

# Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 mars 2021 / n° 941



## Les travailleurs doivent être valorisés!

3

**Campagne «Au Suivant!»**  
Pour des allocations de  
chômage dignes

4

**Sans-papiers**  
Nous cherchons 150.000  
porte-voix

20-21

**La transition énergétique**  
Vers une  
transformation  
radicale



## Sommaire

- BOÎTE À OUTILS**
- 2 **Film:** «Nous, les domestiques modernes»
- EN ACTION**
- 3 **Campagne «Au Suivant!»:** Pour des allocations de chômage dignes
- 4 **Sans-papiers:** Nous cherchons 150.000 porte-voix
- 5 **Le racisme** est une question syndicale
- NOUVELLES**
- 6-9 **Un an après le confinement**
- MESURES CORONA**
- 10-11 **Entre douche froide et douche tiède**
- 11 **Attention:** taxation du chômage temporaire
- NOUVELLES**
- 12-13 **Brexit:** Mesures de soutien aux entreprises
- DANS L'ENTREPRISE**
- 13 **Recevez le rapport IEF** de votre entreprise
- DROIT DU TRAVAIL**
- 14-16 **Cadres et droits syndicaux:** un combat historique chez 3M
- 17 **Télétravail:** Frais et fiscalité
- SUR LE TERRAIN**
- 18-19 **Interview: CCT 104:** Le crédit-temps de fin de carrière doit être indemnisé!
- ENVIRONNEMENT**
- 20-21 **La transition énergétique:** partir de nos besoins réels
- 22-23 **Le secteur collectif,** la solution?
- FORMATION**
- 24 **Rendre votre entreprise plus verte**
- Semaine sociale du Moc:** Obscurités & Lumières

## Film

## «Nous, les domestiques modernes»

**«Nous, celles que vous appelez, les bonnes, les nounous, les servantes, les esclaves modernes, vous allez nous entendre!»** Le film documentaire «Nous, les domestiques modernes» livre un autoportrait collectif de femmes combattives. Dans l'intimité du groupe, ces femmes en séjour irrégulier témoignent de leurs craintes et de leurs espoirs. Elles s'emparent de la caméra pour rendre compte des différentes formes de violences subies au quotidien, mais aussi de leurs combats. **«Les peurs ne disparaissent pas, nous apprenons à vivre avec, elles nourrissent notre lutte.»**

Le documentaire «Nous, les domestiques modernes» a été réalisé dans le cadre d'un atelier vidéo mené par Zin TV à la demande de la Ligue des travailleuses domestiques, du Comité des travailleurs.ses migrants avec et sans papiers de la CSC Bruxelles et appuyé par le Moc Bruxelles, la CSC Bruxelles et les Équipes populaires. La Ligue a été créée en 2018 et regroupe des travailleuses domestiques sans titre de séjour, d'origines et de langues différentes. Ensemble, elles mènent un combat pour sortir de l'invisibilité afin d'améliorer leurs conditions de travail, de vie et faire entendre les revendications des travailleuses et des travailleurs sans-papiers dans leur ensemble. C'est pour visibiliser ce combat et leurs réalités de vie qu'elles ont souhaité réaliser ce film.

Le film est en accès libre en ligne. Sous-titré en trois langues (français, néerlandais et anglais), les femmes de la Ligue des travailleuses domestiques espèrent qu'il attirera votre attention pour que leurs paroles soient entendues et leur combat vers la dignité soutenu.

Pour soutenir cette initiative, l'émission Opinion CSC diffusée le 20 mars sur La Une TV présente ce film, ses coulisses et le combat de ces femmes sans papiers et pourtant indispensables à la vie en société comme elles l'ont montré notamment en cette période de Covid. Cette émission entend aussi soutenir l'appel de toutes les personnes sans-papiers aux droits à vivre dignement, à la participation citoyenne et à la régularisation (voir p. 4). Elle explique aussi la manière dont a été réalisé le film «Nous, les domestiques modernes». Le défi? Comment les visibiliser tout en respectant leur souhait de rester invisibles? La réponse est dans les masques blancs qui cachent leurs visages.

**Regardez le film:** <https://zintv.org/video/nous-les-domestiques-modernes/>

**Regardez Opinions CSC:** [www.rtb.be/auvio/](http://www.rtb.be/auvio/) (Opinions CSC, le 20 mars 2021).

**Signez la pétition** (voir p. 4): [www.wearebelgiumtoo.be/](http://www.wearebelgiumtoo.be/)

## colophon

**Photo de couverture:** James Arthur  
**Rédaction:** BP 10 - 1031 Bruxelles  
**Secrétariat de rédaction:**  
 Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83  
**Courriel:** [dcoppieters@csc.be](mailto:dcoppieters@csc.be)  
**Site Internet:** [www.lacsc.be](http://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





# Campagne «Au suivant!» Pour des allocations de chômage dignes

Dans le cadre des 75 ans de la sécurité sociale, les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) souhaitent sensibiliser à l'importance d'une assurance chômage qui permette de continuer à vivre dignement. Khadija Khourcha, responsable des TSE, présente les objectifs de la nouvelle campagne «Au suivant».

Suite à la crise financière de 2008, les TSE avaient déjà mis sur pied une campagne de sensibilisation basée sur un constat simple et glaçant: le chômage peut toucher tout le monde, à tout moment. L'objectif de la campagne «Au suivant!» consistait principalement, à travers des actions et manifestations organisées jusqu'en 2014, à tisser des liens entre personnes avec et sans emploi pour améliorer solidairement leurs situations. Un gouvernement Michel et une crise sanitaire plus tard, les TSE relancent la campagne.

## Qu'est-ce qui motive la relance de la campagne «Au suivant!»?

En 2010, la campagne était une réaction aux mesures prises par le gouvernement qui, sous prétexte de lutter contre le chômage, s'attaquaient aux chômeuses et aux chômeurs par un durcissement des sanctions et des exclusions. Des mesures inadmissibles dans un contexte où beaucoup de gens perdaient leur emploi et où le chômage était en augmentation. Aujourd'hui, on se retrouve également dans une configuration de crise qui a déjà annoncé des effets sociaux durables. Pourtant, le contrôle des chômeurs est maintenu et des personnes continuent, malgré le contexte, à être sanctionnées ou exclues. De même, la dégressivité des allocations risque également de revenir très vite. Nous voulons, à travers cette campagne, susciter l'engagement et la défense d'une sécurité sociale forte.

## Qu'est-ce qui a changé entre la première campagne et aujourd'hui?

Du jour au lendemain, plus d'un million de personnes se sont retrouvées en chô-

mage temporaire. De nombreux travailleurs nous ont contactés pour nous dire qu'ils n'avaient jamais chômé en 20 ou 30 ans et que le montant de leur allocation de chômage était insuffisant alors qu'il a été majoré. Cette situation illustre bien un des constats qui fonde la campagne: un travailleur est un chômeur potentiel comme un chômeur est un travailleur potentiel. Cette expérience pourrait (re) nouer les liens de solidarité entre travailleurs avec et sans emploi dans un intérêt commun: la protection et le renforcement de la sécurité sociale.

## La sécurité sociale, c'est le lien fort entre les personnes avec et sans emploi?

La crise sanitaire a prouvé à quel point la sécurité sociale est indispensable. Elle a permis, entre autres, d'amortir les dégâts de la mise en chômage temporaire de 1,25 million de personnes. Mais, globalement, le montant de l'allocation reste trop bas alors que la non-prolongation des contrats à durée déterminée, les licenciements et les menaces de restructurations et de faillites risquent de se multiplier. Il faut dès lors financer la sécurité sociale. Si la crise a modifié notre manière de vivre, il ne faut pas revenir à la normale, à cette politique néolibérale qui a donné de moins en moins de moyens à l'État tout en lui reprochant de ne pas être assez efficace. La campagne vise donc également à défendre la sécurité en s'opposant aux mécanismes et politiques qui la déforcent.

## Cette campagne va s'étaler sur plusieurs mois?

Actuellement, nous présentons à des permanents et à des délégués les

Un chômeur ?  
= un travailleur potentiel

Avant Covid-19

Un travailleur ?  
= un chômeur potentiel

Après Covid-19

Une assurance chômage forte,  
c'est dans mon intérêt de travailler !

