas oublier.

Au rayon des faits et des actes, une évidence s'impose. **Ce sont les travailleuses et travailleurs qui tiennent notre pays debout.** Vos collègues, à leur échelle et selon leurs moyens, permettent de traverser collectivement la crise, aidés par leurs délégués (vous !) et l'organisation syndicale. Ensemble, en quelques semaines, nous avons soutenu des millions de travailleurs confrontés à des négligences graves dans leur entreprise. Et nous en avons aidé près d'un million d'entre eux, tombés au chômage temporaire. Beaucoup de services adaptés ont été rendus malgré la situation qui nous a contraint nous aussi à prendre des dispositions particulières. D'ailleurs, nos services de conseils aux affiliés retrouveront progressivement leur rythme de croisière dès le 4 mai. Les syndicats et leurs délégués (mais aussi la Sécurité sociale !) que les puissants décrivaient hier comme inutiles et nuisibles, voici qu'ils sont tout simplement indispensables face aux vraies menaces. Pour aider, chaque jour, des milliers de personnes en difficulté. Pour que l'argent public n'aille pas seulement aux entreprises mais aussi vers vous. Tout cela grâce à vos cotisations et à votre engagement. **Merci !**

### Déconfinement : à vous de jouer !

**C'est dès aujourd'hui, dans les discussions sur le déconfinement,** que vous construirez le chemin vers un « monde d'après » qui choisit de donner la priorité aux gens plutôt qu'à l'argent ; en faisant primer la santé de vos collègues sur toute autre considération. Car ne soyons pas dupes ! Ceux qui promettent des lendemains meilleurs sont parfois (souvent ?) aussi ceux qui appellent à une reprise du travail et à un déconfinement rapide, moyennant le respect plus ou moins relatif de quelques gestes sommaires. Barrières dérisoires face à un virus sournois. Imposer des considérations aussi essentielles que la santé des travailleurs, c'est s'assurer que cette première étape vers l'« après » se construise dans votre intérêt plutôt qu'au profit de vos patrons et éventuels actionnaires. Les quelques pages qui suivent vous donnent les outils qui permettent de garantir les intérêts de vos collègues dans cette délicate étape du déconfinement.

### Le monde d'après aura (aussi) besoin de vous !

Et demain, quand le pire sera passé, quels choix fondamentaux seront faits pour le monde que nous laissons à nos enfants ? Comme délégué syndical, vous défendez certainement un monde avec plus de Sécurité sociale, plus de soins, d'égalité et de biens communs, et moins de vies sacrifiées au profit et à la mondialisation. Vous défendez un projet qui tient compte des vraies urgences écologique et sociale. Ni la planète ni les travailleurs ne devront payer la très lourde facture du désastre Corona. Et s'il faut choisir entre protéger les grandes fortunes et les dividendes, ou bien protéger notre santé, notre Sécurité sociale et nos libertés, notre choix est fait. Votre syndicat le défendra, **avec force, et avec vous.**



# A vous de jouer pour construire l'après coronavirus !

## 2. Le déconfinement : dates-clés et balises

Le Conseil national de Sécurité a récemment annoncé un plan de déconfinement visant à relancer progressivement toutes les activités actuellement ralenties ou arrêtées. Deux précisions s'imposent. D'une part, les mesures annoncées ne reviennent pas sur toutes les mesures prises dans le cadre du confinement. Pour l'instant, certaines règles resteront donc inchangées (télétravail obligatoire si possible, distance sociale, mesures d'hygiène au travail, etc.). D'autre part, les dates des différentes étapes restent sujettes à report au cas où les tendances positives actuelles de gestion de la pandémie repartent à la hausse. Il sera également possible de revenir en arrière si la situation sanitaire l'exige.

Voici les principales étapes qui vous permettront d'identifier quand l'activité de votre entreprise va commencer à reprendre ou reprendre un rythme de croisière. Ces précisions vous permettront aussi de juger si les demandes de votre employeur (par exemple, revenir dans les bâtiments) sont légales (ce retour étant interdit si le télétravail est possible).

### → 4 mai - phase 1A

À partir de cette date, on rentre dans la **phase 1A** du déconfinement. Les entreprises fermées ou ralenties du secteur industriel et du secteur des services aux entreprises peuvent redémarrer pleinement leurs activités. Attention, le télétravail reste obligatoire pour toutes les fonctions où il est possible. Et les entreprises restent tenues de garantir la distanciation sociale et les mesures d'hygiène et sanitaire afin d'éviter la propagation du coronavirus.

