



4-8
**Les chantiers
de 2021**

9-10
**2021, toujours sous le signe
du Covid-19**

19-24
**Rétrospective *Syndicaliste* 2020
Les articles publiés dans les
numéros 916 à 935**



Sommaire

- SOLIDARITÉ**
2 EN 2021, ENSEMBLE...
#CHANGEONSLADONNE!
- EN ACTION**
3 **GRÈVE DU NON-MARCHAND**
BRUXELLOIS: PREMIÈRE ÉTAPE D'UN
PLAN D'ACTION
- NOUVELLES**
4-8 LES CHANTIERS DE 2021
9-10 2021, TOUJOURS SOUS LE SIGNE DU
COVID-19
11-12 LE PLAN DE RELANCE ET DE RÉSILIENCE
BELGE (PRR) HYPOTHÈQUE-T-IL
L'AVENIR?
- EUROPE**
13-14 DU FONDS EUROPÉEN D'AJUSTEMENT À
LA MONDIALISATION À UN FONDS DE
TRANSITION ÉLARGI
- DANS L'ENTREPRISE**
15 **AGENDA DU CPPT ET DU CE EN**
FÉVRIER
16 **RETOUR D'UNE ZONE ROUGE:**
EXCEPTIONS POUR LES FONCTIONS
CRITIQUES
- LÉGISLATION SOCIALE**
17-18 **PLATEFORMES ÉLECTRONIQUES: QUEL**
AVENIR POUR LES TRAVAILLEURS?
18 **ASSIMILATION DES PÉRIODES DE**
CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE: LE
RECOURS AU CONSEIL D'ÉTAT PORTE SES
FRUITS
- BOÎTE À OUTILS**
19-24 **RÉTROSPECTIVE SYNDICALISTE**
2020: LES ARTICLES PUBLIÉS DANS LES
NUMÉROS 916 À 935



En 2021, ensemble...

#ChangeonsLaDonne!

En guise de meilleurs vœux pour 2021, WSM, l'ONG du Mouvement ouvrier chrétien, a réalisé un clip vidéo. Des personnes du monde entier y chantent l'espoir d'un changement pour un monde meilleur.

Dans un monde en crise, on peut choisir entre la peur et l'attente ou l'espoir. Nous chérissons l'espoir parce qu'il est le moteur de celles et ceux qui changent la donne! Nous pouvons emprunter de nouvelles voies pour des changements positifs et solidaires. Et nous devons absolument le faire ensemble.

Parce que la musique dépasse les frontières, «Song For Change» veut connecter les gens du monde entier. Ensemble, nous pouvons faire entendre nos voix et agir pour que le changement se produise! Rejoignez-nous et laissez voyager l'espoir via ce clip vidéo à travers le monde. Parce que chaque personne compte et qu'ensemble, nous pouvons faire la différence.

N'hésitez pas à utiliser ce clip vidéo ou à le partager sur votre page Facebook. Ensemble... #ChangeonsLaDonne!

Facebook: www.facebook.com/wsmbelgique/videos/3653807951365573

colophon

Photo de couverture: Shutterstock

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft



Erratum

Dans le *Syndicaliste* 935, une erreur s'est glissée à la page 20. Mauro Celauro, travailleur d'Aperam à Châtelet (acier inoxydable) est délégué CSC de la Centrale nationale des employés (CNE) et non de Metea. Il est aussi membre du Bureau national de la CNE.



7 décembre 20, 17 décembre 20, 15 janvier 21... Pour le non-marchand à Bruxelles, l'hiver est chaud. Les actions se succéderont tant qu'il n'y aura pas une véritable revalorisation des professions. Voir www.lacsc.be/cne/actualites

Grève du non-marchand bruxellois: première étape d'un plan d'action

Une partie des travailleuses et travailleurs des secteurs du non-marchand bruxellois ont fait grève le 15 janvier. Ils réclament une véritable amélioration de leurs conditions de travail.

Au jour où nous bouclons ce numéro de *Syndicaliste* (le 13 janvier), un préavis de grève a été déposé par la CNE, le Setca et la CGSLB pour couvrir, le 15 janvier, des arrêts de travail dans l'ensemble des secteurs du non-marchand bruxellois.

Depuis des mois, le front commun syndical exige qu'aux applaudissements de la population succède une réelle revalorisation pérenne des métiers du non-marchand. Les travailleurs de ces secteurs, essentiellement des femmes, ont permis à la société de tenir debout. Il s'agit maintenant de rendre ces professions à nouveau attractives et tenables.

Après l'annonce d'une prime unique d'encouragement en 2020 de 985 euros bruts pour les travailleurs du secteur social-santé à Bruxelles, les représentants du non-marchand espéraient que les autorités bruxelloises dégagent des budgets significatifs supplémentaires pour cette revalorisation.

Le 7 décembre démarraient enfin les négociations pour une revalorisation structurelle des métiers du social et de la santé à Bruxelles. Accompagnée de Saint Nicolas, une délégation syndicale a fait entendre ses revendications au gouvernement bruxellois. Malheureusement, il lui a été rappelé que le cadre était de 7,5 millions d'euros pour l'année 2021 et qu'il «faudra travailler dans ce budget». C'est inacceptable!

À titre d'exemple, la Région wallonne a entamé des discussions sur la base d'un montant de 100 millions d'euros pour l'année 2021!

Nous exigeons 100 millions structurels afin de pouvoir revaloriser les fonctions du non-marchand bruxellois et améliorer les conditions de travail du personnel de ce secteur.

Concrètement, nous demandons:

- une revalorisation salariale via le système de l'IFIC (nouveau modèle salarial) à appliquer à l'ensemble des secteurs Cocof-Cocom-RBC-Actiris. Dès 2021: attribution des fonctions et mise en place de la procédure. Au plus tard en 2022: revalorisation salariale;
- un financement structurel de l'emploi dans tous les secteurs non marchands,

notamment pour engager du personnel supplémentaire;

- une réduction du temps de travail par 6 jours de congés complémentaires avec embauches compensatoires;
- le remboursement à 100 % des frais de transport en commun pour tous les travailleurs du non-marchand à Bruxelles dès le 1^{er} janvier 2021;
- de normer tous les métiers avec priorité aux secteurs d'hébergement et amélioration de ces normes de personnel et contingents;
- l'amélioration des fins de carrières via la généralisation du plan tandem et la reconnaissance des professions dans les métiers lourds;
- l'amélioration de la conciliation vie familiale / vie professionnelle.

Les prochaines actions sont prévues les 21 janvier, 12 février, 16 mars. À suivre sur www.lacsc.be/cne/actualites



Le Covid et le Brexit vont peser sur l'économie cette année.

Les chantiers de 2021

L'année 2021 commence avec la certitude qu'elle sera (encore longtemps) placée sous le signe du Covid-19, si ce n'est sur le plan sanitaire, du moins économiquement et socialement. Ce volet vient s'ajouter aux dossiers que nous devons traiter cette année. Nous comptons au moins 10 chantiers.

1. Covid-19: année 2

Globalement, nous entamons l'année 2021 avec un bon sentiment. À quelques regrettables exceptions près, la discipline sanitaire a été relativement bien respectée ces dernières semaines. Avec un retour sur investissement immédiat: une baisse sensible de tous les chiffres, l'essentiel étant que nous sommes passés sous la barre des 500 patients Covid-19 en soins intensifs pour le nouvel an. Peu de pays européens ont fait mieux. Toutefois, le risque demeure de voir de nouveaux foyers de contamination apparaître avec le retour des voyageurs au terme de deux semaines de vacances scolaires. Aussi, les différents gouvernements au sein du Comité de concertation ont décidé, dans une attitude expectative, de maintenir les mesures sanitaires avant de procéder à une nouvelle évaluation le 22 janvier.

Autre leur d'espoir: la vaccination a pu commencer. Elle constitue un tour de force inédit de la science et du secteur pharmaceutique. Il importe toutefois d'accélérer le processus de vaccination

même si nous n'échapperons pas au phénomène des «files d'attente». Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a confié une tâche spécifique aux interlocuteurs sociaux. Une fois que les résidents et le personnel des institutions de soins, le personnel médical et les personnes à risque auront été vaccinées, ce sera au tour des personnes qui «remplissent une fonction sociale et/ou économique essentielle». Qui sont-elles? Nous devons rendre un avis sur cette question. Soyons clairs, ce ne sera pas une tâche facile. Nous vous apporterons des précisions à ce sujet dans notre prochain numéro de *Syndicaliste*.

Ces notes positives ne nous empêchent pas d'avoir encore beaucoup de grain à moudre avec les mesures de soutien socioéconomique. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet aux pages 9-10.

2. Un Brexit avec accord

À la longue, plus personne n'aurait parié sur un Brexit avec un accord commercial. Toutefois, à l'approche de Noël, la nouvelle variante du virus a confronté Boris

Johnson à de sérieux problèmes sur le front de la crise sanitaire et la situation s'est inversée. Un accord s'est finalement dégagé à Noël. Il ne supprime pas les dommages causés à l'économie belge, en particulier dans les secteurs qui ont de nombreuses interactions avec le Royaume-Uni. Les dégâts sont seulement un peu réduits. En ce sens, c'est une bonne chose que le Parlement belge ait décidé, à la dernière minute, de ne plus limiter à un Brexit sans accord commercial la boîte à outils, élaborée antérieurement pour éviter les licenciements secs (dans la loi dite «Brexit»). Elle devra prouver son efficacité dans le cadre de la vague de restructurations liée au Brexit. On peut toutefois se demander pourquoi il n'y a plus de mesures parallèles pour les restructurations liées au coronavirus? Comme s'il était possible d'établir une distinction!

3. Reprise et résilience

À l'instar d'autres pays, la Belgique tente de répondre aux difficultés économiques au travers d'un plan de relance qui s'inscrit dans le cadre de la politique européenne: le «Plan de relance et de résilience» (PRR) (voir pages 11-12). Le secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques, Thomas Dermine, doit coordonner ce plan intitulé

«#BetterBelgium», ce qui nécessite une coopération intense avec les Régions. Thomas Dermine estime que cette coopération ne devrait pas poser de problème. Ce n'est pas l'impression que donnent les déclarations dans les médias. On risque un peu de se retrouver face à la politique classique du gaufrier qui veut qu'un euro investit en Flandre le soit aussi en Wallonie et vice-versa. Quoi qu'il en soit, une série de fiches de projets très concrets devrait être élaborée à très court terme, dans la perspective d'un cofinancement européen.

La CSC est associée au processus au travers du comité consultatif où siègent des représentants du Conseil central de l'économie et du Conseil fédéral du développement durable.

En principe, elle devrait l'être aussi au travers des conseils consultatifs régionaux. Reste à savoir quel sera notre impact réel. Car il faut faire vite. La Belgique est clairement à la traîne par rapport à d'autres pays.

L'Europe attend un premier projet de plan à très court terme et un plan final d'ici avril.