« Au suivant ! »

constats et les revendications posés par les TSE quant aux conséquences de la crise du Covid. En même temps, nous invitons les travailleuses et travailleurs à échanger sur l'impact du coronavirus dans leur secteur, leur réalité. L'idée est de porter ensemble des revendications communes auprès des décideurs lors d'actions futures, entre autres, à l'occasion de dates symboliques telles que la Fête du travail, la Journée de lutte contre la pauvreté, la Journée sans crédit, etc., et de dénoncer tant la dégradation des conditions de travail et les restructurations abusives, que le montant trop bas des allocations chômage.

| Propos recueillis par David Morelli |

Lettre ouverte  
des personnes  
sans-papiers  
à leurs  
voisin·e·s

#WEAREBELGIUMTOO

## Sans-papiers Nous cherchons 150.000 porte-voix

La CSC soutient activement la campagne pour la régularisation des personnes sans papiers lancée le 10 mars par Sans Papiers TV. Il s'agit d'une campagne en ligne qui s'articule autour du site [www.wearebelgiumtoo.be/](http://www.wearebelgiumtoo.be/). Vous y trouverez une pétition, accompagnée d'une lettre que les personnes sans papiers adressent directement à tous les citoyens de Belgique pour les inviter à la signer. L'objectif est de récolter rapidement 150.000 signatures (correspondant au nombre supposé de personnes sans papiers en Belgique). Un nombre assez d'important d'associations soutient cette campagne. À vos clics... go!!!!!! Et n'hésitez pas à relayer cette campagne largement!

C'est pourquoi nous nous adressons à vous aujourd'hui. Vous, citoyens, détenez un droit fondamental qui change tout: le droit de vote. **Les élus sont manifestement persuadés que notre sort vous importe peu**, voire que l'opinion publique est opposée à la régularisation de notre situation. Or, nous avons envie de croire aujourd'hui qu'un nombre conséquent de Belges est à nos côtés.

### Chères voisines, chers voisins,

Nous nous permettons de nous adresser à vous aujourd'hui, sans détours. Régulièrement, nous nous croisons. Vous nous connaissez comme la mère d'un camarade de classe de votre enfant, comme l'épicier du coin de la rue, la personne qui fait le ménage dans vos bureaux ou qui dépanne votre chaudière... Comme vous, nous travaillons, nous payons un loyer, nous trions nos déchets...

Bref, nous sommes des citoyennes et citoyens ordinaires. À un détail près: aux yeux de l'État, nous n'existons pas.

On dit de nous que nous sommes environ 150.000 en Belgique à vivre sans papiers. Nous y vivons parfois depuis 5, 10 ans, voire beaucoup plus. Certains d'entre nous sont nés ici.

Alors que nous travaillons, nous ne pouvons bénéficier de la protection sociale. Nos soins de santé ne sont pas remboursés, nous n'avons aucun filet de sécurité quand nous perdons notre emploi. Sans existence légale, nous nous retrouvons à la merci de patrons abuseurs et de marchands de sommeil, sans parler du fait que les femmes parmi nous sont exclues des dispositifs existants pour les protéger des violences liées au genre.

Depuis de nombreuses années, nous interpellons les décideurs politiques belges par tous les moyens à notre disposition (manifestations, pétitions, occupations...) pour trouver une solution durable et raisonnable à notre situation. Nos interpellations restent cependant sans réponse. Nous sommes ainsi forcés de constater que notre voix a peu de poids.

Aussi, nous voulons faire le pari qu'il est possible de mobiliser un citoyen et une citoyenne pour représenter chacun d'entre nous et arriver au résultat symbolique de 150.000 porte-voix.

Pour démontrer aux responsables politiques qu'aux yeux des Belges, nous sommes aussi la Belgique, nous vous prions aujourd'hui de vous manifester. Portez avec nous, nos revendications.

| Les personnes sans papiers  
de Belgique |

Signez la pétition sur  
[www.wearebelgiumtoo.be/](http://www.wearebelgiumtoo.be/)

# Le racisme est une question syndicale

**La Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale est célébrée chaque année le 21 mars, pour commémorer ce jour de 1960 où, à Sharpeville en Afrique du Sud, la police a ouvert le feu et tué 69 personnes lors d'une manifestation pacifique contre les lois relatives aux laissez-passer imposées par l'apartheid. En proclamant la Journée internationale en 1966, l'assemblée générale des Nations unies a engagé la communauté internationale à redoubler d'efforts pour éliminer toutes les formes de discrimination raciale. Avec la pandémie de Covid-19 qui concerne le monde entier, cette journée a encore pris une autre teinte.**

La pandémie de Covid-19 a clairement mis en lumière, au cours de l'année dernière, la nécessité d'éliminer et de démanteler de toute urgence les inégalités systémiques et les systèmes d'oppression qui perdurent depuis trop longtemps au sein de nos sociétés et dans le monde du travail.

Déjà avant celle-ci, les personnes racisées avaient moins de chances de bénéficier d'une protection sociale et de services publics de santé et de soins de qualité adéquats et étaient représentées de façon disproportionnée dans les emplois à bas salaire et précaires, notamment dans les secteurs jugés «essentiels», tels que la santé et les soins à la personne, le nettoyage, les transports et le commerce de détail de l'alimentation, souvent bénéficiant d'une protection du travail insuffisante, voire inexistante.

## Un mouvement international antiraciste

Si certains ont exploité avec cynisme la pandémie pour promouvoir une rhétorique raciste et discriminatoire, ils ne sont plus les seuls à dominer le discours public. La résurgence du mouvement Black Lives Matter («La vie des Noirs compte»), suite aux décès de Breonna Taylor et de George Floyd notamment, permet d'assurer que la justice raciale demeure à l'ordre du jour pendant et après la crise actuelle. L'élan de solidarité à l'échelle mondiale pour le mouve-

ment Black Lives Matter en 2020, ainsi que d'autres défaites importantes pour l'extrême droite en Grèce et en Autriche démontrent l'efficacité du mouvement international antiraciste et pour la justice sociale. Bon nombre de ces campagnes ont été menées par des jeunes, ce qui est essentiel à la viabilité continue du mouvement antiraciste. L'ONU a d'ailleurs fait entendre leur voix à l'occasion du 21 mars (1).

## Lutter contre le racisme au travail

Pour les syndicats, bien que la lutte contre le racisme et la xénophobie sous toutes ses formes ne soit pas nouvelle,

l'action syndicale est aujourd'hui plus urgente que jamais. Ils s'organisent et négocient pour lutter contre le racisme au travail. Ils organisent des activités de formation et de sensibilisation parmi leurs membres dans le cadre de leurs efforts visant à éliminer le racisme systémique dans leurs rangs et dans le monde du travail. Le démantèlement des systèmes racistes doit faire partie d'un nouveau contrat social en vue de bâtir un avenir inclusif, socialement juste et résilient pour tous.

À l'occasion de la Journée internationale contre le racisme, la Confédération syndicale internationale (CSI) s'est associée aux syndicats aux quatre coins du monde, au mouvement «Un monde contre le racisme», ainsi qu'à tous les autres militants et mouvements antiracistes pour lutter contre toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes racialisées, y compris la négrophobie, l'islamophobie, l'antisémitisme, les mauvais traitements infligés aux communautés roms, ainsi que les sentiments hostiles aux migrants et aux réfugiés.

(1) Lire «Les jeunes se lèvent contre le racisme» sur [www.un.org/fr](http://www.un.org/fr) ou <http://bit.ly/ONU-fight-racism>.



INTERNATIONAL  
DAY FOR THE  
ELIMINATION OF  
RACIAL  
DISCRIMINATION  
— MARCH 21 —





Lorsque vous lirez ces lignes, la journée d'action du 29 mars sera derrière vous. L'appel à une réelle valorisation salariale tel que lancé par Liselotte (Lidl), Joeri (Novartis) et Omar (AkzoNobel) dans la «Gazette des salaires» demeure. Lisez cette gazette sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (Actualité/Campagnes).