### → 11 mai - phase 1B

Cette date marque le début de la **phase 1B**. Tous les commerces fermés ou ralentis peuvent rouvrir leurs portes à l'exception des services avec contact physique (coiffure, massage, etc.). Attention, des mesures de protection seront prises prochainement pour éviter la propagation du coronavirus dans les commerces. Il est probable que le port du masque soit rendu obligatoire.

### → 18 mai - phase 2

Ici démarre la **phase 2**. À ce stade, les services avec contact physique pourront rouvrir moyennant le respect de règles d'hygiène et sanitaires. Les musées également. Les écoles pourront également rouvrir progressivement, ce qui permet aux parents d'aller travailler plus facilement. Outre la vie sociale, les excursions d'une journée en Belgique seront autorisées, ce qui peut amener du travail pour le secteur du tourisme.

### → 8 juin - phase 3

Cette dernière phase, la **phase 3**, sera potentiellement synonyme de réouverture du secteur HORECA. Les restaurants, les restaurants des hôtels, et les bars pourront hypothétiquement donc rouvrir leurs portes mais cela doit encore se confirmer au fil des semaines.



# A vous de jouer pour construire l'après coronavirus !

## 3. Agir via les organes de concertation

Progressivement, votre entreprise reprend ses activités. A cet égard, les choix qui sont opérés, tant par le politique que par les employeurs, invitent à la plus grande prudence. Vous êtes probablement assailli de consignes, de documents ou encore de présentations de conseillers en prévention et de services de prévention, chargés de prévoir les conditions pour un redémarrage “safe” de votre entreprise. Des mesures parfois floues, parfois contradictoires, voire à la limite de la légalité sont détaillées. Par ailleurs, certaines normes pertinentes ne sont jamais mentionnées. Il importe, dès lors, de faire le point sur vos leviers dans l'entreprise pour recevoir de l'information et demander que des mesures soient prises pour garantir un redémarrage en toute sécurité.

Avant tout, vous devez garder en tête que les instances de concertation continuent à jouer leur rôle. Rien n'a été modifié dans les normes relatives au Conseil d'entreprise (CE), au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ainsi qu'à la Délégation Syndicale (DS). Ces organes conservent leurs compétences et prérogatives. Utilisez-les autant que vous le pouvez pour faire valoir les intérêts de vos collègues.

La concertation sociale peut apparaître comme suspendue. Rappelez votre employeur qu'elle ne peut être sacrifiée. Avant le déconfinement (idéalement) ou directement après, sommer l'employeur de convoquer les organes de concertation dans l'entreprise. A cet égard, vérifiez ce que prévoient les règlements d'ordre intérieur encadrant les CE, CPPT et DS. Ils détaillent les règles de convocation des instances en dehors du calendrier habituel des réunions. La distance ne peut être invoquée pour ne pas organiser de réunion. L'employeur doit veiller à ce que la consultation et l'information des organes de concertation se fasse électroniquement, si le télétravail est obligatoire dans l'entreprise.

Le rôle essentiel du CPPT est de rechercher et proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être des travailleurs et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris dans ce but. En tant que délégué au CPPT, vous avez un droit large et absolu à recevoir toutes les informations nécessaires pour pouvoir mener à bien cette mission. N'hésitez donc jamais à formuler une demande d'information à votre employeur et à exiger qu'il vous la fournisse. Cela vous permet de vérifier si l'employeur respecte toutes ses obligations et si les mesures de préventions adéquates sont mises en place. D'autre part, comme représentant des travailleurs, vous êtes aussi leur voix et les experts de la réalité telle qu'elle se vit sur le terrain. Vous pouvez donc interpellier l'employeur sur tout risque ou un danger constaté sur un poste de travail et lui donner votre avis sur les mesures de prévention à prendre.

Vous l'aurez compris, les conditions pour une reprise des activités en toute sécurité concernent principalement le CPPT. Les enjeux liés à la reprise du travail doivent figurer à l'ordre du jour de cette instance, au moins. Vous devez pouvoir discuter des procédures à suivre et des mesures à prendre pour garantir un redémarrage sans risque.