Quel sera réellement le niveau d'ambition? La médiane - à savoir la prestation du milieu de peloton - en termes de plans d'investissement en Europe serait actuellement de 5,4 % du PIB. Avec des pics comme le plan de l'Italie qui correspond à 11,7 % du PIB.

Pour en savoir plus sur les plans de relance et de résilience belge et européen et sur le plan de relance de la CSC, voir pages 11-12).

4. Augmentation des allocations sociales

Le 1^{er} janvier 2021, la première étape du plan quadriennal du gouvernement vi-

sant à relever les minima sociaux et les plafonds de pension (voir *Syndicaliste* n° 934) a été franchie avec, notamment, la discussion sur l'introduction d'un minimum pendant les six premiers mois de maladie. Pour les personnes ayant charge de famille, le gouvernement a porté ces montants au niveau du minimum pour un isolé, ce qui est évidemment beaucoup trop bas. Toutefois, nous avons encore jusqu'au 1^{er} avril 2021 pour remédier à cette situation, parce que nous pouvons encore appliquer les minima du chômage temporaire corona jusqu'au 31 mars.

Cette situation interfère évidemment avec la concertation sur la liaison au bien-être et nous contraint à changer un peu les priorités de cette concertation. Nous continuons à soutenir qu'elle doit être menée indépendamment de la concertation sur un nouvel accord interprofessionnel (AIP) pour 2021-2022. Toutefois, nous ne devons pas trop compter sur le gouvernement pour abonder dans notre sens car il renvoie systématiquement la balle dans le camp des interlocuteurs sociaux. Il avait d'abord fixé le 15 novembre comme date butoir, puis le 15 décembre. Peu avant Noël, le Groupe des dix a rencontré le premier ministre et ses vice-premiers ministres qui ont alors repoussé le délai au 31 janvier. Début janvier, nous avons reçu une lettre du Conseil national du travail nous demandant de réaliser l'exercice pour le 13 janvier, c'est-à-dire précisément le jour où le secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE) doit présenter la marge maximale pour les négociations sur les conventions collectives de travail (CCT). Hasard du calendrier?

5. AIP 2021-2022: mission impossible?

Pour rappel, le Conseil central de l'économie définit tous les deux ans, dans un rapport technique, l'écart salarial qui existe entre la Belgique, la France, l'Alle-

magne et les Pays-Bas. C'est sur la base de cet écart que la marge salariale est définie. Celle-ci fixe le niveau maximum d'augmentation des salaires dans notre pays. Au moment d'écrire ces lignes, il nous est difficile de déterminer la marge maximale qui sera définie par le Conseil central de l'économie (CCE). Nous ignorons en outre s'il sera en mesure de le faire, compte tenu des énormes difficultés liées à la crise sanitaire pour parvenir à une bonne estimation statistique de l'évolution des coûts salariaux en Belgique et dans les pays voisins. Quoi qu'il en soit, nous saurons bientôt si nous avons la moindre chance de conclure un accord interprofessionnel (AIP) (voir p.6). Quel que soit le scénario, nous n'échapperons pas à une discussion sur d'autres dossiers pour 2021-2022. La première question que se posent de nombreux secteurs est de savoir ce qu'il adviendra des régimes de fin de carrière. La plupart des régimes RCC se poursuivent jusqu'au 30 juin, ce qui laisse un peu de temps. Notons qu'à partir du 1^{er} janvier, les travailleurs de moins de 60 ans ne pourront plus demander un emploi de fin de carrière ou le prolonger, car les CCT du Conseil national du travail (CNT) sont arrivées à échéance. Depuis le 31 décembre 2020, le régime RCC pour les entreprises en difficultés ou en restructuration ne sera plus possible qu'à partir de 60 ans.

6. Emploi et pension

Le volet «marché du travail» de l'accord du gouvernement fédéral annonçait une conférence annuelle sur l'emploi dont le principal objectif est d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030.

La première conférence serait organisée en mai-juin de cette année. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, et la ministre des Pensions, Karine Lalieux, ont annoncé leur intention de travailler ensemble pour cette première conférence et de la placer sous le signe d'une

«politique de fin de carrière harmonieuse». Parallèlement, cette conférence pourrait servir à préparer la grande réforme des pensions que Karine Lalieux devrait présenter d'ici septembre 2021, conformément à l'accord de gouvernement. En tant que CSC, cela nous donne l'occasion de mettre en avant notre conception d'une fin de carrière appropriée. Dans le même temps, ce serait une occasion manquée si nous devions limiter la politique de la carrière à la fin de la carrière et, dans le contexte des crises du Brexit et du coronavirus, si nous négligions la question plus large de l'emploi, avec ses graves problèmes pour les jeunes, les chômeurs de longue durée et les groupes défavorisés sur le marché de l'emploi.

7. Vers des impôts plus équitables?

Le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, a été chargé de préparer une importante réforme fiscale. Le Conseil supérieur des finances a déjà rendu un avis (partagé) sur la réforme de l'impôt des personnes physiques. Finalement, le

gouvernement sera contraint de trancher de nombreuses questions sur lesquelles la CSC devra tenter de peser, la difficulté étant que la fiscalité fait beaucoup moins l'objet d'une concertation sociale.

Dans ce contexte, il était également question d'une contribution des épaules les plus larges.

Or, Vincent Van Peteghem n'a pas attendu et entendait réintroduire dès à présent une taxe adaptée sur les portefeuilles des comptes-titres supérieurs à un million d'euros, après son annulation par la Cour constitutionnelle. Les recettes seraient reversées à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants, notamment pour les indemnités de maladie et d'invalidité, dans un rapport de 4 à 1 (alors qu'un rapport de 9 à 1 serait plus logique). Toutefois, sous la pression du Conseil d'État, le projet de loi initial devait être sensiblement remanié. Un projet de loi est actuellement débattu au Parlement, sans qu'il soit fait mention explicitement de fonds supplémentaires pour la sécurité sociale. La décision interviendra ultérieurement au niveau po-

litique. Il est maintenant question de fonds supplémentaires pour les soins de santé. Soyez sûrs que les cabinets d'avocats continuent à affûter leurs armes pour faire annuler à nouveau cette mesure par la Cour constitutionnelle.

8. Les Objectifs de développement durable (ODD) ressortis du placard?

En septembre 2015, les États membres des Nations Unies ont défini 17 objectifs de développement durable (ODD) pour améliorer le monde d'ici 2030. Les objectifs 1 à 15 correspondent aux 3 piliers du développement durable: social, écologique et économique. En concertation avec la société civile, dont les syndicats, chaque pays membre doit adopter des mesures concrètes et présenter régulièrement des rapports d'avancement.

La crise sanitaire a détourné l'attention portée aux ODD. Les employeurs ne semblent plus aussi désireux d'y investir beaucoup de moyens au travers de la concertation sociale. Espérons que ces objectifs bénéficient d'un second souffle

Les enjeux de l'accord interprofessionnel (AIP)

Tous les deux ans, les syndicats et les organisations patronales (qui, au niveau fédéral, constituent ensemble le Groupe des dix) tentent de conclure un accord interprofessionnel (AIP): il s'agit d'un accord-cadre qui porte sur de nombreux thèmes importants dont l'augmentation des salaires, les indemnités de mobilité, les régimes de fin de carrière, les objectifs de formation, les efforts pour les groupes à risque... Des conventions collectives interprofessionnelles, sectorielles ou d'entreprise sont ensuite conclues sur la base de cet accord.

La CSC est favorable à l'AIP car il permet de fixer des droits minimaux pour tous les travailleurs et travailleuses du pays, y compris pour celles et ceux qui sont occupés dans de «petits» secteurs ou des secteurs faibles et qui, sans cet accord, seraient exclus de nombreuses améliorations sociales. Souvent en effet, l'AIP permet de généraliser à tous les travailleurs et travailleuses des avantages imposés dans «les secteurs forts».

Ces accords ne sont pas juridiquement contraignants. Ils doivent être concrétisés par des arrêtés royaux, des lois et des CCT du

Conseil national du travail, des secteurs d'activité ou des entreprises.

Le Groupe des dix ne parvient pas toujours à conclure un accord. Dans ce cas, le gouvernement impose une norme salariale c'est-à-dire la marge maximale d'augmentation des coûts salariaux moyens, en plus des indexations et des augmentations barémiques. Ensuite, les négociateurs des syndicats et des employeurs se mettent au travail dans les secteurs et les entreprises.



© Freya Veys

On ne peut pas encore savoir si un accord interprofessionnel pourra être conclu cette année. Au préalable, pour définir la marge salariale, le Conseil central de l'économie doit se pencher sur l'écart salarial qui existe entre la Belgique, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

cette année. En effet, la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable stipule qu'un nouveau gouvernement doit présenter un plan fédéral de développement durable dans un délai d'un an (soit avant le 1^{er} octobre 2021). De toute évidence, ce plan aura cette fois une incidence sur les ODD de 2030. En tout cas, Zakia Khattabi (Écolo), la nouvelle ministre du Développement durable, inspire plus confiance que sa prédécesseuse Marie-Christine Marghem (MR). Le défi consiste surtout à éviter les atermoiements et à fixer des objectifs fermes pour 2030, avec en guise de premier jalon la période 2020-2024. En effet, rien n'engage moins les responsables politiques qu'un objectif que seul le prochain gouvernement doit atteindre.

9. La sécurité sociale pour l'avenir

Il ne reste pas grand-chose de l'esprit de la déclaration des interlocuteurs sociaux de fin 2019 à l'occasion du 75^{ème} anniversaire de la sécurité sociale. La Fédération des entreprises de Belgique (FEB) s'est finalement montrée peu disposée à agir de concert auprès du nouveau gouverne-

ment fédéral pour le financement de la sécurité sociale. Elle a voulu orienter le débat sur les économies à réaliser en matière de dépenses, notamment en remettant en cause le mécanisme de la sécurité sociale. Ce changement de cap n'a pas empêché le nouveau gouvernement de conférer un caractère structurel à la dotation d'équilibre et de continuer à renforcer le financement à partir des recettes de la taxe sur les comptes-titres, bien que l'issue soit encore incertaine (cf. supra). D'autres discussions ont été provisoirement reportées. Qu'en est-il de la contribution des gestions globales aux soins de santé à partir de 2022? Qu'en est-il du financement alternatif? Qu'en est-il de la dotation normale des pouvoirs publics? Serons-nous effectivement en mesure de répondre à ces questions avec les employeurs dans les prochains mois?

Plus largement, l'accord du gouvernement fédéral annonce la «modernisation de la sécurité sociale». Pour l'instant, nous ignorons comment le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, entend aborder cette question, quel sera le calendrier et quelle forme prendra la participation promise aux interlocuteurs

sociaux. Dans le même temps, ce projet nécessite également un important travail de sensibilisation interne et externe. Maintenant que la campagne pour les élections sociales est terminée, les campagnes relatives à la sécurité sociale doivent atteindre leur vitesse de croisière.