## Un an après le confinement

**Voici plus d'un an, le 17 mars 2020, que le premier confinement était annoncé. Qui pensait alors que le Covid-19 paralyserait aujourd'hui encore une bonne partie de la vie publique? Le Conseil général de la CSC a fait le point sur la situation un an plus tard, le 16 mars 2021.**

Nous avons dû faire face à une deuxième vague, mais pu éviter la troisième jusqu'à présent. Le mérite en revient certainement au nouveau gouvernement fédéral et en particulier au tandem De Croo-Vandenbroucke qui garde en permanence la tête froide face à ceux qui les poussent à assouplir à la légère: que ce soit au sein du gouvernement ou au niveau des présidents de partis, des gouvernements régionaux, des lobbies économiques ou des nombreux spécialistes autodéclarés. Le président de la CSC, Marc Leemans, l'a souligné au dernier Conseil général de la CSC: «*Nous ne faisons pas partie de la liste. Nous croyons en une approche prudente. Nous défendons aussi l'importance d'une stratégie de vaccination poussée pas uniquement pour la santé des travailleurs et de la société, mais aussi parce que c'est la voie la plus rapide vers la liberté et la reprise économique.*». Après les nouvelles décisions du Comité de concertation du 19 mars, on peut toutefois se demander si cette politique est suffisamment prudente (voir pages 10-11).

Les mesures sanitaires ont été accompagnées d'un train de mesures socio-éco-

nomiques, principalement en faveur des entreprises et des indépendants. Ces mesures sont parfois réfléchies, parfois prises juste dans le but de servir l'un ou l'autre lobby. Pour nous, la CSC, tout le défi a consisté à mettre en avant les travailleurs salariés et les allocataires sociaux. Nous avons systématiquement tenu à vous informer par le biais de *Syndicaliste*. Dans les deux derniers numéros, nous vous avons informés du nouveau train de mesures de soutien annoncé par le gouvernement le 12 février. Nous attendons encore les lois et arrêtés qui permettront la mise en œuvre de ces mesures.

### Vers un trou de 22,5 milliards

Ces mesures de soutien coûtent très cher et s'accompagnent d'une baisse des recettes fiscales et des cotisations sociales suite au recul économique. Tous ces éléments sont à l'origine d'une augmentation énorme du déficit budgétaire. Le 11 mars, le Comité de monitoring, l'organe public chargé de la surveillance budgétaire, a sorti un rapport. Avant la crise, il estimait le déficit structurel, tous

niveaux de pouvoir confondus, à 13,3 milliards pour 2024. Il parle désormais de 22,5 milliards, soit 4,52 % du produit intérieur brut, un pourcentage largement supérieur au maximum européen de 3 %. Dans le même temps, la dette que les pouvoirs publics ont dû contracter pour couvrir ces déficits persistants a augmenté pour atteindre 118,9 %, soit pratiquement le double des 60 % d'endettement autorisé par l'Europe. L'Europe ne doit pas nous faire peur cette année, et probablement pas davantage l'an prochain. Elle a tiré les leçons de la crise financière de 2008-2010 et sait qu'un assainissement budgétaire trop rapide peut tuer dans l'œuf la reprise économique. Mais que se passera-t-il après 2022? Pourrons-nous encore compter sur la patience des jusqu'aboutistes de la filière économique-financière européenne? Mais aussi, quand ferons-nous face à des problèmes avec les marchés financiers?

Aujourd'hui, emprunter de l'argent ne coûte rien, compte tenu de la faiblesse des taux d'intérêt. Mieux encore, les pouvoirs publics reçoivent même de l'argent pour emprunter, grâce à ce qu'on appelle les «intérêts négatifs». Combien de temps cela va-t-il durer? Très longtemps, selon certains. D'autres en sont

moins sûrs. De plus en plus de voix se font en tout cas entendre pour que l'on ne postpose pas trop longtemps les assainissements, sans remettre en cause le soutien économique aux entreprises, qui peut manifestement très bien devenir un puits sans fond. Ce sont donc les dépenses sociales qui sont visées. *«Il est ainsi plus important que jamais de réagir de deux manières, a déclaré Marc Leemans au Conseil général. D'une part, par le biais de nos campagnes pour la sécurité sociale, en collaboration avec le Mouvement ouvrier chrétien (Moc), Beweging.net et les mutualités. Et d'autre part, par notre stratégie fiscale, qui est centrée sur des impôts justes mais aussi sur de nouvelles recettes.»*

À mesure que l'espoir de la fin de la crise sanitaire se rapproche, la relance est de plus en plus mise en avant. La Belgique peut compter sur un cofinancement européen et doit soumettre un plan d'investissement définitif en avril, pour l'ensemble de ses gouvernements. Il faut savoir toutefois que l'Europe ne demande pas seulement des investissements, mais aussi des réformes structurelles. Le gouvernement fédéral ne semble pas enclin à multiplier les promesses à l'Europe. Il se contente de citer l'accord de gouvernement. Le danger vient plutôt des discussions au sein du gouvernement fédéral sur de nombreuses exigences patronales en matière de flexibilité. Ces discussions sont actuellement mises entre parenthèses car le gouvernement veut d'abord finaliser les mesures de soutien, mais elles reviendront certainement sur la table dans les prochaines semaines, lors du contrôle budgétaire.

## À l'arrêt

Toutefois, ce qui nous intéresse surtout en ce moment, c'est l'initiative gouvernementale pour remettre la concertation

sociale sur les rails. Les négociations en vue d'un accord interprofessionnel sont toujours dans l'impasse à cause de la marge salariale scandaleuse de 0,4 % en plus de l'index. Dans le même temps, la liaison au bien-être pour les bénéficiaires d'une allocation sociale est aussi à l'arrêt, car les libéraux ne veulent pas trancher ce dossier indépendamment de la norme salariale. La marge salariale a été calculée par le secrétariat du Conseil central de l'économie le 14 janvier. Les interlocuteurs sociaux disposaient alors de deux mois pour la concertation sur la norme salariale. Marc Leemans à ce sujet: *«Ce délai de deux mois a expiré mi-mars. Le gouvernement ne peut donc plus se cantonner à un rôle de spectateur. Les chances d'arriver à un accord grâce à la médiation semblent faibles. Si la médiation ne fonctionne pas, le gouvernement devra choisir: soit nous libérer du carcan de la loi sur la norme salariale, soit imposer les 0,4 % par le biais d'un arrêté royal, voire d'une loi.»*

## Autres dossiers

Lorsque vous lirez cet article, la journée d'actions du 29 mars sera derrière nous. Espérons qu'elle aura permis de faire évoluer la situation dans le bon sens. Toutefois, lorsque la question de la norme salariale sera tranchée, il faudra se pencher sur les autres dossiers. Nous n'aurons en effet pas encore d'accord sur la liaison au bien-être, ni entre interlocuteurs sociaux, ni avec le gouvernement. La question devient pourtant extrêmement urgente. Le pécule de vacances supplémentaire doit être versé sur le compte des pensionnés et invalides en mai. Et les premières augmentations des minima doivent intervenir en juillet. Il faut savoir aussi que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, aucun emploi de fin de carrière n'est possible en-dessous de 60 ans et que les CCT pour les systèmes dérogatoires de RCC doivent être renouvelées pour le 1<sup>er</sup> juillet.

**La sécurité sociale, notre meilleure protection.**

**Soyons solidaires, renforçons-la!**

POWERED BY WSM We Social Movements

*Pour assainir le déficit budgétaire qui explose, le risque est de diminuer les dépenses sociales. Or, la sécurité sociale est plus importante que jamais comme le rappelle la campagne du Moc ([www.wsm.be/actu/protection-sociale.html](http://www.wsm.be/actu/protection-sociale.html)).*



La concertation au niveau du Groupe des 10 n'offre guère de perspectives pour l'instant, alors que les négociations de CCT pour 2021-2022 devraient peu à peu démarrer dans les secteurs et les entreprises et que nous avons tout intérêt à clarifier la situation dans tous ces dossiers cruciaux. En marge, les proches commencent à pleuvoir à l'attention des interlocuteurs sociaux sur leur incapacité à arriver à un compromis et sur l'irresponsabilité des syndicats qui appellent à la grève en ces temps difficiles. Nous ne devons pas nous laisser influencer car, dans le même temps, bon nombre de ces spectateurs commencent à nous donner raison sur cette loi sur la norme salariale qui est à la fois ridicule et inapplicable.

### Tout n'est pas foutu!

Par ailleurs, nous essayons de rester en bons termes avec les employeurs sur d'autres dossiers au sein du Conseil national du travail et d'autres organes de concertation. Nous avons pu conclure différents accords ces derniers mois: une CCT cadre sur le télétravail corona (voir p. 16), une nouvelle CCT sur les écochèques, un avis unanime sur le droit au maintien du salaire lors du rendez-vous dans un centre de vaccination. En ce qui concerne le congé de vaccination, nous attendons encore une loi car le Conseil d'État a demandé l'avis de la Commission sur le respect de la vie privée. La loi ne sera donc adoptée que début avril, alors que les convocations de travailleurs pour les



© Thomas Geuens

«La crise a des effets très inégaux. Elle touche particulièrement les plus vulnérables.»