La préservation de la santé de vos collègues est l'enjeu essentiel des semaines à venir. C'est pourquoi les pages qui suivent sont centrées sur les actions que vous pouvez entreprendre en la matière, au CPPT. Cela ne vous empêche évidemment pas de vous saisir des autres instances (CE ou DS) pour aborder d'autres enjeux liés au Coronavirus dans votre entreprise. Pensons notamment à des problèmes d'organisation du travail, d'attitudes de l'employeur à l'égard de vos collègues durant le confinement ou encore de craintes liées à la santé financière de l'entreprise. Votre permanent se tient à votre disposition pour vous guider dans ces démarches.

### Et au Conseil d'entreprise ?

Les décisions et procédures décidées en CPPT (ou imposées par les autorités) pour protéger la santé des travailleurs peuvent avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail (rémunération, stress ou pénibilité, etc.). Cela nécessitera une négociation en **Délégation Syndicale** pour obtenir des moyens adaptés et/ou convenir de compensations qui seraient prises en charges par l'entreprise. Déconfinement et reprise des activités signifient aussi qu'on se tourne à nouveau vers l'avenir qu'il faut préparer et prévoir au mieux. Tout comme pour les travailleurs, la santé économique et l'avenir de l'entreprise doit rester une préoccupation de premier ordre pour les délégués du **Conseil d'Entreprise**. Les comptes de 2019 doivent toujours faire l'objet d'une présentation avant la tenue de l'assemblée générale des actionnaires et SURTOUT les budgets et prévisions pour les mois à venir devront être revus et adaptés en fonction de la nouvelle réalité économique, financière et commerciale.

Pour visualiser les compétences complètes du CPPT et cerner l'étendue des demandes qu'il vous est possible de formuler, [consultez la brochure de la CSC présentant les organes de concertation dans l'entreprise.](#)

Des informations et conseils spécifiques concernant votre rôle, en période du coronavirus sont aussi disponibles sur la partie du [site de la CSC dédié au coronavirus](#) (qui comprend des conseils aux militants) ainsi que dans votre espace « militant » sur ce même site.



# A vous de jouer pour construire l'après coronavirus !

## 4. Que demander dans votre entreprise ?

Différents outils abordent les enjeux du déconfinement liés au travail. Des guides intersectoriels et sectoriels ont été élaborés ou sont en cours d'élaboration par les interlocuteurs sociaux et/ou les autorités. Une série d'organismes produisent aussi des documents de conseil pour garantir une reprise du travail qui préserve la santé des travailleurs. Ces guides et documents présentent une série de mesures qui sont obligatoires ou conseillées en entreprise (voir encadré). Il peut être utile de les consulter pour préparer vos demandes.

Un secteur ou une entreprise n'est pas l'autre. Il est donc impossible de présenter toutes les demandes à formuler auprès de l'employeur. Toutefois, les demandes qui suivent paraissent incontournables dans le cadre d'une reprise du travail en sécurité. Nous détaillons ces premières demandes que nous vous conseillons de formuler au CPPT, en mentionnant chaque fois la base légale qui vous y autorise.

Pour ce qui concerne d'autres demandes spécifiques requises par votre secteur ou de votre entreprise, n'hésitez pas à vous tourner vers votre permanent. Il définira avec vous la meilleure stratégie à poursuivre, sur base des dernières informations à jour dont il dispose.

### Demandez la mise à jour de l'analyse des risques

*(Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs)*

La politique de bien-être développée par le CPPT s'appuie sur l'analyse des risques par poste de travail et par fonction. Cette analyse des risques est la base de toute la politique de prévention. L'employeur est responsable de l'analyse des risques et de la mise en œuvre des mesures de prévention qui en découlent.

Le CPPT a l'obligation légale de donner un avis sur l'analyse des risques et les mesures de prévention (transposées dans le plan global de prévention et le plan annuel d'action). Cette analyse permet d'inventorier, par poste de travail et par fonction, les protections individuelles et collectives qui sont nécessaires. Une bonne analyse de risques passe par trois phases :

- Identifier les dangers
- Définir et déterminer les risques
- Évaluer les risques

Dans le cadre de la reprise du travail et des risques liés au coronavirus, il est nécessaire de demander une mise à jour de cette analyse des risques. Il importe d'identifier les risques de contamination liés aux divers postes et fonctions dans l'entreprise. Demandez à l'employeur de vous fournir une information complète. Poste par poste, fonction par fonction, vous devez être en mesure de cerner les risques encourus par vos collègues pour pouvoir ensuite demander que des mesures soient prises pour les en préserver.