10. Chantiers européens et internationaux

En tant que CSC, nous ne pouvons évidemment pas ignorer les nombreux chantiers internationaux et européens. Après le Brexit, tous les yeux se tournent à présent vers l'investiture de Joe Biden, le 20 janvier aux États-Unis et, à l'approche de celle-ci, vers l'opposition hallucinante de Donald Trump et de ses troupes d'assaut. En dépit des émeutes républicaines à Washington DC le 6 janvier, cette journée fut également porteuse d'excellentes nouvelles en provenance de l'État de Géorgie qui a désigné deux démocrates au Sénat. Joe Biden y a donc obtenu la majorité, contrairement à Barack Obama. C'est très important pour pouvoir mettre en œuvre son agenda qui revêt aussi une grande importance pour nous, sur le plan géopolitique, mais surtout pour l'avenir du multilatéralisme.

De nombreux autres facteurs jouent également un rôle: la position de la Russie, la gestion de la crise sanitaire en Chine et la manière dont celle-ci semble avoir renforcé son pouvoir d'influence et a en outre fait taire l'opposition à Hong Kong, la tension qui subsiste au Moyen-Orient, l'émergence de nombreux nouveaux foyers de tension en Afrique dans l'inter-valle, etc.

Pour le mouvement syndical, deux accords internationaux ont été conclus en 2020. Nous espérons que la Conférence internationale du travail pourra à nouveau se tenir cette année, certainement encore dans une large mesure par voie numérique. Le conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail (OIT) tranchera en mars prochain.

Quoi qu'il en soit, il a d'ores et déjà été décidé de planifier la conférence plus tard que prévu, du 7 au 18 juin. En 2020, le sommet climatique prévu à Glasgow (Grande-Bretagne) en décembre n'a pas pu avoir lieu non plus. Il se déroulera donc du 1^{er} au 12 novembre 2021, également à Glasgow. Le report de cette année ne portera certainement pas préjudice. D'une part, parce que la crise sanitaire a également fait prendre conscience que l'économie et la société post-coronavirus doivent s'engager sur une voie plus durable. D'autre part, parce qu'avec le changement de présidence aux États-Unis, nous pouvons espérer un peu plus de volontarisme sur ce plan.

L'Europe n'est évidemment pas en reste non plus. Elle a dû traverser une nouvelle

période très difficile avec le Brexit, la violation de l'État de droit en Pologne et en Hongrie et, par extension, les problèmes liés au budget pluriannuel, au plan de relance européen et au plan climatique européen (le Pacte vert européen ou *Green Deal*). Elle a en outre conclu un accord sur un nouveau Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (voir pages 13-14). Toutes ces questions ont finalement débouché sur des avancées.

Nous espérons que l'Europe pourra à nouveau s'intéresser à la politique sociale européenne, dans le prolongement du pilier social européen. Dans ce cadre, plusieurs accords importants ont été conclus en 2020. Instaurera-t-on un salaire minimum européen? Peut-on encore espérer une initiative européenne forte autour d'un revenu minimum qui permette également de sortir de la pauvreté les personnes sans travail? Qu'en est-il de l'amélioration de la protection promise aux travailleurs des plateformes numériques? Qu'en est-il des «digitaxes» européennes annoncées? L'Europe prend-elle l'initiative en matière de devoir de vigilance (aussi appelée «diligence raisonnable» sur les chaînes d'approvisionnement des multinationales, etc.? Le fait que le Portugal succède à l'Allemagne à la présidence de l'Europe pour les six prochains mois n'est pas une mauvaise chose.

Le travail ne manque donc pas. Nous continuerons à vous informer sur ces différents dossiers tout au long de l'année 2021. Nous communiquerons régulièrement des informations sur les dossiers traités dans les Régions et les Communautés. Sans oublier les dossiers qui viendront s'y ajouter dans les mois à venir. Qui aurait dit il y a un an qu'une chauve-souris à Wuhan en Chine déstabiliserait autant notre quotidien en 2020 et 2021?

| Chris Serroyen |



© Paul Corbeel

Annulé en 2020 à cause du Covid-19, le prochain sommet des Nations unies pour le climat devrait avoir lieu à Glasgow du 1^{er} au 12 novembre 2021.

2021, toujours sous le signe du Covid-19

Les mesures sanitaires ne seront pas assouplies après le 15 janvier, sauf pour les auto-écoles et les cours de formation des pilotes qui sont autorisés à redémarrer. Pour le reste, le comité de concertation du 8 janvier a décidé d'attendre jusqu'au 22 janvier pour voir si la contamination reste sous contrôle. L'attention se porte donc sur les mesures de soutien socio-économique.

Assimilation pour les vacances annuelles: réglée... pour 2020!

L'arrêté royal qui devait régler la prolongation de l'assimilation du chômage corona pour les vacances annuelles a enfin été publié, mais il ne concerne que les jours de chômage temporaire jusqu'au 31 décembre 2020. Le gouvernement n'a pas encore pu se mettre d'accord sur une prolongation jusqu'au 31 mars 2021. La CSC continue à insister pour que l'on règle la question. Les employeurs vont bien entendu continuer à faire le lien avec des compensations pour le coût supplémentaire à supporter par les employeurs (pour les employés) et par l'Office national des vacances annuelles (pour les ouvriers).

Le gel pour les chômeurs complets est prolongé de deux mois.

Un problème similaire se posait pour les chômeurs complets. Jusqu'au 31 décembre 2020, ils étaient protégés contre la baisse (dans le cadre de la dégressivité des allocations de chômage) ou la fin (pour les allocations d'insertion) des allocations Onem. Nous avons demandé une nouvelle prolongation jusqu'au 31 mars, à l'instar des autres mesures. Nous avons obtenu une prolongation jusqu'au 28 février. L'échéance de mars était trop lointaine pour le gouvernement. Parallèlement, les travailleurs indépendants ont également obtenu que le doublement du droit passerelle soit prolongé de deux mois en cas de fermeture obligatoire de leur société. Les employeurs bénéficient d'une nouvelle dispense de sanctions s'ils ne paient pas leurs cotisations dans les délais.

Boîte à outils contre les licenciements secs: enfin prête (provisoirement)

L'an dernier, nous avons pu obtenir de disposer de davantage d'outils pour réduire le nombre de licenciements secs dans les entreprises confrontées à de graves problèmes suite à la crise du Covid-19. Le dispositif est analogue à celui qui a été élaboré début 2020 par le Parlement à l'attention des entreprises qui seraient mises à mal par un Brexit sans accord commercial, mais avec une option supplémentaire: les emplois de fin de carrière corona (possibles à partir de 55 ans, tant à 4/5^e qu'à mi-temps). Nous avons également pu préserver jusqu'au 30 décembre 2020 l'âge de 59 ans pour le système de RCC pour les entreprises en difficultés ou en restructuration. Quelle est la situation début 2021?

- Depuis le 31 décembre 2020, l'âge limite pour le régime spécifique de RCC est passé de 59 à 60 ans.
- La législation relative aux licenciements liés au Brexit a été adaptée en dernière minute: elle reste d'application en 2021, même si un accord commercial a été conclu dans l'intervalle. Il ne manque plus que l'AR qui fixe la date d'entrée en vigueur.
- L'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 46, qui concerne les licenciements liés à la crise du coronavirus, vient à expiration. Il n'a pu être utilisé que pour les entreprises en difficultés ou en restructuration reconnues avant le 1^{er} janvier 2021. Les dispositions spécifiques en matière de chômage économique ont de toute façon pris fin le 31 décembre 2020.
- Pire encore, aucun nouvel emploi de fin de carrière ou aucune prolongation d'un emploi de fin de carrière n'est encore possible en-dessous de 60 ans depuis le

1^{er} janvier 2021 étant donné que la CCT n°137 du Conseil national du travail (CNT) est arrivée à expiration. C'est normalement dans le cadre des discussions pour un nouvel accord interprofessionnel (AIP) 2021-2022 que l'on doit trancher la question de la prolongation de cette CCT (voir p. 6).

- La seule mesure spécifique encore en vigueur à ce stade est la CCT n° 148 relative au chômage économique des employés. Elle reste valide jusqu'au 31 décembre 2021.

Dans l'intervalle, le CNT a été invité à se prononcer d'urgence sur l'entrée en vigueur de la loi (adaptée) sur le Brexit. Les interlocuteurs sociaux en ont souligné ensemble la nécessité le 21 décembre. Ils ont aussi insisté sur le problème lié à l'expiration de l'AR n° 46 relatif aux restructurations suite à la crise du coronavirus. Pour 2021, ils demandent explicitement qu'en concertation avec les interlocuteurs sociaux, on mette en place un cadre intégré de mesures de soutien pour éviter les licenciements, tant pour les conséquences du Brexit que pour les problèmes liés à la crise du coronavirus. Il est en effet difficile de dissocier les deux problématiques. On pourrait aussi envisager un toilettage du texte de la CCT n° 148 relative au chômage économique des employés. Le titre de la CCT donne l'impression qu'elle ne s'applique qu'aux conséquences de la crise du coronavirus, mais pas aux problèmes liés au Brexit par exemple. On dispose encore d'un certain délai pour ce travail puisque le chômage corona est d'application jusqu'au 31 mars 2021 en tout cas. Par contre, pour les autres éléments de la boîte à outils, une clarification s'impose d'urgence. Il reste à espérer que le gouvernement y sera attentif.

Un cadeau de Noël pour les travailleurs à temps partiel au chômage temporaire

Notre nouveau ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, est manifeste-

ment le spécialiste des surprises. Il avait déjà décidé d'une prime de fin d'année de l'Onem pour les chômeurs temporaires, baptisée ensuite «prime de protection». Depuis, une nouvelle surprise est sur la table. Les travailleurs à temps partiel au chômage corona voient leur supplément Onem journalier doubler pour les jours de chômage temporaire entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 mars 2021. Jusqu'au 31 octobre, ils ne recevaient qu'une demi-allocation par jour, majorée de 2,82 euros bruts. Ces 2,82 euros sont portés à 5,63 euros. En conséquence, les syndicats et la Capac devront procéder à des compléments de paiement pour les mois de novembre et décembre 2020. Pour un mois complet de chômage temporaire, un travailleur à temps partiel recevra ainsi 73,06 euros de plus. Le ministre n'a manifestement pas bien calculé que certains temps partiels gagneront ainsi plus au chômage temporaire qu'avec leur salaire antérieur, en particulier si l'on prend en compte un éventuel supplément du secteur ou de l'entreprise.

Les voyageurs qui sont placés en quarantaine ont-ils droit à une allocation de l'Onem?