Marc Leemans

centres de vaccination ont débuté depuis un certain temps déjà.

Nous espérons aussi pouvoir rapidement finaliser les discussions sur les différentes options visant à éviter les licenciements secs en cas de restructurations. Pour les restructurations qui sont la conséquence du Brexit, la loi sur le Brexit est entrée en vigueur le 22 mars. Elle prévoit des mesures en matière de réduction du temps de travail, de crédit-temps et de chômage économique (voir p. 12-13). Nous souhaitons y ajouter des possibilités d'emplois de fin de carrière à partir de 55 ans et de RCC en-dessous de 60 ans. Plus important, nous voulons étendre son champ d'application aux restructurations suite à la crise du coronavirus. Toutefois, les employeurs hésitent et continuent obstinément à faire le lien avec l'accord interprofessionnel. Ils veulent aussi bénéficier le plus longtemps possible du chômage corona, qui



© Shutterstock

Le 4 mars, la Commission européenne a lancé son plan d'action pour le pilier social européen, avec une série de surprises agréables dont des objectifs sociaux précis pour la nouvelle décennie.





leur coûte moins cher que le chômage économique. Dans ce dossier également, nous constatons que le gouvernement ne bouge pas. «C'est une constante, a souligné Marc Leemans. Sauf sur quelques éléments décidés très concrètement avant la formation du gouvernement, ils ne sont d'accord sur rien. Et ils savent que la stabilité au sein du gouvernement sera mise en danger s'ils doivent trancher sur ces dossiers. Depuis décembre, le message est donc identique dossier après dossier: trouvez des solutions vous-mêmes! Heureusement, nous constatons un certain dynamisme au niveau européen. Ces derniers jours, les nouvelles positives se succèdent. Au cours des dix dernières années, même une partie de la gauche s'était rangée dans le camp des détracteurs de la cause européenne. Nous leur avons toujours dit de faire attention car nous allons encore avoir besoin de l'Europe pour nous protéger au niveau national contre le recul social. Aujourd'hui, nous avons aussi plus que jamais besoin de l'Europe pour le progrès social.»

## L'Europe sociale reprend vigueur

Nous ne pouvons effectivement pas nous plaindre de la politique européenne ces derniers temps, à commencer par le projet de directive en vue de l'instauration d'un salaire minimum européen. Ses détracteurs, surtout du côté patronal, ont longtemps maintenu que l'Europe n'était pas compétente à ce sujet. Ils espéraient bloquer le processus par le biais d'une demande d'avis aux services juridiques du Conseil européen. Ce dernier a conclu qu'il ne voyait pas d'objection à une initiative européenne. Le dossier peut donc redémarrer.

Le 4 mars, la Commission européenne a lancé son plan d'action pour le pilier social européen, avec une série de surprises agréables. Personne ne s'atten-

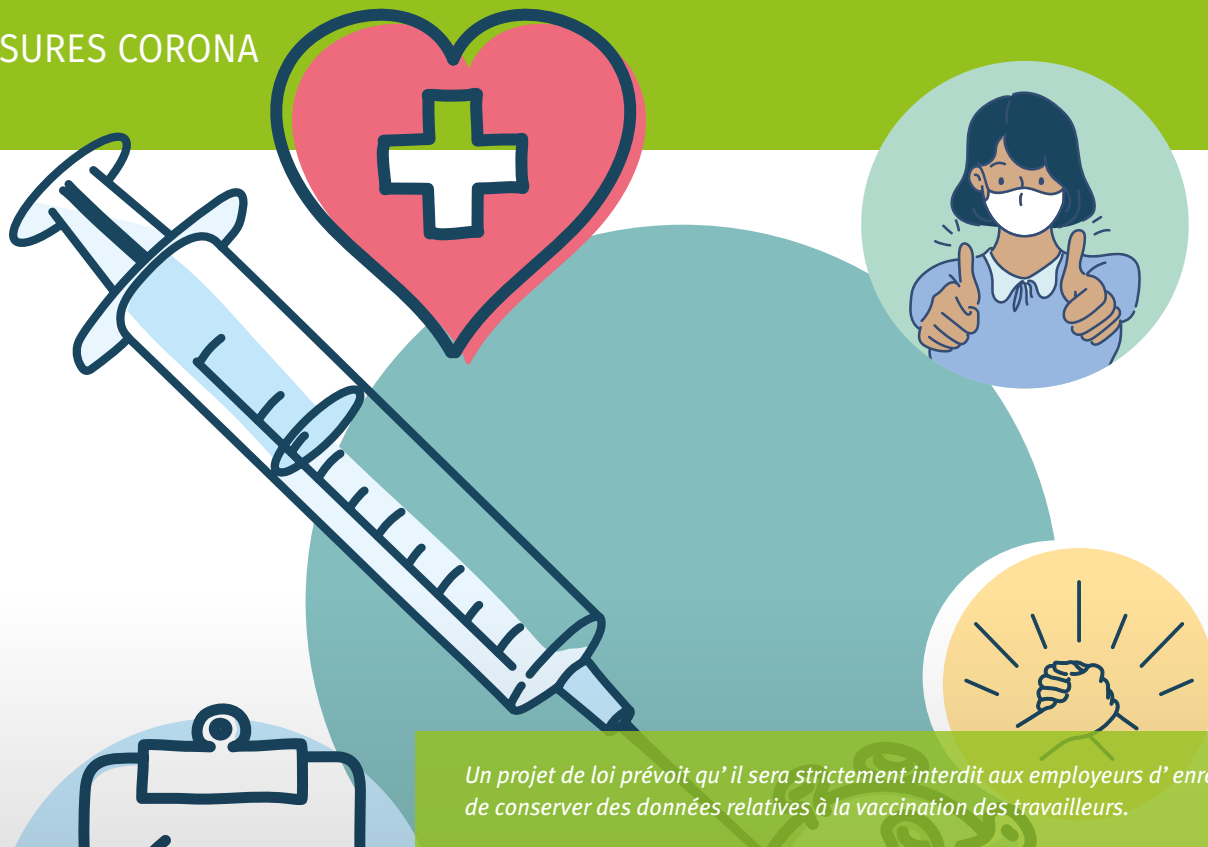
dait à ce que l'Europe ose avancer des objectifs sociaux précis pour la nouvelle décennie. La Commission présente pourtant des objectifs chiffrés concrets en matière de formation, d'emploi, de lutte contre la pauvreté et quelques autres nouvelles mesures sociales. Elle entend ainsi préparer le Sommet social européen de Porto des 7 et 8 mai.

L'Europe se montre aussi de plus en plus préoccupée par le sort des travailleurs et travailleuses des plateformes numériques. Nous pensons d'abord ici aux livreurs à vélo, mais la problématique est beaucoup plus large avec beaucoup de travail invisible dans ce secteur. Le réseau juridique autour d'Uber et Deliveroo continue à se resserrer mais, à un certain moment, ce sont les responsables politiques qui doivent rappeler ces multinationales à l'ordre. Les politiques belges n'en sont pas capables, nous le savons. Même notre ministre de l'Emploi hésite, malgré le mandat qu'il a reçu de l'accord de gouvernement. L'initiative vient donc de l'Europe. Une consultation est en cours. Elle peut nous être très utile pour remettre de l'ordre au niveau national, en collaboration avec les United Freelancers de la CSC ([www.unitedfreelancers.be/](http://www.unitedfreelancers.be/))

## Piloter notre modèle de concertation à travers cette crise

«Ce que nous attendons tous et toutes avec le plus d'impatience, a rappelé Marc Leemans, c'est de retrouver notre liberté, de voir la fin de cette crise du Covid 19. Ce n'est pas seulement une question d'espoir, mais aussi une question d'efforts. D'efforts pour éviter une troisième vague, mais aussi pour accélérer la vaccination. Au moment de retrouver nos libertés, nous verrons aussi les effets de la crise sur les inégalités. La crise a en effet des effets très inégaux. Elle touche particulièrement les plus vulnérables. La pression politique et patronale pour procéder à des réformes structurelles et à un assainissement budgétaire risque d'encore creuser ces inégalités. Notre modèle de concertation sociale, l'un des principaux leviers pour plus d'égalité, en sera affaibli. S'il y a bien une organisation qui continue à croire en ce modèle de concertation sociale, c'est bien la CSC. Nous devons rester à la barre pendant cette période critique.»