Les conseillers en prévention internes et externes vous assistent dans la conception et le suivi de la politique de prévention des risques. Vous pouvez donc demander que la médecine du travail et/ou le service interne pour la prévention et la protection au travail vous accompagnent dans la mise à jour de l'analyse de risques (informations, conseils, etc.).

### Exigez des équipements de protection individuelle et collective

*(Titres 1 et 2 du livre IX du code du bien-être au travail)*

Les normes en vigueur, les différents guides et l'analyse de risques (voir encadré) permettent de définir les équipements et procédures nécessaires pour assurer la santé de tous. Ces procédures concernent tant les dimensions collectives du travail (par exemple, les déplacements dans les bâtiments) que des dimensions individuelles (spécificités liées à l'exercice d'une fonction ou à un service).

Dans l'état actuel des connaissances sur le coronavirus, l'institut officiel de recherche (Sciensano) et la cellule «Bien-être au travail» du SPF Emploi proposent de classer le virus en classe de risque 3 (ou groupe de risque 3). Certains experts pensent devoir laisser le coronavirus en classe de risque 4. C'est d'ailleurs la perception actuelle des inspecteurs du contrôle du bien-être.

Dans le cas d'exposition aux agents biologiques du groupe 2, 3 ou 4, la loi prévoit que des mesures de protection et de prévention doivent être mises en œuvre. En particulier des mesures d'information et de formation des travailleurs, l'instauration de règles relatives à l'hygiène, de procédures particulières pour garantir la santé, de limitations physiques et de surveillance médicale. Vous êtes en droit d'être informé et de discuter de l'ensemble de ces mesures. A cet égard, gardez en tête qu'elles doivent limiter tous les risques d'exposition au coronavirus : que ces risques soient directs (via les gouttelettes émises) ou indirects (via les contacts avec des outils ou objets infectés). Il faudra donc tant des mesures de protection contre les projections (parois de protection, évitement des contacts proches, etc.) que des mesures qui préviennent tout contact avec une surface infectée (port des gants, désinfection des objets touchés, etc.).

Les (équipement de) protections peuvent être individuelles ou collectives (voir encadré). Elles doivent aussi être destinées à durer. En effet, il est possible que ces mesures doivent être appliquées durant plusieurs mois. Elles ne peuvent donc être bricolées et éphémères. A titre d'exemple, un panneau en plexiglas sur un poste de travail est une protection qui s'inscrit davantage dans la durée qu'un film plastique qui s'use et casse à court terme.

## Exemples de protections individuelles et collectives

### Protections individuelles

Distanciation sociale (1,5 mètres minimum)  
Hygiène (lavage de main avec savon ou gel hydroalcoolique et serviette en papier)  
Techniques correctes de toux (coude)  
Masques buccaux

### Protections collectives

Ventilation et aération des locaux  
Règles de circulation dans les locaux (ex. sens uniques de circulation dans les couloirs)  
Nettoyage et désinfection des locaux et postes de travail  
Réduction des risques lors des trajets, pauses, entrées et sorties, exécution du travail

Une série de mesures individuelles et collectives sont détaillées avec plus ou moins de précisions dans les guides (inter-)sectoriels. Référez-vous à ces sources pour formuler les demandes les plus complètes et précises possible.

Consultez [le guide intersectoriel élaboré par les interlocuteurs sociaux](#)

Accédez à [une checklist élaborée par la CSC et reprenant certaines mesures de protection possibles](#)

## Vérifiez que vos collègues sont informés et formés

*(Titre 7 du livre II du code du bien-être au travail)*

Tous les travailleurs sont concernés par les mesures de prévention globales de l'entreprise. Ils sont aussi directement concernés par les mesures spécifiques à leur service et/ou à leur poste de travail.

L'employeur est obligé de s'assurer que tous les travailleurs ont reçu les informations et formations concernant les risques et les mesures de prévention dont ils ont besoin pour l'exécution de leur tâche. Mais aussi des informations dont ils ont besoin pour la protection de leur sécurité, de leur santé ainsi que de celles des autres. Ces informations obligatoires concernent aussi les mesures qui doivent être prises en cas de danger grave et immédiat.

Le CPPT est habilité pour s'assurer que l'employeur diffuse ces informations et qu'il fasse tout ce qui est nécessaire pour qu'elles parviennent à vos collègues et soient comprises.