Le gouvernement a récemment décidé, le 30 décembre 2020, que les voyageurs qui reviennent d'une «zone rouge» doivent se placer en quarantaine. Face aux difficultés auxquelles beaucoup d'entreprises ont été confrontées en début d'année suite à cette décision, les employeurs ont

bizarrement demandé d'autoriser le chômage corona, avec allocation de l'Onem. Le gouvernement a refusé cette demande. Ce refus confirme l'attitude stricte que l'Onem avait déjà adoptée au sujet du retour des vacances estivales. Le débat s'est ainsi déplacé vers les exceptions à l'obligation de respecter la quarantaine, en particulier pour les travailleurs occupant des fonctions critiques dans des secteurs essentiels. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet à la page 16.

Bras de fer autour de la task force

Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, a trouvé les fonds nécessaires pour cette mesure (11 millions d'euros) dans le budget de 75 millions d'euros que le gouvernement avait mis de côté début novembre 2020 pour la task force «groupes vulnérables». On en sait désormais plus sur le marchandage qui a eu lieu au sein du gouvernement sur les 64 millions d'euros restants. Le ministre des Classes moyennes, David Clarinval, a reçu 11 millions pour huit rendez-vous gratuits chez un psychologue pour les indépendants. La ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter, a obtenu 500.000 euros pour améliorer le télétravail des indépendants porteurs d'un handicap. 500.000 euros sont réservés pour des associations qui aident les travailleurs du sexe dans les grandes villes. 10 millions seront répartis entre les CPAS pour favoriser notamment le «bien-être psycholo-

gique des utilisateurs» et 8,4 millions d'euros seront ajoutés pour une contribution supplémentaire aux frais de personnel. L'accueil hivernal des sans-abris dans les grandes villes bénéficiera de 500.000 euros supplémentaires. À ces mesures viennent s'ajouter quelques projets destinés à réduire la fracture numérique et à lutter contre la violence au sein des familles ou à l'encontre des femmes.

Télétravail corona

Des discussions sont en cours depuis un certain temps au Conseil national du travail sur un cadre pour le télétravail lié à la crise du coronavirus. Elles sont particulièrement difficiles. Nous y reviendrons dans un prochain numéro de *Syndicaliste*.

La règle du télétravail obligatoire reste d'application jusqu'au 1^{er} mars 2021 minimum, sauf si la nature de l'activité ne le permet pas. Le gouvernement vient de décider bien tardivement de renforcer les contrôles. Des «contrôles éclair» sont prévus en janvier, avec des sanctions éventuelles en cas d'infractions graves.

Maladies professionnelles corona

En savons-nous plus sur un redémarrage éventuel du dispositif corona dans le secteur des maladies professionnelles? Non, ce n'est pas le cas.

Dans cet article, nous ne revenons pas sur les mesures qui ont été présentées en détail dans des numéros antérieurs: la prime de fin d'année de l'Onem pour les chômeurs temporaires, la prolongation des dates d'expiration des chèques, mais aussi les mesures pour faire face au manque de personnel dans les soins de santé, l'enseignement ou d'autres secteurs essentiels. Toutes ces mesures ont été mises en œuvre, comme nous vous l'avions annoncé.

| Chris Serroyen |

Avertissement pour les demandeurs d'emploi wallons

Compte tenu du contexte lié au Covid-19, le gouvernement wallon a décidé de suspendre jusqu'au 31 mars 2021 les convocations pour les demandeurs d'emploi, mais la recherche d'emploi n'est pas gelée. Étant donné que le confinement est partiel, le Forem attend toujours des demandeurs d'emploi qu'ils continuent à chercher un emploi dans la mesure de leurs possibilités et cette recherche sera contrôlée quand les mesures de sécurité sanitaire le permettront.



La crise du Covid-19 offre l'opportunité de rendre notre société plus résiliente et mieux armée face à l'avenir et de rendre notre économie plus verte, plus durable et plus inclusive.

Le Plan de relance et de résilience belge (PRR) hypothèque-t-il l'avenir?

2021 doit être une année de relance. Alors que le coronavirus semble reculer lentement mais sûrement, recul qui va probablement s'accélérer grâce à la campagne de vaccination, le pays peut commencer à résorber les dégâts économiques sans précédent et à relancer la machine économique. Mais voulons-nous réellement un retour au «business as usual», ou s'agit-il d'une occasion rêvée, pour notre économie et notre société, de prendre une tournure plus durable?

Pour un tournant après le Covid-19: le Plan de redéploiement de la CSC

Le slogan du Plan de redéploiement de la CSC est particulièrement clair. Notre système économique recèle incontestablement quelques défauts majeurs et la crise du Covid-19 est une excellente occasion pour y remédier quelque peu. L'économie classique part du principe que les possibilités de croissance économique sont infinies. Elle a longtemps négligé les conséquences de la pollution, du réchauffement climatique et de l'épuisement des ressources naturelles. Au nom des gains d'efficacité et de l'augmentation des bénéfices, bon nombre de travailleurs ne sont plus que des pions dans l'engrenage économique et ils sont mis de côté lorsqu'ils ne parviennent

plus à suivre le rythme élevé qui leur est imposé. Le marché sait ce qui est bon pour tout le monde et le rôle des pouvoirs publics se limite à assurer le bon fonctionnement de ce marché... La mondialisation a créé le terrain de jeu idéal pour les grands acteurs multinationaux, qui agissent de préférence dans un contexte où les pouvoirs publics sont volontairement réduits et se font concurrence pour obtenir des investissements.

Le Plan de redéploiement de la CSC est présenté dans son intégralité sur notre site www.lacsc.be. Nous en décrivons ci-dessous quelques lignes de force. Le principe de base du plan est que «les travailleurs salariés et les indépendants constituent le cœur de l'économie et méritent respect et protection». Ce principe doit se concrétiser par des conditions de

travail sûres et saines et par une rémunération correcte, libérée du carcan de la loi de 1996 sur la norme salariale. La crise du Covid-19 a montré à suffisance combien une bonne protection sociale est vitale. Il convient donc de renforcer notre sécurité sociale afin que les minima soient supérieurs au seuil de pauvreté et que des moyens suffisants existent pour disposer de soins de santé performants.

Par **le Pacte vert (Green Deal)**, l'Union européenne fixe le cap à suivre pour notre économie. Une injection d'investissements doit aussi mettre notre pays sur la voie de la transition écologique et numérique. Mettre en place une économie «neutre en carbone» d'ici 2050, avec l'abandon progressif et complet des énergies fossiles, des bâtiments aux performances énergétiques optimales, une mobilité durable, etc.: tout cela nécessitera des ressources financières gigantesques et des pouvoirs publics vigoureux qui créent le cadre qui incitera citoyens et entreprises à s'engager dans cette voie durable. Certains secteurs se contracteront ou disparaîtront, d'autres

connaîtront une forte croissance. Un **plan de formation** est nécessaire pour offrir aux travailleurs toutes les opportunités d'emploi dans l'économie de l'avenir. Le droit à cinq jours de formation doit devenir contraignant et les pouvoirs publics, les centres de formation, les fonds sectoriels et les interlocuteurs sociaux doivent unir leurs forces pour accroître sensiblement les investissements dans les formations.

Des **pouvoirs publics** forts et une **concertation sociale qui fonctionne bien** est cruciale pour que la transition réussisse. Outre la création d'un cadre légal, les pouvoirs publics doivent aussi jouer un rôle d'entrepreneur et fournir des capitaux dans des secteurs d'avenir, tant par des prêts et des participations, qu'en investissant dans l'infrastructure publique. Il convient également de renforcer des services publics tels que les soins de santé et la justice. Une numérisation attentive aux retardataires sur l'autoroute numérique contribue à accroître significativement l'efficacité des services aux citoyens et aux entreprises. Il faut modifier les règles budgétaires européennes pour permettre les investissements publics.

La fiscalité juste est un important volet du Plan de redéploiement de la CSC. Les points névralgiques sont connus depuis longtemps: les revenus de la fortune sont relégués au second plan, beaucoup trop d'abattements fiscaux possibles pour les personnes physiques et les entreprises, qui profitent surtout aux revenus les plus élevés, une fiscalité bien trop compliquée qui encourage l'évasion fiscale, des géants du numérique qui ne paient presque pas d'impôts, etc. La CSC attend beaucoup de la réforme fiscale annoncée par le gouvernement et l'Union européenne doit, elle aussi, prendre des mesures pour endiguer la fraude et l'évitement fiscaux commis par des sociétés multinationales.

La Facilité européenne de relance et de résilience (FRR)

La Facilité européenne de relance et de résilience (FRR), dotée de 672,5 milliards – dont un peu moins de la moitié (312,5 milliards) sont des subventions et le reste, des emprunts – se taille la part du lion du plan «*Next Generation EU*» (NGEU), une enveloppe de 750 milliards sur laquelle les chefs d'États et de gouvernements européens ont conclu un accord en juillet 2020. Pour obtenir ces subventions, un État-membre doit concevoir un plan de relance et de résilience détaillé, qui mentionne les projets qui feront l'objet d'investissements. La FRR ne peut donc servir à financer la politique récurrente. Les projets liés à la transition environnementale doivent représenter 37 % des investissements et ceux liés à la numérisation, 20 %. Les projets doivent pouvoir être réalisés à temps (avant 2026) et leur ampleur doit être suffisante. Le plan doit aussi comporter un volet «réformes», ce qui renvoie aux recommandations spécifiques par pays que l'Union européenne a adressées aux gouvernements belges en 2019 et 2020 dans le cadre du Semestre européen.

Le Plan de relance et de résilience belge (PRR)

Avec un certain retard lié à la formation tardive du nouvel exécutif, le gouvernement De Croo s'est attelé, début novembre 2020, à l'élaboration du Plan de relance et de résilience belge (PRR). L'Union européenne attend un unique plan belge, ce qui oblige les gouvernements régionaux et fédéral à une étroite coopération. Il n'est pas question d'une répartition préalable des moyens entre les Régions; la qualité des projets présentés constitue le premier critère de sélection.

Le cabinet du secrétaire d'État à la relance, Thomas Dermine, dirige les tra-

voux, mais les décisions finales à propos du plan sont prises par le Conseil des ministres et le Comité de concertation entre le fédéral et les exécutifs régionaux. Un comité d'avis est créé, qui permet aux interlocuteurs sociaux de participer à l'élaboration du plan. Toutefois, cinq groupes de travail doivent chacun formaliser un volet concret du plan. Ces cinq groupes de travail traitent les thèmes suivants:

- durabilité: rénovation énergétique, énergies renouvelables, économie circulaire, biodiversité;
- numérique: connectivité, innovation, cybersécurité, gouvernance numérique;
- mobilité: chemins de fer, mobilité durable et intelligente;
- solidarité: soins de santé, enseignement et formation, précarité;
- productivité: entrepreneuriat, recherche et développement, environnement des entreprises.

Trois groupes de travail supplémentaires étudieront les aspects liés au financement, l'impact sur l'économie et l'impact des projets sur le rayonnement international de la Belgique comme pays attractif pour les investissements. Le PRR doit être présenté à la Commission européenne au plus tard le 30 avril 2021.