| Chris Serroyen |



*Un projet de loi prévoit qu'il sera strictement interdit aux employeurs d'enregistrer ou de conserver des données relatives à la vaccination des travailleurs.*

## Entre douche froide et douche tiède

**Douche froide, c'est ainsi que nous avons qualifié les décisions du Comité de concertation du 26 février. Une semaine plus tard, le 5 mars, nous avons eu droit à un filet d'eau chaude, avec un peu plus de marge pour des contacts privés à l'extérieur et des perspectives de réouverture des parcs d'attraction, de l'horeca et des événements plus tard durant le printemps. Deux semaines plus tard, il a fallu revenir sur ces perspectives.**

### Les employeurs se font taper sur les doigts

La hausse inquiétante des contaminations et des hospitalisations a de nouveau poussé le tandem De Croo-Vandenbroucke à rappeler chacun et chacune à l'ordre. Les signaux lancés à l'enseignement et aux employeurs ont été particulièrement forts.

Les ministres de l'Enseignement ont été invités à revoir leur copie en vue d'éviter les contaminations dans les écoles. Plus frappant encore, les employeurs se sont fait interpellé pour le laxisme avec lequel ils bafouent l'obligation de télétravail. Depuis un certain temps déjà, la FEB faisait du lobbying pour obtenir des «moments de reprise de contact» pour les télétravailleurs. Cette demande a été recalée. Plus encore, les organisations patronales ont été convoquées chez le Premier ministre et invitées à commencer par respecter correctement les règles en

matière de télétravail obligatoire. En parallèle, le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, a dû oublier l'idée qu'il avait déjà soumise au gouvernement d'autoriser 10 % de travailleurs en plus à se rendre au bureau que ne le permettent les règles du télétravail maximum.

Les décisions du 19 mars ont été accueillies comme une nouvelle douche froide, alors que les virologues les trouvaient trop laxistes. Les médias ont vite laissé entendre qu'il fallait s'attendre à de nouveaux durcissements le 26 mars. Ce sont les chiffres des contaminations et du nombre de malades qui en décideront et vous en saurez plus au moment de lire cet article.

### Passe d'armes autour de la vaccination

Et pour le reste? La stratégie de vaccination semble enfin atteindre sa vitesse de croisière. Nos gouvernements ont eu le

mérite de garder la tête froide face aux quelques signaux de risque de formation de caillots sanguins avec le vaccin AstraZeneca. Ils ont évité les réactions de panique de nombreux autres pays européens et donc la perte d'un temps précieux. Mais ça n'a pas suffi à accélérer le processus ou à nous libérer de notre totale dépendance face aux producteurs privés de vaccins. Le débat sur la priorité à accorder à des métiers essentiels revient ainsi sur la table. Après le personnel de la santé, seules les équipes d'intervention de la police avaient été retenues. Le monde de l'enseignement est aujourd'hui favorable à une vaccination accélérée des enseignants, alors que le ministre de la Santé, Frank Vandenbroucke, maintient que le premier problème est la contamination entre les enfants. On risque une passe d'armes entre le gouvernement flamand et le gouvernement fédéral. Le ministre de l'Enseignement flamand, Ben Weyts, sans doute désireux aussi de se profiler, menace d'avancer seul si le pouvoir fédéral ne veut pas suivre.

### Télétravail ou non?

On peut aussi s'interroger sur les réactions du pouvoir fédéral face, d'une part, à l'obligation de faire respecter le télé-

travail obligatoire et, d'autre part, face aux demandes d'assouplissement. En plus de la proposition d'assouplissement du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne (voir ci-dessus), il est question aussi de la notification par les employeurs du nombre de travailleurs qui ne travaillent pas à distance, par le biais de l'ONSS. Le contrôle serait ainsi plus aisé. Selon certaines sources, le comité de gestion de l'ONSS devrait émettre un avis à ce sujet. Vous en saurez plus dans un prochain numéro.

### Tests rapides ou autotests?

Nous ne pouvons pas ignorer tout le débat autour des tests rapides visant à limiter les contaminations au travail. La question est épineuse depuis un certain temps déjà, en particulier compte tenu de l'entêtement des autorités flamandes. Qui peut réaliser ce test? Quand? Qu'en est-il de son caractère non obligatoire et du respect de la vie privée?

Ne risque-t-on pas de renforcer ainsi le laxisme? On le voit aujourd'hui dans le monde du football professionnel: on continue et, si les tests rapides montrent des contaminations, on met les joueurs ou l'équipe sur la touche pour un petit temps, mais au final, «*the show must go on*». Le Premier ministre a également amorcé la discussion sur les tests rapides systématiques dans les entreprises et a demandé un avis urgent au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Dans cet avis, les interlocuteurs sociaux affinent les principes relatifs aux tests. Ils ne peuvent être effectués que dans le respect du cadre légal actuel. Seul le médecin du travail décide qui sera testé, effectue les tests et a accès aux résultats. En effet, les résultats des tests sont des données médicales personnelles et exigent que la vie privée du travailleur soit respectée à tout moment. Les tests sont également effectués sur une base volontaire. Les travailleurs peuvent refuser de s'y soumettre. Les

mesures préventives décrites dans le guide générique restent essentielles. Avant de procéder aux tests, il convient de les vérifier et de les adapter si nécessaire. Les résultats des tests ne peuvent en aucun cas conduire à un assouplissement de ces mesures ou des règles de quarantaine.

Il est désormais question aussi d'autotests. Le cadre légal doit encore être adapté à cet effet. Les interlocuteurs sociaux estiment que l'autotest n'a pas sa place dans un environnement professionnel. Il relève de la sphère privée. Quoi qu'il en soit, les interlocuteurs sociaux souhaitent être associés à toute modification législative planifiée.

### Le congé de vaccination: d'ici Pâques?

Qu'en est-il du congé de vaccination qui doit favoriser la stratégie de vaccination? Le fédéral est d'une lenteur exaspérante pour étendre le droit au petit chômage (avec maintien du salaire) au temps nécessaire pour réaliser la vaccination Covid-19. Le Conseil d'État avait en effet proposé de demander l'avis de l'Autorité de protection des données (l'APD, l'ancienne Commission pour le respect de la vie privée). Cette dernière a exigé une série d'adaptations. Le projet de loi a ensuite pu être introduit au Parlement fédéral, avec l'espoir d'une entrée en vi-

gueur avant Pâques. À propos de ce projet de loi, il importe de retenir que suite aux instructions de l'APD, il sera strictement interdit aux employeurs d'enregistrer ou de conserver des données relatives à la vaccination.

Cette loi couvrira tant les travailleurs du secteur privé que les contractuels du secteur public et de l'enseignement. Mais qu'en est-il du congé de vaccination pour le personnel statutaire, y compris le personnel enseignant? Dans l'intervalle, des dispositions ont été prises pour les autorités fédérales, la Région wallonne, la Région flamande et les autorités locales. Espérons qu'il n'y aura pas de failles.