## Faites intervenir le médecin du travail

*(Titre 4 du livre I et titre 7 du livre II du code du bien-être au travail)*

Le médecin du travail n'est pas qu'une ressource précieuse pour mettre à jour l'analyse des risques (voir ci-dessus). Vous pouvez aussi le mobiliser dans d'autres cadres. Vous devez veiller à ce que l'employeur recourt au médecin du travail, chaque fois que c'est collectivement et individuellement nécessaire.

Vous pouvez demander à ce que le médecin du travail soit sollicité pour poursuivre des objectifs de sécurité et de santé collective. Il vous est notamment possible de vous adjoindre les services du médecin du travail dans le cadre de la visite des locaux. Pour rappel, il vous est possible de demander une visite des lieux de travail, avec une délégation réduite du CPPT, en cas de danger ou d'intoxication grave, ce qui comprend les risques liés au coronavirus. Qu'importe que le danger lié à la contagion soit imminent ou survenu. Si l'employeur refuse une telle visite, n'oubliez pas qu'un tiers de la délégation des travailleurs peut en faire la demande et le contraindre à l'organiser.

Par ailleurs, le médecin du travail peut être mobilisé par les travailleurs individuellement. En effet, tout travailleur peut solliciter une consultation en raison de problèmes de santé qu'il juge associés à son travail. Des soupçons de contagion au coronavirus sur le lieu de travail peuvent justifier une telle demande. Dans ce cas, les examens médicaux préventifs sont effectués par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer le médecin du travail lorsqu'un travailleur se plaint de malaises ou de signes d'affection qui peuvent être attribués à ses conditions de travail. Mais aussi lorsqu'il constate que l'état physique ou mental d'un travailleur augmente les risques liés au poste de travail. A nouveau, en cas de soupçon de contagion au coronavirus sur le lieu de travail, l'employeur doit agir et orienter vers la médecine du travail.

Le médecin du travail décide en toute indépendance si une évaluation de la santé doit avoir lieu. Le formulaire mentionne si le travailleur est apte ou pas, éventuellement à certaines conditions et/ou pour une durée déterminée. Le formulaire peut également mentionner que le travailleur doit être mis en congé de maladie. Le formulaire d'évaluation de santé ne peut contenir aucune indication sur le diagnostic ni aucune autre formulation qui pourrait aller à l'encontre du respect de la vie privée du travailleur.

## Respect de la vie privée

Le coronavirus touche à la santé de vos collègues. Les informations relatives à la santé sont strictement encadrées par la loi. Pour rappel, l'employeur doit respecter les principes généraux en matière de traitement de données à caractère personnel. Il doit donc se limiter aux seules données que la loi l'autorise à traiter et au traitement que cette même loi l'autorise à en faire. Par exemple, coronavirus ou non, rien n'autorise l'employeur à disposer du diagnostic exact posé par un médecin. De la même manière, rien n'autorise le travailleur à diffuser à large échelle des informations confidentielles relatives à la santé, même pour prévenir une contagion. L'autorité de protection des données a publié sur [son site web des informations relatives au coronavirus](#).

## Veillez à la charge psycho-sociale de vos collègues

*(Loi du 28 février 2014 sur la prévention des risques sociaux)*

Venir travailler la peur au ventre, dans un contexte où les conditions de travail sont dégradées, peut avoir des effets sur la charge mentale.

Votre action en la matière peut s'articuler autour de trois dimensions :

1. **La charge de travail prescrite** : elle correspond à ce qu'il est demandé de faire. Exigez que les objectifs, les tâches et missions confiées, les activités prévues ainsi que les normes et procédures ne fassent pas peser une charge psycho-sociale démesurée sur vos collègues.
2. **La charge de travail réelle** : elle correspond à ce qui est réellement fait pour réaliser les objectifs en tenant compte des ajustements, des dysfonctionnements et aléas à gérer (panne, nouvel outil, retard, soutien aux collègues, remplacement en cas d'absence, etc). Surveillez que cette charge aussi reste supportable.
3. **La charge de travail subjective** : elle correspond au ressenti (positif ou négatif) des travailleurs pour faire face aux activités. Le contexte influe sur ce ressenti. Soutien du collectif, compatibilité avec la vie hors-travail, sens donné à l'activité ou encore reconnaissance (équilibre entre contribution et rétribution) sont autant d'éléments que vous devez garder à l'œil.