Le Plan de relance et de résilience offre donc une belle opportunité de rendre notre économie plus verte, plus durable et plus inclusive, mais aussi de transformer la crise du Covid-19 en une opportunité de rendre notre société plus résiliente et mieux armée face à l'avenir. Il s'agit d'une chance à saisir pour les pouvoirs publics et pour tous ceux qui tiennent à la Belgique.

| Renaat Hanssens |



© Shutterstock

Une entreprise ou un groupe d'entreprises pourra bénéficier d'une aide européenne si au moins 200 travailleurs sont touchés par une restructuration sur une période de quatre mois.

Du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation à un Fonds de transition élargi

L'an dernier, *Syndicaliste* (1) vous a présenté un dossier sur les mesures de soutien visant à éviter les licenciements collectifs dans les entreprises en difficultés et en restructuration. Ou du moins à éviter le chômage de longue durée après un licenciement. Nous ignorions alors si l'Europe accorderait son aide car l'avenir du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEAM) était incertain. Ce Fonds est désormais réactivé.

Depuis 2007, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEAM) cofinance, à hauteur d'au moins 60 %, des actions nationales visant à soutenir les travailleuses et les travailleurs en cas de restructuration. Cette initiative s'est avérée importante pour la Belgique car pratiquement toutes les grandes restructurations industrielles ont bénéficié des aides européennes: Caterpillar, Arcelor-Mittal, Ford, etc. Le secteur des services a également introduit des dossiers: Carrefour est dans le pipeline. De 2014 à 2018, un peu plus de 20 % des bénéficiaires étaient des salariés belges. Depuis 2007, 16.500 salariés belges ont pu compter sur ce soutien européen.

Quels sont les changements?

Ce Fonds est désormais réactivé et dispose de plus de moyens et de compétences. Un accord est intervenu entre le Conseil, la Commission et le Parlement européens. La députée européenne Cindy Franssen (CD&V), rapporteuse fictive, a joué un rôle important. Quels sont les principaux changements?

1. Le nom du fonds est précisé: Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (des travailleurs licenciés). Nous continuerons ici à utiliser l'acronyme FEAM pour faciliter la compréhension.

2. Le champ d'application des restructurations a été élargi. Comme son nom l'indique, initialement, ce fonds ne concernait que les restructurations liées à la mondialisation économique. La chute du Mur de Berlin et l'arrivée de nouveaux pays émergents avaient accéléré les restructurations à la fin du siècle dernier, avec des conséquences particulièrement graves pour l'industrie européenne. Le fonds devait assister les travailleuses et les travailleurs dans cette transition. Avec la crise financière de 2008, le champ d'action du fonds a été élargi. Mais qu'en est-il des autres transitions: la transition écologique en réponse au changement climatique, la digitalisation, le Brexit...? Déjà lors de notre congrès sur l'avenir en 2010, nous préconisions un élargissement du Fonds de transition, notamment en raison des défis climatiques. Plus de dix ans plus tard, ce fonds élargi est enfin mis en place. Il nous arrive souvent d'avoir raison trop tôt.

(1) *Syndicaliste* n° 925 pages 11-31 – Dossier «Crise du coronavirus et restructurations».

3. Concernant le nombre de travailleurs touchés par ces restructurations, la barre a été abaissée. Jusqu'ici, chaque dossier devait concerner 500 travailleurs. Désormais, ce nombre est ramené à 200 travailleurs sur quatre mois. Notons qu'ils ne doivent pas faire partie de la même entreprise: il peut également s'agir d'un groupe d'entreprises touchées conjointement.
4. Le budget est légèrement majoré, passant de 150 millions à 186 millions d'euros par an, soit une augmentation de près de 25 %.

Aide à la recherche d'un nouvel emploi

Seul élément inchangé: il doit s'agir d'un soutien actif aux travailleurs pour trouver un nouvel emploi (accompagnement, formation, outplacement, etc.) ou éventuellement pour créer leur propre entre-

prise. Il ne s'agit donc pas seulement d'une aide au revenu. La solidarité européenne est toujours plus difficile à recueillir dans ce dernier cas de figure. La crise sanitaire nous a toutefois permis d'obtenir pour la première fois une avancée avec l'intervention de l'Union européenne dans les allocations de chômage temporaires et les interventions accordées aux travailleurs indépendants touchés par la crise, au travers de l'initiative SURE. (2)

Les militants n'ont pas à maîtriser tous les arcanes de ce FEAM. Il appartient aux pouvoirs publics d'introduire les dossiers pour obtenir le cofinancement de leurs actions. Toutefois, les interlocuteurs sociaux sont associés à bon nombre de ces actions. En outre, ils en sont souvent le moteur.

Savoir que l'Union européenne est disposée à payer l'essentiel de la facture signi-

fie que nous pouvons nous montrer plus ambitieux et que les pouvoirs publics locaux et régionaux peuvent s'impliquer davantage pour offrir aux travailleurs concernés les meilleures chances de retrouver un emploi, avec le soutien des fonds sectoriels.

Il n'est jamais trop tôt

En ce sens, le nouveau FEAM n'arrive pas trop tôt, avec la vague imminente de restructurations liées à la crise sanitaire et au Brexit. Notamment parce que la crise du coronavirus va accélérer une série de transitions annoncées: la digitalisation, la transition climatique, peut-être aussi le changement de nos comportements de consommation...

À quoi peut-on encore s'attendre?

| Chris Serroyen |

(2) Doté de 100 milliards d'euros, cet instrument de solidarité a pour objectif d'aider les travailleurs à maintenir leurs revenus et de soutenir les entreprises en difficultés.



Concrètement, le FEAM apporte un soutien actif aux travailleurs pour trouver un nouvel emploi (accompagnement, formation, outplacement, etc.) ou éventuellement pour créer leur propre entreprise.

Agenda du CPPT et du CE *en février*

Au CPPT

La réunion de février doit au moins traiter les points suivants:

- **Suivi des réunions précédentes:** l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le CPPT dans les délais prévus? Les accords pris en janvier ont-ils été suivis d'effets? Faut-il rediscuter certains points?
- **Présentation et discussion du rapport mensuel du service interne PPT (SIPPT):** le conseiller en prévention qui dirige le SIPPT présente oralement son rapport sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. Il répond ensuite aux questions que vous aurez préparées (vous devez recevoir ce rapport avec la convocation à la réunion).
- **Rapport annuel du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail:** discussion approfondie. Assurez-vous que les rapports seront disponibles à temps, 15 jours au moins avant la réunion de février, pour pouvoir bien préparer la discussion.
- **Plan annuel d'action pour 2021:** les actions prévues pour le début de cette année ont-elles été lancées? Quels sont les premiers résultats? Comment envisage-t-on la poursuite des actions au cours de l'année?
- **Mesures de suivi Corona:** étant donné l'évolution constante du contexte, il est important de continuer à suivre ces mesures et à les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures. Discutez également du bien-être des collègues lorsqu'ils travaillent à domicile (ergonomie, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc.)

Au conseil d'entreprise (CE)

Aucune matière ne doit obligatoirement figurer à l'agenda du CE de février. La réunion peut donc être consacrée à toute question d'ordre social ou économique relevant des compétences du CE.

Lors de ce CE, vous pouvez notamment préparer les discussions sur **le plan pour l'emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus**, en application de la CCT n° 104. En équipe, vous pouvez préparer des questions à introduire dès maintenant au CE sur:

- l'évaluation des plans de 2020 et des années précédentes;
- le diagnostic qui servira de base pour proposer un plan pour 2021 et les années suivantes;
- les intentions de la direction par rapport aux problèmes qui concernent plus particulièrement ces travailleurs (horaires de travail, absence d'offre de formation, ergonomie, etc.);

Le plan sera aussi soumis pour avis au CPPT s'il peut avoir un impact sur le bien-être au travail.

Cette réunion peut aussi traiter de **la formation professionnelle et de questions relatives à l'organisation du travail, notamment en lien avec l'introduction des nouvelles technologies, le télétravail...** :

- Selon la CCT n°9, le CE sera informé et consulté sur les projets, mesures, investissements ayant des effets sur l'emploi ou étant de nature à modifier l'organisation et les conditions de travail.
- Il sera aussi consulté sur les initiatives en matière de formation professionnelle. Le bilan social aidera à évaluer l'investissement de l'entreprise dans une politique de formation digne de ce nom.
- Le CE suivra également la mise en œuvre de la loi sur le travail faisable et maniable selon laquelle les employeurs occupant au moins 10 travailleurs doivent octroyer au moins cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein de manière progressive (au moins deux jours avec trajectoire de croissance via une CCT sectorielle ou le compte formation individuel et deux jours par an en l'absence de CCT ou de compte individuel).

En outre, le CE sera informé et consulté sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies (CCT n°39):

- information écrite, au plus tard trois mois avant leur introduction sur le type de technologies, les motifs, les conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail, les conditions de travail, les délais d'introduction.
- concertation sur les perspectives d'emploi, l'organisation du travail, la santé-sécurité, les qualifications, **la formation et le recyclage.**

Le CE travaillera main dans la main avec la délégation syndicale (DS), compétente pour négocier une éventuelle CCT sur un plan de formation d'entreprise.

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |



BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL
CCT 104 *guide syndical*

Vous pouvez profiter de la réunion du CE de février pour préparer les discussions sur le plan pour l'emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. La brochure de la CSC «Bien vieillir au travail» peut vous y aider. À télécharger sur www.lacsc.be (Espace militants > Brochures > Législation sociale).



© Shutterstock

Lors d'un retour d'une zone à risque corona, les exceptions à la quarantaine ne concernent que les travailleurs «essentiels».

Retour d'une zone rouge

Exceptions pour les fonctions critiques

Afin de lutter efficacement contre l'épidémie de corona, le respect de l'obligation de quarantaine après le retour d'une zone rouge est d'une grande importance. Le gouvernement a décidé de permettre une dérogation à cette obligation. Celle-ci n'est possible que pour les travailleurs qui sont strictement nécessaires à la continuité des activités dans les secteurs essentiels. Les interlocuteurs sociaux en ont été informés par le comité de concertation corona, qui a élaboré un arbre de décision pour identifier ces fonctions critiques. L'employeur ne peut prendre cette décision qu'après qu'un accord ait été conclu dans le cadre de la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Dans un souci de clarté, les exceptions à la quarantaine ne peuvent s'appliquer qu'aux activités professionnelles dans les secteurs essentiels tels que définis dans l'arrêté ministériel du 1^{er} novembre 2020 (www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020110101&table_name=loi). L'obligation de se soumettre à des tests demeure et la personne concernée doit respecter la quarantaine dans sa vie sociale. Un document contenant ces règles d'exception (voir <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/exceptions-aux-regles-de-quarantaine-obligatoire-definition-dune-fonction-critique-dans>) contient un schéma pour déterminer si une fonction peut ou non relever d'une exception. En outre, l'employé concerné peut ne présenter aucun symptôme, être testé positif ou être le contact à haut risque d'une personne Covid positive vivant sous le même toit. Une exception n'est pas non plus possible

lorsque le télétravail est possible et les contacts avec le public et les autres travailleurs doivent être limités. Le masque doit être porté correctement.