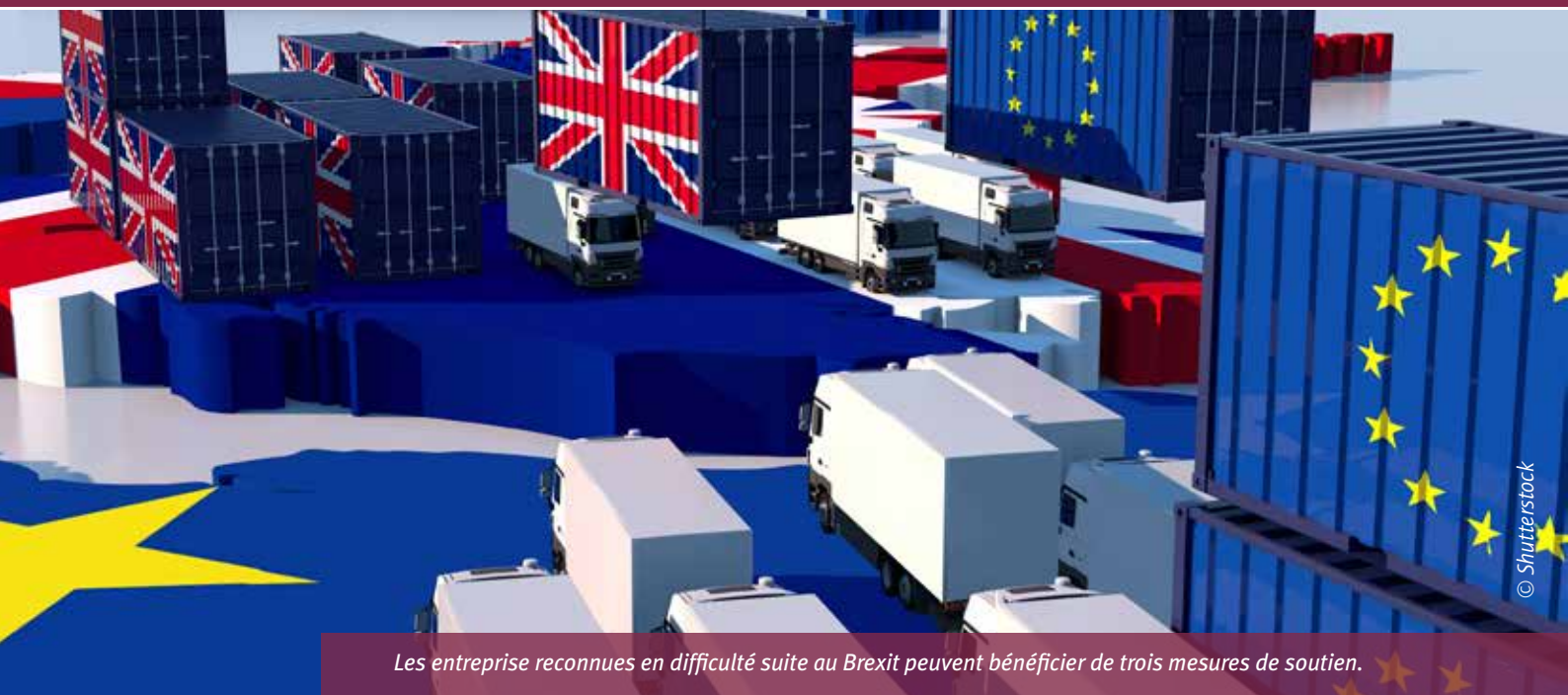
La loi susmentionnée arrive évidemment bien tard puisque des travailleurs sont actuellement déjà convoqués pour la vaccination. Le non-marchand flamand, y compris les entreprises de travail adapté, n'a pas attendu la loi pour conclure un accord avec les employeurs sur le congé de vaccination. Cet accord ne concerne pas seulement les personnes occupées dans le cadre d'un contrat de travail, mais aussi les apprentis et les stagiaires. Il est également possible d'avancer dans ce sens. On peut espérer que d'autres employeurs se rendront compte qu'ils ont tout intérêt à ne pas faire de difficultés à ce sujet.

| Chris Serroyen |

## Attention: taxation du chômage temporaire

Un précompte réduit (15 % au lieu de 26,75 %) a été prélevé en 2020 sur les allocations de chômage temporaire corona. Le motif invoqué était d'éviter que le revenu des chômeurs temporaires diminue trop sérieusement. Toutefois, il s'agissait uniquement d'une diminution du précompte et non de l'impôt final qui est prélevé sur les revenus de 2020. Par conséquent, les chômeurs temporaires devront payer plus d'impôts sur leur déclaration d'impôts de cette année (revenus de 2020). Pour les travailleurs qui ont connu de longues périodes de chômage temporaire, et plus encore pour les chômeurs temporaires qui ont touché une prime de protection, la note peut être salée. N'hésitez pas à informer vos collègues qui ont connu des périodes de chômage temporaire, afin de leur éviter des surprises désagréables.





Les entreprises reconnues en difficulté suite au Brexit peuvent bénéficier de trois mesures de soutien.

# Brexit

## Mesures de soutien aux entreprises

**Le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne le 1<sup>er</sup> février 2020. La période de transition s'est achevée le 1<sup>er</sup> janvier 2021. De nombreuses entreprises subissent désormais les conséquences du Brexit. Pour les aider, le gouvernement a adopté des mesures de soutien liées au Brexit pour la période du 22 mars 2021 au 21 mars 2022.**

### Quels sont les employeurs concernés ?

La loi du 6 mars 2020 sur le Brexit s'applique aux employeurs qui ont subi une baisse d'au moins 5 % de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Parallèlement, l'employeur doit soit être lié par une convention collective de travail, soit être reconnu par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) comme entreprise en difficulté suite au Brexit.

### Rôle de la concertation

Au cours de la semaine du 22 au 29 mars 2021, les secteurs ont eu la possibilité de souscrire aux mesures du Brexit par voie de convention collective. Nous n'avons relevé un certain enthousiasme pour ces mesures que dans un nombre limité de secteurs. Les entreprises qui relèvent d'un secteur ayant conclu une telle CCT

peuvent, sur la base de cette dernière, recourir aux trois mesures susmentionnées.

Les entreprises dotées d'une délégation syndicale qui ne peuvent pas recourir à une CCT sectorielle doivent conclure une CCT au niveau de l'entreprise afin de bénéficier des mesures. Si la concertation n'aboutit à rien dans les deux semaines suivant l'invitation formelle envoyée à la délégation syndicale, les entreprises peuvent encore introduire une demande de reconnaissance auprès du SPF ETCS, qui la soumettra ensuite à la commission «Plans d'entreprise».

Depuis le 30 mars, les entreprises sans délégation syndicale qui ne peuvent invoquer une CCT sectorielle peuvent introduire immédiatement une demande de reconnaissance auprès du SPF ETCS. Elles peuvent également recourir aux mesures en concluant une CCT d'entreprise.

### Mesures de soutien

#### 1. Chômage temporaire

L'employeur est tenu de verser un supplément de minimum 5,63 euros par jour pour les jours de chômage temporaire. Si le secteur le prévoit, le Fonds de sécurité d'existence versera le supplément.

Pour les ouvriers, la loi sur le Brexit prévoit un régime de suspension totale jusqu'à huit semaines (au lieu de quatre semaines dans le régime traditionnel) et un régime de travail partiel pour une durée maximale de six mois (au lieu de trois mois).

La loi sur le Brexit permet de suspendre totalement les prestations des employés pour une période maximale de huit semaines par année civile (traditionnellement 16 semaines). Pour les régimes de travail à temps partiel, la loi sur le Brexit prévoit un maximum de 13 semaines par année civile (traditionnellement 26 semaines).

#### 2. Crédit-temps

Avec l'accord de l'employeur, un travailleur peut réduire ses prestations d'1/5<sup>ème</sup> temps ou à mi-temps pour une période

# Recevez le rapport IEF de votre entreprise

qui ne peut être inférieure à un mois et ne peut excéder six mois. Ce crédit-temps doit se situer intégralement dans la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté économique du fait du Brexit, donc jusqu'au 21 mars 2022 au plus tard.

La réduction des prestations de travail doit être notifiée par écrit. Les travailleurs recevront la même allocation que ceux qui bénéficient d'un crédit-temps ordinaire. Le crédit-temps Brexit ne sera pas déduit des 51 mois de crédit-temps avec motif.

### 3. Réduction collective du temps de travail

L'employeur peut également opter pour une réduction du temps de travail pour tous les travailleurs ou pour une catégorie spécifique de travailleurs. Il s'agit d'une réduction du temps de travail d'au moins un quart ou un cinquième de la durée normale du travail d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise. Il est également possible d'instaurer une semaine de quatre jours.

Il faut régler la réduction du temps de travail par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation syndicale peuvent également instaurer ce régime en modifiant le règlement du travail.

En cas de réduction du temps de travail, il faut prévoir une compensation salariale. Celle-ci est financée par la réduction «groupe-cible» dont bénéficie l'employeur du fait de la réduction du temps de travail. La compensation salariale doit s'élever à au moins trois quarts du montant de la réduction forfaitaire.

| Piet Van den Bergh |

Vous êtes délégué dans une entreprise où il n'y a pas de conseil d'entreprise? Cela signifie que votre CPPT a également des compétences en matière d'informations économiques et financières (IEF). La direction est tenue de vous donner ces informations et vous êtes habilité à poser des questions à l'occasion d'une réunion annuelle. Votre permanent CSC peut vous assister dans cette tâche. De plus, la CSC peut dorénavant vous envoyer chaque année un rapport financier reprenant l'évolution des chiffres-clés pour votre entreprise. Il suffit de le demander via le formulaire que vous trouverez sur [www.lacsc.be/rapportIEF](http://www.lacsc.be/rapportIEF).