C'est au cœur de ces trois dimensions que se trouvent les racines du déficit de reconnaissance, du stress, de la souffrance au travail. Les incidences du coronavirus peuvent avoir des effets sur chacune de ces dimensions. Votre rôle est de veiller au maintien d'un équilibre et d'exiger de l'employeur qu'il prenne les mesures en ce sens.

## Rédigez un plan de continuité d'activité (PCA) en situation de crise sanitaire

Même si ce n'est pas une obligation légale, il est conseillé d'élaborer un PCA pour permettre d'anticiper les perturbations liées au coronavirus et de construire les mesures à mettre en place, en lien avec la politique de prévention.

Ce PCA doit notamment aborder les points suivants : mise en place d'une structure de crise en sein du CPPT tant que dure la crise ; identification des perturbations possibles ; identification des postes-clés au maintien de l'activité ; anticipation de la réorganisation de la production (télétravail, changements des horaires, des affectations, organisation de la polyvalence...) ; identification des mesures d'hygiène, santé, sécurité (mesures de protection et équipement) et de prévention des risques ; enregistrement des enseignements pour modifier l'analyse des risques, le plan global de prévention et le plan annuel de prévention.



# A vous de jouer pour construire l'après coronavirus !

## 5. Quels recours et quel soutien en cas de problème ?

Si vous rencontrez des problèmes (voire des refus) de concertation sociale, il est possible de vous diriger vers certaines autorités qui seront en mesure de faire valoir vos droits en tant que délégués et/ou les droits de vos collègues à la préservation de leur santé sur le lieu de travail. Il en va de même si vous constatez que, après la concertation, les décisions prises n'ont pas été suivies d'effets et que l'employeur fait courir un risque à vos collègues.

### Problème d'hygiène et de santé

Votre employeur ne respecte peut-être pas toutes les mesures d'hygiène et de santé requises (télétravail, distance sociale, nettoyage récurrent des surfaces de contact, masques, gel hydroalcoolique, etc.) ? Pour assurer la santé de vos collègues et de leurs familles, vous pouvez exiger la bonne application des recommandations publiques. Il faut alors saisir, en cascade, plusieurs instances. En toute hypothèse, votre permanent est toujours là pour vous épauler dans vos démarches. N'hésitez pas à le contacter.

En cas de soucis, nous vous conseillons de suivre cette cascade d'intervenants :

1. Signalez les problèmes à votre employeur et tentez de les résoudre en CPPT ou en délégation syndicale.
2. En cas d'échec, tournez-vous vers le conseiller en prévention du service interne/externe pour la prévention et la protection au travail.
3. Si rien ne bouge, contactez [la Direction-Générale du Contrôle du bien-être au travail](#). Dénoncez également votre employeur auprès de l'[Inspection sociale](#) (la dénonciation est anonyme pour l'employeur)

Si la situation est grave ou urgente, contactez directement la police locale de votre lieu de travail.

### Problème de respect de la vie privée

Votre employeur divulgue à des collègues des informations privées (contamination au coronavirus, par exemple) ? Tâchez de résoudre le problème par la négociation en entreprise, éventuellement en compagnie de votre permanent. Le cas échéant, un recours auprès de l'Autorité de Protection des Données est envisageable. [Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'Autorité.](#)

### Problème d'abus de chômage temporaire

Votre employeur place systématiquement les personnes malades en chômage temporaire pour ne pas leur payer leur salaire garanti ? Il met en chômage temporaire des travailleurs parce qu'il ne les apprécie guère ? Les abus sont courants. Ici aussi, favorisez la négociation en entreprise au travers du CE ou de la délégation syndicale. A titre d'exemple, les informations économiques et financières permettent de contrôler l'état de santé de votre entreprise, si les chiffres ne sont pas mauvais, le chômage temporaire ne se justifie pas. Si c'est utile, demandez le soutien de votre permanent. Le cas échéant, [un recours pour fraude après de l'ONEm](#) est envisageable.

### Problème d'une autre nature

La crise actuelle n'a pas arrêté totalement les entreprises. Vous êtes peut-être confronté à des problèmes « ordinaires » qui n'ont aucun lien avec la pandémie. Dans ce cas, continuez votre travail de représentant au travers des organes traditionnels (CE, CPPT, DS) et n'hésitez pas à appeler votre permanent en renfort en cas de besoin.