Accord dans la concertation sociale

L'employeur détermine les fonctions critiques après l'accord du conseil d'entreprise. S'il n'y a pas de CE, le CPPT donne son accord, et s'il n'y a ni CE, ni CPPT, c'est la délégation syndicale qui donne son accord. Les délais légaux pour la convocation de la consultation sont levés et ramenés à 24 heures. La liste des fonctions critiques ainsi établie doit être nominative. Les fonctions critiques d'un secteur essentiel ne peuvent être exemptées que lorsque toutes les autres solutions permettant d'assurer la continuité ont été épuisées. L'employeur remettra au travailleur concerné une attestation d'exception à la quarantaine

en cas de contact à haut risque. L'employeur est responsable et peut être contrôlé et sanctionné par l'inspection du travail.

Moins, c'est mieux

Cette exception à la quarantaine ne peut être destinée à être appliquée à grande échelle. Nous devons faire tout notre possible pour maîtriser la pandémie le plus rapidement possible. Des mesures de quarantaine strictes sont très importantes à cet égard, également pour protéger la santé et la sécurité des collègues. Si vous êtes militant dans un secteur essentiel, soyez vigilant si votre employeur propose une liste nominative des travailleuses et travailleurs «critiques» pour lesquels l'employeur souhaite faire une exception. Demandez également les raisons pour lesquelles ces travailleurs figurent sur cette liste. Ne donnez un accord que lorsque vous êtes vraiment convaincu que ces travailleurs sont strictement nécessaires à la continuité des activités et qu'aucune autre solution n'est possible. En cas de doute, contactez votre permanent CSC. En cas de discussion, vous pouvez également faire appel à l'inspection du travail.

| Kris Van Eyck |

Plateformes électroniques: quel avenir pour les travailleurs?

En 2020, la Cour constitutionnelle a annulé l'intégralité de la réglementation relative aux activités complémentaires exonérées fiscalement, qui figure dans la loi «sur les activités complémentaires». Cette loi se composait de trois parties: le travail associatif, les services occasionnels de citoyen à citoyen et les services de citoyen à citoyen par le biais de plateformes électroniques agréées (l'économie collaborative). Cette annulation entraine en vigueur le 1^{er} janvier 2021. En dernière minute, le Parlement a pris une série de décisions devant permettre la poursuite des activités à partir du 1^{er} janvier 2021.

Le redémarrage concerne le travail associatif (uniquement les associations sportives pour l'instant) et l'économie collaborative. Pour les services occasionnels de citoyen à citoyen, aucun redémarrage n'est prévu (même s'ils peuvent se créer une deuxième vie en s'organisant par le biais d'une plateforme électronique agréée). La loi du 20 décembre 2020 impose aussi pour la première fois quelques obligations à l'ensemble des plateformes électroniques (pas uniquement aux plateformes agréées de l'économie collaborative). Les plateformes doivent davantage informer leurs collaborateurs des obligations fiscales et sociales. Concrètement, Airbnb et Booking.com, deux plateformes non agréées, vont aussi être tenues de transférer des informations à l'administration fiscale.

Quelle sera la situation fiscale des plateformes agréées en 2021?

Il faut savoir tout d'abord que les paiements qui interviennent en 2021 mais concernent des prestations de 2020 relèvent également du nouveau régime en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2021.

Contrairement à ce que prévoyait la loi sur les activités complémentaires, des impôts sont redevables au niveau de l'impôt des personnes physiques depuis le 1^{er} janvier 2021 (comme dans l'ancienne loi De Croo). Cet impôt est toutefois limité à 20 %, avec déduction de 50 % de frais forfaitaires, soit 10 % en pratique. La nouvelle législation prévoyant des dispositions fiscales a réinstauré cette déduction de frais.

Ce régime fiscal préférentiel est limité à un montant maximum déterminé. À partir du

1^{er} janvier 2021, le revenu complémentaire dans le cadre du régime de l'économie collaborative est ainsi fixé à 6.390 euros nets maximum par année civile (exercice d'imposition 2022, montant indexé). Il n'est pas question d'un plafond mensuel, contrairement à ce que prévoit la nouvelle réglementation sur le travail associatif pour les clubs sportifs.

Les modifications législatives précisent en outre qu'au cas où des revenus sont tirés de la location de biens immobiliers ou mobiliers dans le cadre de l'économie collaborative, il n'est plus question d'une répartition en fonction de la nature des revenus. Tous les revenus seront donc catalogués comme des revenus issus de l'économie collaborative pour autant qu'il s'agisse de plateformes en ligne agréées. Pour les plateformes non agréées, rien ne change.

Attention, le montant de 6.390 euros constitue un plafond cumulatif pour l'ensemble des revenus complémentaires issus de l'économie collaborative et du nouveau système de travail associatif (provisoirement limité aux clubs sportifs). En pratique, le cumul entre les deux systèmes est rare.

À partir du 1^{er} février 2021, les plateformes agréées devront à nouveau retenir un précompte professionnel sur les revenus issus de l'économie collaborative.

Si le plafond annuel de 6.390 euros est dépassé, les revenus risquent d'être requalifiés en revenus professionnels, ce qui implique une taxation progressive et normalement aussi l'assujettissement au statut social des indépendants. Le contribuable pourra alors essayer d'argumenter qu'il s'agit de revenus divers, sur lesquels un taux d'imposition de 33 % peut s'appliquer.

Tout ce qui est expliqué ici ne concerne pas les flexi-jobs. Ce système permet à un travailleur occupé ailleurs à 4/5^e temps ou à un pensionné d'exercer des activités complémentaires dans l'horeca, les grands ma-



La loi du 20 décembre 2020 impose pour la première fois quelques obligations à l'ensemble des plateformes électroniques, y compris celles non agréées telles que Airbnb et Booking.com.

gasins, etc., en étant exonéré de cotisations sociales et fiscales. Ce système n'est pas modifié, malgré certaines informations parues dans la presse.

Les volontaires peuvent également bénéficier d'indemnités de frais forfaitaires exonérées fiscalement, mais leur montant est limité. Nous n'abordons pas non plus cette question dans le présent article.

Exonération de TVA

Les contribuables personnes physiques qui travaillent dans le cadre de l'économie collaborative ne reçoivent pas de numéro de TVA si leur chiffre d'affaire est inférieur à 6.390 euros par année civile (montant indexé, exercice d'imposition 2022). Ils bénéficient ainsi d'une exonération de TVA.

Qu'en est-il des autres éléments de la loi sur les activités complémentaires?

En ce qui concerne les **services occasionnels entre citoyens**, l'annulation par la Cour constitutionnelle implique qu'il n'existe plus de cadre légal spécifique à partir de 2021 et que l'exonération fiscale complète n'est plus d'application. Aucun nouveau régime spécifique n'a été adopté en remplacement. Lorsque le service de citoyen à citoyen est exercé par le biais d'une plateforme numérique agréée, les dispositions présentées ci-avant sont bien entendues d'application.

En ce qui concerne le **travail associatif**, une solution temporaire est d'application pour 2021. Un taux d'imposition spécifique

de 20 % s'applique également pour des activités déterminées de soutien au sein d'associations sportives non commerciales, après application d'une déduction forfaitaire de frais de 50 %. Il s'agit ici de collaborateurs sportifs, comme des entraîneurs de jeunes et des arbitres. Le montant maximum de ces revenus complémentaires est fixé à 6.390 euros (montant indexé, exercice d'imposition 2022) et inclut les revenus issus d'activités pour des plateformes numériques agréées (voir ci-dessus).

Les clubs sportifs doivent en outre payer une cotisation de solidarité de 10 % à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Contrairement aux plateformes numériques, un plafond mensuel de 532,50 euros est d'application ici (montant indexé, exercice d'imposition 2022).

| Ive Rosseel |

Assimilation des périodes de crédit-temps fin de carrière: le recours au Conseil d'État porte ses fruits

Dans le calcul du montant de la pension, les périodes d'inactivité (chômage, maladie, accident du travail, RCC, crédit-temps, etc.) peuvent être valorisées de deux manières: soit en tenant compte en principe du salaire normal que le travailleur gagnait avant cette période, soit en tenant compte d'un forfait.

Il est évident que le fait de tenir compte du salaire perdu est généralement plus avantageux.

Avant 2017, une travailleuse ou un travailleur qui prend un crédit-temps fin de carrière avant son 60^{ème} anniversaire pouvait faire assimiler 312 jours au salaire normal. Ce qui dépasse ces 312 jours est assimilé au forfait.

Ces 312 jours correspondent à cinq ans pour un travailleur qui prend un crédit-temps à 4/5^{ème} et à deux ans en cas de crédit-temps à mi-temps.

En 2017, le ministre des Pensions de l'époque, Daniel Bacquelaine, a pris un arrêté royal prévoyant que désormais toutes les périodes de crédit-temps qui précèdent le 60^{ème} anniversaire seront assimilées au forfait. Il a donc supprimé ce pot de 312 jours. Par conséquent, ces périodes seront assimilées au forfait. De plus, il a donné à l'arrêté royal un effet rétroactif jusqu'au 31/12/2014. Autrement dit, tous ceux et celles qui ont introduit un crédit-temps fin de car-

rière avant la date de publication de l'arrêté royal (17.01.2017) se voyaient appliquer cette nouvelle règle défavorable.

Attention, cette réforme ne s'applique pas aux crédits-temps dérogatoires (travail de nuit, entreprises en difficultés ou restructuration, métiers lourds, etc.). Pour ces crédits-temps, l'assimilation se fait sur base du salaire perdu.

Le Conseil d'État a considéré que l'application rétroactive des nouvelles règles d'assimilation va à l'encontre du principe de légitime confiance. En effet, les personnes qui ont demandé un crédit-temps fin de carrière avant la publication de l'arrêté royal l'ont fait sur la base des règles d'assimilation en vigueur à ce moment-là. Leur confiance est donc trahie par ce changement de règle en cours de route. Le Conseil d'État a donc annulé cet effet rétroactif.

Quelles sont les conséquences concrètes?

Cette annulation signifie que ceux qui avaient moins de 60 ans et qui ont introduit une demande de crédit-temps fin de carrière entre le 31.12.2014 et le 17.1.2017 se verront appliquer l'assimilation au salaire normal pour 312 jours avant leur 60^{ème} anniversaire.

| Youssef El Otmani |



Rétrospective *Syndicaliste* 2020

En 2020, vous avez reçu des centaines d'articles via la revue *Syndicaliste*. Beaucoup ont porté sur la pandémie du coronavirus et ses conséquences pour le monde du travail. 2020 étant aussi l'année des élections sociales, bon nombre d'articles et de dossiers leur ont également été consacrés.