Vous voulez voir un exemple de ce à quoi ressemble un rapport financier d'entreprise? Rendez-vous sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (<http://bit.ly/IEF-exempleOpel>).

**Plus d'infos:** voir la brochure sur les compétences «Informations économiques et financières (IEF) pour les comités pour la prévention et la protection au travail» sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (<http://bit.ly/dépliant-IEF>).







Cadres chez 3M à Zwijndrecht, Gert Hooftman et Nancy Lommelen ont osé s'attaquer à la discrimination qui n'autorisait pas les cadres à faire partie de la délégation syndicale.

# Cadres et droits syndicaux

## Un combat historique chez 3M

**Les cadres ont le droit de faire partie de la délégation syndicale. C'est ce qu'a conclu la Cour du travail d'Anvers (1). Il s'agit d'un arrêt fondamental parce que la situation est souvent différente en pratique. Deux cadres de l'entreprise 3M de Zwijndrecht, Gert Hooftman et Nancy Lommelen, ont osé mettre le feu aux poudres et s'attaquer à cette discrimination. Après l'échec d'une tentative de conciliation au niveau de la commission paritaire, ils ont porté le litige devant les tribunaux. Témoignage.**

### Quelles ont été vos motivations au départ?

**Gert:** Notre employeur refusait d'ouvrir la délégation syndicale aux cadres. En conséquence, les cadres n'avaient pas de forum pour discuter avec la direction de problèmes individuels de travailleurs cadres et nous ne pouvions pas négocier de conventions collectives de travail pour l'ensemble du groupe des cadres. En conséquence, Nancy et moi, qui sommes des cadres tous les deux, mettions des questions spécifiques aux cadres à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, mais nous faisons face à un mur. La direction rejetait les points que nous avançons, arguant qu'il s'agissait de dossiers individuels qui ne relèvent pas du conseil d'entreprise. Lorsque nous demandions que les questions soient abordées par la délégation syndicale, nous nous heurtons au veto de la direction.

### La direction pouvait-elle ainsi exclure les cadres de la délégation syndicale?

**Gert:** La direction se basait sur une CCT sectorielle de 1999 qui, à la demande d'Essenscia (la fédération belge du secteur de l'industrie chimique et des sciences de la vie), a exclu les employés non barémisés (c'est-à-dire les cadres) de la concertation sociale. 3M se cachait donc derrière la fédération sectorielle. Cette attitude va à l'encontre de la manière dont 3M se profile à l'extérieur, comme une entreprise qui prend ses responsabilités sociales. La multinationale a souscrit au Pacte mondial des Nations unies, qui stipule explicitement que tous les travailleurs ont le droit de s'associer et de mener des négociations collectives. Le site internet y fait clairement référence, mais l'engagement ne s'applique manifestement pas aux cadres belges.

### Combien de cadres trouve-t-on chez 3M Zwijndrecht?

**Nancy:** Sur les 142 employés, 108 ont le titre de cadres, soit 76 %. Jusqu'en 2016, j'étais déléguée syndicale pour les employés, mais je suis alors devenue cadre, comme d'autres travailleurs, et je n'ai plus pu faire partie de la délégation syndicale. À mes yeux, nous sommes de faux cadres. Suite à mon changement de statut, je n'ai pas obtenu davantage de responsabilités. Au contraire. Une partie de nos responsabilités au niveau de la planification ont été transférées vers la Suisse. Nous avons même perdu des avantages: on ne peut pas introduire d'heures supplémentaires, on a deux jours de réduction du temps de travail en moins, etc. Ce nouveau statut de cadre n'est pas synonyme d'avantages réels. Ceux-ci sont réservés aux cadres supérieurs.

### Comme la direction refusait toute concession, vous vous êtes tournés vers la commission paritaire pour une procédure de conciliation. Comment s'est-elle déroulée?

**Gert:** Pas bien du tout. Je me suis rendu sur place, mais j'ai été récusé par le représentant d'Essenscia. Il a refusé de commencer la réunion aussi longtemps qu'un repré-

(1) Voir «Des droits syndicaux aussi pour les cadres», dans *Syndicaliste* n° 937 p.13 du 30 janvier 2021.



sentant des cadres de l'entreprise était présent. C'est comme si, dans un procès, seuls les avocats pouvaient être présents, mais pas le demandeur.

### **La tentative de conciliation a échoué. Vous avez alors porté l'affaire devant les tribunaux...**

**Nancy:** C'était notre ultime espoir. Nous avions déjà tout essayé, sans succès. Je pense que la direction avait surtout peur que nous voulions conclure des CCT. À ce niveau, les écarts sont importants entre les ouvriers et les employés-cadres. Les ouvriers, qui négocient une CCT tous les deux ans, bénéficient par exemple du remboursement de la franchise de l'assurance-hospitalisation. Ils reçoivent des échelles et ont plus de jours de congé d'ancienneté et d'âge. Les seuls avantages que nous avons pu imposer pour les employés-cadres, ce sont les chèques-repas et l'indemnité vélo. C'était très important pour nous. Pour se rendre au travail en vélo, nous ne faisons pas moins d'efforts que les ouvriers. Manger est tout aussi cher pour les employés que pour les autres catégories de personnel. Ça n'a rien à voir avec le statut. Pour faire passer ces différences, la direction explique qu'un système de «pay for performance» qui s'applique aux employés-cadres leur offre des augmentations de salaire et des salaires plus variables s'ils atteignent des objectifs donnés. Ces arguments ne tiennent pas la route. Les employés-cadres plus anciens ont déjà atteint le maximum de leur échelle salariale. Ils ne peuvent donc pas obtenir d'augmentations, quelles que soient leurs prestations et la manière dont elles sont évaluées.

### **La direction de 3M Zwijndrecht et l'organisation patronale Essenscia ont fait chou blanc auprès du tribunal en invoquant une CCT sectorielle qui prévoit que les employés non barémisés, c'est-à-dire les cadres, ne peuvent pas faire partie de la délégation syndicale...**

**Gert:** Ils ont effectivement utilisé cet argument lors de la procédure pour obtenir raison, mais le tribunal l'a réfuté.

**Nancy:** Essenscia voulait remettre en question l'ensemble de la CCT. Ils estimaient que si un point est retiré alors qu'il a été négocié, il faut aussi revoir le reste. Sinon, il n'y a plus d'équilibre. Le tribunal n'a pas été dans ce sens et a estimé que seule la discrimination illégale des cadres devait être supprimée de la CCT.

### **Faites-vous maintenant partie de la délégation syndicale? Le jugement a-t-il été exécuté?**

**Gert:** L'arrêt date du 13 janvier 2021, mais il devait encore être notifié, ce qui a pris un peu de temps. Dans l'intervalle, nous avons transmis notre candidature par recommandé à la direction. Pour les employés-cadres, nous avons choisi de désigner un employé barémique et deux cadres pour la délégation syndicale. Cette composition a été acceptée par 3M Zwijndrecht. Nos collègues du siège central de Diegem ont aussi posé leur candidature pour être intégrés dans la délégation syndicale en tant que cadres, mais la

«3M se cachait derrière la fédération sectorielle.»  
Gert Hooftman



direction a refusé, arguant que l'arrêt ne s'applique que pour 3M Zwijndrecht et pas pour toute l'entreprise.

### **L'arrêt ne concerne que 3M Zwijndrecht?**

**Gert:** Oui. Le tribunal du travail ne peut se prononcer que sur des conflits au sein d'une seule unité technique d'exploitation. Toutefois, l'arrêt prend clairement position: si, dans n'importe quelle entreprise, des cadres ne sont pas autorisés à faire partie de la délégation syndicale, il est question de discrimination par rapport aux autres travailleurs. L'arrêt fait toutefois la distinction entre le personnel de direction et les travailleurs, et estime que le personnel de direction est exclu de la délégation syndicale car il peut lui-même décider de nombreuses choses.