Dans cette rétrospective, nous vous présentons l'ensemble des articles parus dans les numéros de 916 à 935. Ils sont classés par rubrique.

Vous pouvez les consulter en ligne sur www.lacsc.be (Espace Militants).



Nr.		Page
1. Dossiers / Numéros spéciaux / Encarts		
916	Numéro spécial: Rapport congrès CSC 10-12 octobre 2019	68 p.
918	Numéro spécial: La concertation sociale dans l'entreprise - Rôle et compétences des CPPT, CE et DS	100 p.
920	Numéro spécial: Élections sociales: les outils de campagne	20 p.
922	Dossier: Faire face à la crise du coronavirus	12 p.
923	Numéro spécial: Focus sur la santé et la sécurité au travail en période de coronavirus	24 p.
925	Numéro spécial: Retour au travail dans la société du mètre et demi	40 p.
925	Dossier: Crise du coronavirus et restructurations	11-31
926	Dossier: La solidarité internationale au temps du coronavirus	18-23
927	Dossier Environnement: «Nous ne voulons pas d'un retour à la normale»	19-28
928	Dossier Mobilité: L'espace public, ça se partage!	22-32

Nr.		Page
933 bis	Numéro spécial: Femmes, santé, coronavirus - Quand le monde s'arrête, les femmes continuent	24 p.
934 bis	Qui est qui? Carnet d'adresses pour les délégué.e.s d'entreprise	8 p.
934 ter	Un salaire décent pour les ouvrières du secteur de l'habillement. Même en temps de crise	8 p.
935 bis	Résultats des élections sociales 16-19 novembre 2020. La CSC remporte une fois encore la majorité absolue	8 p.
921	Dossier: L'impact du coronavirus au travail	20-22

2. EN ACTION		
917	Aide-ménagères: une grève historique	3
917	Soins de santé: échec des négociations	3
919	Taxe sur le kérosène: signez la pétition européenne!	2
919	La lutte des aide-ménagères pour un salaire décent porte ses fruits	3
919	Un avenir pour les Blouses blanches	4
919	Deliveroo: des droits pour les coursiers!	5

Nr.		Page
919	De l'air! La CSC veut plus de temps pour l'égalité	11-14
919	Affiche: De l'air! La CSC veut plus de temps pour l'égalité	12-13
921	Stop au plafond de mère	2
921	De l'égalité et de l'air pour les femmes!	3
924	Victoire syndicale: annulation de la loi sur le travail associatif	2
926	Journée du nettoyage	
926	Le nettoyage: de la propreté à la sécurité	10
926	20/6: Une Journée du nettoyage version digitale	11
927	Victoire syndicale: la liberté d'action syndicale reconnue	7
927	Le secteur non-marchand a besoin d'être valorisé	12
927	Travailleuses domestiques: «Vos toilettes propres, nos propres papiers!»	13
927	Pas de bombes nucléaires en Belgique!	14
927	Secteur intérimaire: une honte!	15
928	Femmes CSC: «Nous demandons d'urgence une protection de la parentalité!»	2
928	Victoires syndicales: Se mobiliser pour gagner	3-4
929	Jeunes CSC: La pension minimum à 1.627 € net? Signez la pétition!	2
929	Travail intérimaire: tout le secteur mérite le «prix Citron»	3
929	La liaison au bien-être: maintenant!	4-5
930	De meilleures allocations sociales pour chacune et chacun	14
930	Défis mobilité: faire avancer le vélo	15
931	La sécurité sociale. Solidaire à chaque instant	12
932	Violences faites aux femmes: mobilisation nationale le 22 novembre	2
933	Pensions complémentaires: enquête de satisfaction	2
933	Cartes WSM: des vœux proches à distance!	2
933	Violences faites aux femmes: la mobilisation continue	3
934	60 heures, 60 activistes: la CSC se mobilise toujours pour le climat!	3-5
934	Jeunes, emploi et corona... Stop à la gueule de bois!	6
934	Conciliation vie privée, vie professionnelle: un enjeu de sécurité sociale	7
935	Solidarité: Brillons d'espoir - #CHANGEONSLADONNE	2
935	Un permis de travail et des droits pour les personnes sans-papiers	10-11

Nr.		Page
-----	--	------

3. CAMPAGNES

932	Sécurité sociale	
932	La sécurité sociale, toujours à vos côtés	10
932	Ives De Putter: «Notre sécurité sociale est un atout formidable!»	11-12
933	«Intérimaire? Ne passez pas à côté de vos primes!»	11
933	Travail intérimaire: deux outils pour les militants et les délégués	15
933	Les arguments pour convaincre les intérimaires de s'affilier à la CSC	15

4. NOUVELLES

917	Rétrospective 2019 et défis 2020	4-7
917	Maintenir l'emploi en cas de Brexit sans accord: mesures de crise	8-9
921	Coronavirus et impasse pour le gouvernement et la concertation	4-5
921	L'index, un valeureux centenaire!	6-7
921	Salaires minimum équitables: initiative de la Commission européenne	8-9
921	Plan national Énergie-Climat: «La Belgique n'est pas sur la bonne voie pour 2030»	10-12
925	Retour au travail dans la société du mètre et demi	3-5
925	La politique du «comme si de rien n'était» n'est pas tenable pour les travailleuses!	6
925	Régulariser les sans-papiers, une question de santé publique	7
926	La réponse européenne face à la crise du coronavirus	6-7
926	La sécurité sociale, notre meilleure protection face aux crises	8
927	Cotisations CSC: indexations au 1/7	2
927	Dernier round pour le gouvernement en pouvoirs spéciaux	3-7
930	Marie-Hélène Ska: «La transition, c'est maintenant! Avec l'humain aux commandes»	3-4
930	Un plan de transition pour un vrai changement après le Covid	5
930	632 jours plus tard... enfin un gouvernement fédéral	6-11
930	Accord de coalition fédéral: la CSC entre soulagement et attentes	11
931	L'accord de gouvernement: les limites de l'action politique dans une démocratie confinée – Interview d'Ariane Estenne, présidente du Moc	9-10
931	Le nouveau statut des MMPP désormais d'application	11
932	Le gouvernement De Croo dans les starting-blocks	3-7



Nr.		Page
933	Confinement pour l'ensemble des secteurs et quatre chantiers en cours	4-6
934	Mesures du gouvernement: doutes et incertitudes	8-9
934	Territoires zéro chômeur de longue durée	18-20
934	Des territoires sans chômage bientôt en Belgique?	18
934	La réflexion commence en Région bruxelloise	19
934	«L'étude doit être confrontée à la réalité institutionnelle»	20
935	La CSC collabore à un plan de redéploiement	3
935	2021: quelques changements au 1 ^{er} janvier	8-9

5. MESURES CORONA

924	Vivre avec le coronavirus	3-5
924	Travail et chômage: mesures de Pâques	6-9
926	Après les mesures de Pâques, celles de Pentecôte	2-5
926	Période corona: chômage temporaire pour les pensionnés qui travaillent	12
926	Le congé parental corona	13-14
926	Le coronavirus et la pension complémentaire	15-16
926	Le coronavirus et l'assurance-hospitalisation	17
927	Covid-19: reconnaissance comme maladie professionnelle	10
927	Mesures de soutien aux Bruxellois au-delà du 1/7	5
927	Les étudiants jobistes, victimes de la crise	8-9
928	Co-corona	5-7
929	Vacances annuelles, chômage temporaire, dégressivité et crédit-temps	6-7

Nr.		Page
930	Quarantaine et chômage temporaire	12
930	Vacances annuelles et chômage temporaire, dégressivité et crédit-temps	13
931	En état d'alarme Covid... La situation est ce qu'elle est!	3-5
931	CCT n° 148: prolongation de la procédure simplifiée de chômage économique «employé»	6-7
931	Fermeture d'une classe, d'une crèche ou d'une institution: chômage temporaire	8
932	Deuxième confinement: nouvelles mesures de soutien pour les travailleurs	8-9
933	Deuxième vague de mesures de flexibilité	15-16
934	Mesures corona: mise en œuvre	10-11
934	Région wallonne: des mesures renforcées	14-16
934	Région bruxelloise: des mesures de soutien	17
935	Dossiers corona en suspens	4-5

6. CLIMAT / ENVIRONNEMENT / MOBILITÉ

919	Agir sur l'environnement en entreprise: visites de terrain	8-10
919	Forum Brise: Pour une équité sociale et environnementale	24
921	Plan national Énergie-Climat: «La Belgique n'est pas sur la bonne voie pour 2030»	10-12
925	Climat: un procès historique contre l'inaction politique	8-9
926	La semaine de la mobilité: une 19 ^{ème} édition qui tombe à pic	24
927	Dossier Environnement - Climat	19-32
927	«Nous ne voulons pas d'un retour à la normale!»	19
927	L'économie circulaire à l'épreuve du Covid-19	20-21



Focus sur la santé et la sécurité au travail en période de coronavirus

[édition spéciale | Syndicaliste n° 923 | 10 avril 2020 |

Revue éditée par la Confédération des syndicats chrétiens | Chaussée de Haecht, 579 | 1021 Bruxelles | Bureau de diff. Coord. 9 | 11 912022



Retour au travail dans la société du mètre et demi

[Syndicaliste n° 925 | 10 mai 2020 |

Revue éditée par la Confédération des syndicats chrétiens | Chaussée de Haecht, 579 | 1021 Bruxelles | Bureau de diff. Coord. 9 | 11 912022



Un salaire décent pour les ouvrières du secteur de l'habillement Même en temps de crise

WASM We Social Movements CSC

Revue éditée par la Confédération des syndicats chrétiens | Chaussée de Haecht, 579 | 1021 Bruxelles | Bureau de diff. Coord. 9 | 11 912022

Nr.		Page
927	Le meilleur déchet est celui qui n'existe pas	20
927	Appel européen pour le climat et l'emploi	21
927	Désinfecter sans intoxiquer	22-23
927	La 5G, entre promesses et questionnements	24-27
927	Le droit à la consultation et les NTIC	25
927	Sortie du nucléaire: quel impact sur l'emploi?	27
927	Déchets nucléaires: avis des syndicats sur le projet d'enfouissement	28
928	Dossier Mobilité	
928	Partageons l'espace public	22
928	La mobilité au cœur de l'action syndicale... et des élections sociales	22
928	Le vélo, (encore plus) promis à un beau succès!	23
928	Plus de 500.000 travailleurs ont déjà perçu une indemnité vélo	24
928	Mouillé / Pas mouillé en vélo?	25
928	Opter pour un vélo de société	26
928	Au travail à vélo: améliorer la sécurité des cyclistes	28
928	Le télétravail pour réduire la demande de transport	29
928	Région bruxelloise: une mobilité pour une meilleure qualité de vie	30-31
928	Semaine de la mobilité: le vélo à l'honneur	32
928	Des formations mobilité pour les délégués	32
929	Une entreprise plus verte grâce au plan d'action annuel	9
930	Défis mobilité: faire avancer le vélo	15
934	60 heures, 60 activistes: la CSC se mobilise toujours pour le climat!	3-5
935	Neutralité carbone: un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières pour compenser les coûts?	16-20
935	Rendre le numérique responsable et plus vert	21-22

7. DANS L'ENTREPRISE

917	Agenda du CPPT et du CE en février	19
917	Services interne et externe de prévention et de protection au travail: rapports annuels	20-21
917	Surveillance périodique de la santé: un questionnaire en fonction des risques encourus	22
919	Agenda du CPPT et du CE en mars	15
921	Agenda du CPPT et du CE en avril	13
921	Écart salarial: agir dans l'entreprise	14-15
921	Le conseil d'entreprise (re)désigne le réviseur d'entreprise	16-18
924	Retour au travail en période de Covid-19: un guide et une check-list pour protéger les travailleurs	10-14

Nr.		Page
924	L'information économique, financière et sociale au conseil d'entreprise en période de crise sanitaire: quelques conseils	15-16
924	Télétravail: quand l'exception devient la règle	17-18
924	Vacances en période de coronavirus	19-22
924	À la maison avec un certificat médical: salaire garanti?	23-24
925	Agenda du CPPT et du CE en juin	32
925	Mesurer la température corporelle dans l'entreprise: une fausse bonne idée	35-36
925	Influence de la crise sur le travail du réviseur et le rapport de contrôle	37-39
925	Païement des dividendes à l'époque du coronavirus	40
926	Agenda des CPPT et des CE en juillet-août	9
927	Agenda des CPPT et des CE en septembre	18
929	Plan d'action annuel 2021: le CPPT donne son avis!	8
929	Une entreprise plus verte grâce au plan d'action annuel	9
930	Agenda du CPPT et du CE en novembre	16-17
931	Comment se porte votre entreprise? Demandez un diagnostic financier!	13
931	Coronavirus - Traçage des contacts au sein de l'entreprise: privilégier le médecin du travail	14-15
933	Télétravail: aussi dans votre entreprise?	17
933	CPPT: la première réunion après les élections sociales	18-19
933	CE: les éléments-clés de la réunion d'installation	20-21
933	Travailler en sécurité avec le coronavirus	22
934	Agenda CPPT-CE de janvier	21
934	Les informations économiques et financières de base présentées au CE et au CPPT	22-23
935	Services interne et externe de prévention et de protection au travail: rapports annuels	12-13
935	Enquête: le syndicat fait la différence	14-15

8. LÉGISLATION SOCIALE

917	À partir du 1 ^{er} janvier 2020: améliorations pour les allocataires sociaux	14-16
917	Pensions complémentaires: impôt en cas de carrière longue	17-18
919	Crédit-temps et congés thématiques: attention aux heures supplémentaires	6
925	Les employeurs qui refusent de compléter l'horaire des travailleurs à temps partiel seront désormais (parfois) sanctionnés	33-34
926	Congés de maternité: fin du raboutage en cas de maladie	12



Nr.		Page
927	Délai de préavis suspendu pour force majeure	10
927	Congé de maternité: 14 semaines pour chacune	11
927	Heures sup non enregistrées: un droit	11
928	Régime adapté de chômage temporaire pour raisons économiques	8
928	Allocations familiales: des suppléments sociaux en Wallonie et à Bruxelles	9
928	Pas d'AGR sans demande d'heures complémentaires	9
928	Un congé pour aidant proche depuis le 1 ^{er} septembre	10-11
932	Racheter vos années d'études pour augmenter votre pension?	13-14
932	Travailleurs intérimaires et fixes: à travail égal salaire égal	15-16
933	Minima sociaux: relèvement au-dessus et en-dessous du seuil de pauvreté	7-9
933	Pas encore reçu votre pécule de vacances de 2018?	10
	Chômage temporaire: réduction sur la facture d'eau en Wallonie	10
935	Loi relative aux activités complémentaires»	6
935	Un peu de bien-être pour les bénéficiaires du RCC et les travailleurs de nuit âgés au chômage	7

9. ÉLECTIONS SOCIALES

917	Communication au jour X	23-23
917	Le recours au vote électronique	24-25
919	X+35: les listes de candidats	16-17
920	Numéro spécial: Élections sociales: les outils de campagne	
921	Procédure électorale: dernières étapes	22-24
921	Convaincre les jeunes travailleurs	25
922	Les élections sociales sont reportées	13-14
922	Candidats aux élections sociales: la protection contre le licenciement est maintenue	15
922	Calendrier provisoire de la procédure des élections sociales 2020: du 16 au 29 novembre 2020	16
928	Les élections sociales auront lieu entre le 16 et le 29 novembre 2020	14-15
928	Campagne de vote: comment intégrer les canaux digitaux?	16-19
929	Les ES en cas de chômage temporaire et de restructurations	14-15
929	Soyez le visage de notre campagne électorale	16
930	Militant? Vous êtes le cœur de notre campagne!	19
930	Affiche: Votez CSC pour une meilleure mobilité	24
931	Utilisez votre voix et faites la différence!	2
931	Le moment de convaincre	16

Nr.		Page
931	Voter physiquement en toute sécurité	17
931	Être témoin: un garant de la démocratie sociale	18-19
931	Affiche: Votez CSC pour que votre santé soit une priorité	24
932	Après les élections sociales: le contrôle des résultats	17
933	Du matériel pour remercier vos collègues	24
933	Merci pour votre engagement!	24
934	La CSC remporte les élections sociales	2
935 bis	Résultats des élections sociales novembre 2020 La CSC remporte une fois encore la majorité absolue	16-19

10. SUR LE TERRAIN - Interviews d'équipe

917	Tec Liège-Verviers: «Le recrutement est un vrai problème»	26-27
917	Garages BMW Van Osch: Succès du lancement syndical	28-29
917	Edel: Mettre en avant les avantages de l'affiliation	30-31
921	Interparking: Mettre l'accent sur la nouvelle génération	30-31
919	L'équipe d'ING: «Notre état d'esprit en vue des prochaines élections sociales? Continuer à travailler comme on l'a fait pendant les quatre dernières années!»	18-19
919	Atelier Jean Regniers: «Pas de rentabilité au détriment du bien-être des travailleurs!»	20-22
921	Molenbeek Vivre Ensemble (Move): Faire respecter les travailleurs, un combat permanent!	26-27
921	Edel: «Il a fallu réagir de manière rapide et sérieuse pour rester concurrentiel»	28-29
928	Stûv: «Notre travail va être payant»	20-21
929	Vanheede Environnement Group: «Une action efficace est la meilleure des publicités!»	10-11
929	Refresco Ninove: Confiants pour les prochaines élections sociales	12-13
930	L'équipe d'ADMR-Bertrix: soudée et connectée!	20-21
930	Q-Food: Aux urnes pour la première fois	22-23
931	Vandevelde: Assumer un mandat pour la première fois: un travail d'équipe et un apprentissage	20-21
931	Bidfood: Gérer la fusion	22-23
932	Rossel Printing Company: «Nous défendons l'intérêt collectif, l'intérêt de tous les travailleurs!»	18
932	Institut Saint Joseph de Jambes: une équipe syndicale qui se veut représentative et diversifiée!	19
932	Lu Herentals: «Mettre encore davantage l'accent sur la qualité du travail»	20-21



Nr.		Page
-----	--	------

11. EUROPE ET SANS FRONTIÈRES

917	Colloque syndical international: Les entreprises doivent respecter les droits humains	10-13
919	Accord commercial entre l'UE et le Mercosur: un accord «perdant-perdant»	7
925	Covid 19: Les marques de l'habillement doivent agir d'urgence	10
926	Dossier : La solidarité internationale au temps du coronavirus	18-23
926	Témoignages de syndicalistes de différents continents	20-23
926	Soutenez le fonds d'urgence Covid-19 de WSM	23
927	Indice CSI des droits dans le monde 2020: Péril sur les droits des travailleurs et les droits syndicaux	29
927	Accord UE-Mercosur: Du pain sur la planche pour les syndicats	30-31
932	Salaires minimums: proposition de directive de la Commission européenne	22-23
932	Plus de démocratie au travail: signez la pétition!	24
934 ter	Un salaire décent pour les ouvrières du secteur de l'habillement: même en temps de crise	
934 ter	Made in Cambodge?	2
934 ter	Œuvrer pour améliorer la vie des autres	3
934 ter	Les actrices et acteurs de ce dossier	4
934 ter	À quand un devoir de vigilance?	5
934 ter	«Sans syndicat, les travailleuses sont soumises à une plus forte pression»	6
934 ter	Les marques sont responsables de l'ensemble de la chaîne	7
934	L'importance de syndicats forts dans les pays de production	7
934 ter	Donnez de l'espoir, faites un don!	8
934 ter	Action mondiale #PayYourWorkers	8

12. BOÎTE À OUTILS

917	Élections sociales: Devenez la voix de vos collègues de travail	2
917	Élections sociales: Envoyez un compliment à un collègue	2
919	Cahiers du Ciep: Grèves et luttes sociales: passé, présent et avenir	23
921	Brochure: Crédit-temps et congés thématiques	13
927	Mon entreprise est en faillite. Que faire?	2

Nr.		Page
-----	--	------

927	Vivre des vacances extra-ordinaires en partant chez soi	32
928	Tout, tout, tout sur le salaire	12
928	Lauréat du travail: mettez vos collègues à l'honneur	12
933	Covid-19: histoires partagées	23
935	L'actu sociale en radio et télé	23
934	La CSC défend la culture	24
935	Guide de législation sociale 2021	24

13. AFFICHES

917	La CSC défend la sécu chaque jour	2
919	«De l'air! La CSC veut plus de temps pour l'égalité»	12-13
926	Merci au personnel de nettoyage	Encart
927	Intérimaires? En cette période difficile, nous restons à vos côtés	16-17
932	Sécu: 4 affiches pour 4 thèmes	Encart
933	«Intérimaire? Ne passez pas à côté de vos primes!»	12-13
934	En 2021, mettons la solidarité en lumière	12-13

14. AGENDA

917	8 février: Les jeunes, l'avenir de la sécu	32
917	À vélo: mouillé/pas mouillé?	32
917	Campagne: Crédit-temps et congés thématiques	32
919	5/3 – Conférence-débat: Les hôpitaux sous tension	24
919	6/3 – Conférence-débat: Chômage et santé mentale	24
919	7/3 – Conférence-débat: Quel avenir pour les retraites en Europe?	24
919	8/3 - Actions pour les droits des femmes	24
921	21 mars: Manif contre le racisme et pour l'égalité des droits	32
921	20km de Bruxelles: rejoins l'équipe de WSM!	32
919	Du 12 au 15/3 – Festival du film «Vivre debout»	24
928	Agenda des CPPT et des CE pour octobre	13
930	17/10: Journée mondiale de lutte contre la pauvreté	2
930	L'Opération 11.11.11. avec WSM	2