### **Comment avez-vous pu convaincre le tribunal de cette discrimination?**

**Nancy:** Nous avons pu réfuter tous les arguments de l'employeur selon lesquels il n'est pas question de discriminations. Ainsi, sur la base des rapports du conseil d'entreprise, nous avons pu montrer que nous n'étions pas autorisés à présenter des dossiers liés aux cadres. La direction prétendait le contraire. Nous ne pouvons pas utiliser le réseau de 3M pour diffuser des informations au personnel. Nous ne sommes pas autorisés à envoyer un mail. Si nous proposons d'organiser une enquête, nous devons attendre des mois et les questions sont rédigées de manière à ne pas arriver aux résultats que nous souhaitons. Le panneau d'affichage syndical est situé à un endroit où personne ne passe. Et si nous voulons organiser une assemblée du personnel, ce n'est pas possible.

### **Essenscia a adopté une position dure. Avez-vous peur de conséquences pour d'autres entreprises?**

**Nancy:** Oui, nous le craignons.

**Gert:** La situation diffère très fort selon les entreprises. Dans certaines entreprises, surtout de l'industrie pharmaceutique, on trouve évident que les cadres

puissent faire partie de la délégation syndicale. Chez Pfizer, par exemple, cela ne pose aucun problème. D'autres entreprises, par contre, ont une peur bleue ou une image caricaturale des syndicats.

**Nancy:** Il y a aussi des entreprises où, lors des négociations, les mêmes avantages sont octroyés aux cadres qu'aux autres catégories de personnel, même s'ils ne participent pas à la concertation sociale. L'engagement syndical des cadres n'y a donc pas la même importance.

**Gert:** Chez nous, les relations entre les différentes catégories du personnel et les représentants du personnel sont bonnes. Nous sommes dans le même bateau. Nous organisons toujours ensemble des réunions préparatoires avant les organes de concertation.

**C'est vous qui avez été à l'avant-plan dans ce dossier. Les autres syndicats étaient-ils aussi impliqués?**

**Gert:** Les trois syndicats se sont constitués partie civile et nous nous sommes consultés régulièrement. Dans l'entreprise, les autres syndicats n'ont toutefois plus présenté de candidats pour les employés et les cadres aux dernières élections sociales. Pour les ouvriers, les trois syndicats sont présents. Nous sommes parfois interpellés par des travailleurs affiliés à un autre syndicat, qui essaient d'obtenir gain de cause par notre intermédiaire. Peu importe pour



«Si une entreprise affirme que ses travailleurs sont ce qu'elle a de plus précieux, elle doit savoir ce que vivent les travailleurs.»  
Nancy Lommelen

nous. Nous aidons tous ceux qui ont des questions ou font face à un problème.

**Avez-vous été interpellés par des cadres d'autres entreprises suite à cet arrêt?**

**Gert:** Oui, même en-dehors du secteur. Nos nouveaux élus ont reçu de nombreuses questions au cours de leurs formations.

**Vous avez osé prendre des risques. Si vous aviez su au départ ce que ça représentait, auriez-vous fait?**

**Nancy et Gert:** (sans aucune hésitation) Oui.

**Gert:** Un militant doit pouvoir s'affirmer. Mon grand rêve, c'est que 3M Zwijndrecht soit un jour élu meilleur employeur. Pas pour une question de relations publiques, mais parce que les travailleurs d'ici seraient vraiment contents.

**Nancy:** La direction devrait se rendre compte que nous voulons simplement les meilleures solutions pour le personnel et l'entreprise. Nous voulons que les règles du jeu soient justes, que les travailleurs puissent défendre leurs droits sans risquer des sanctions. C'est là que nous devons jouer notre rôle d'intermédiaires. Si une entreprise affirme que ses travailleurs sont ce qu'elle a de plus précieux, elle doit savoir ce que vivent les travailleurs.

| Propos recueillis par Patrick Van Looveren |

**3M Zwijndrecht**

3M Zwijndrecht fait partie d'une multinationale américaine. L'usine de Zwijndrecht produit notamment des colles pour les rubans adhésifs Scotch®, des caoutchoucs synthétiques de haute qualité pour l'industrie chimique et automobile et des réfrigérants pour le secteur électronique. À Zwijndrecht, 3M a aussi un laboratoire de recherche et de développement et un centre de formation et d'expertise.

D'après les dernières élections sociales, 3M Zwijndrecht compte 160 ouvriers, 34 employés et 108 cadres (qui sont aussi des employés d'un point de vue juridique). Autrement dit, 75 % des personnes occupées chez 3M Zwijndrecht avec un contrat d'employé étaient privées de délégation syndicale.







## CCT104

# Le crédit-temps de fin de carrière doit être indemnisé!

**La convention collective n°104 prévoit, lorsqu'elle est signée dans une entreprise, la mise en place d'un plan pour l'emploi des 45 ans et plus. Nous avons rencontré Eugenio Fernandez, délégué CSC chez NGK Ceramics Europe SA. Présente depuis 1987 à Baudour, cette entreprise japonaise fabrique des catalyseurs pour moteurs thermiques. Elle y emploie 420 travailleurs. La CSC est le syndicat majoritaire dans l'entreprise depuis de nombreuses années et les délégués y ont signé une CCT 104 en 2017.**

## Comment la CCT 104 est-elle arrivée sur la table des négociations?

Les discussions autour d'une CCT 104 dans l'entreprise ont débuté en 2012. L'initiative venait à la fois de la délégation syndicale et de l'employeur. La direction avait compris qu'au vu de la pyramide des âges vieillissante de l'entreprise, elle avait tout intérêt à mettre en place une CCT 104. Ça a donc été un travail conjoint. Ça n'a pas été facile car c'était alors nouveau pour tout le monde. Nous nous sommes organisés en petits groupes de travail afin de discuter avec la direction de ce qu'il convenait faire. Il a fallu se renseigner, étudier attentivement les alternatives possibles, recueillir les attentes et les besoins des travailleurs. Finalement, en avril 2017, nous avons conclu notre toute première CCT 104 qui a été amendée et prolongée fin 2020 pour trois ans de plus.

## Quelles sont les mesures qui ont été mises en place?

Le crédit-temps fin de carrière a été octroyé à partir de 55 ans. Fin 2020, lors de la prolongation de la CCT 104, la limite d'âge a été descendue à 50 ans, avec un nombre limité à 10 travailleurs âgés de 50 à 55 ans pouvant en bénéficier. Cette mesure ajoutée en 2020 sera réévaluée dans un an au sein des organes de concertation.

## Ce crédit-temps octroyé à partir de 55 ans est en fait une mesure prévue par la CCT 103 (crédit-temps fin de carrière)...

Oui en effet, mais en négociant la CCT 104, nous avons obtenu plus que ce que la CCT 103 prévoyait. Dans la CCT 104, nous avons repris les mesures de la CCT 103 suivantes:

- À partir de 60 ans, un travailleur peut prendre un crédit-temps fin de carrière

et passer à mi-temps avec complément de l'Onem. Ce complément est important car il compense en partie la perte de revenus et empêche que ce crédit-temps impacte la pension.

- À partir de 55 ans (et pour 10 travailleurs âgés de 50 à 55 ans), un travailleur peut demander un crédit-temps fin de carrière et ainsi passer en 4/5<sup>ème</sup>. Les 57 ans et plus peuvent demander de passer à mi-temps. Étant donné que la CCT 103 n'a pas été prolongée après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, il n'y a actuellement pas de complément de l'Onem prévu, ce qui freine logiquement les travailleurs. Sans complément de l'Onem, la perte salariale est importante et le montant de la pension sera impacté. Tant que la CCT 103 n'aura pas été reconduite, il y aura donc très peu de demandes de crédit-temps fin de carrière par les travailleurs de moins de 60 ans.

## Vous dites avoir obtenu plus. Pouvez-vous nous en dire plus?

En complément des mesures prévues par la CCT 103, nous avons obtenu des mesures supplémentaires dans le cadre de la CCT 104:

- Les travailleurs effectuant les trois pauses se voient automatiquement accorder un mi-temps fin de carrière s'ils demandent une réduction de leur temps de travail et qu'ils sont dans les conditions d'âge et d'ancienneté.
- Nous avons aussi obtenu que l'employeur ne modifie pas le montant versé sur l'assurance-groupe du travailleur bénéficiant de la CCT 104. Donc, si vous passez d'un temps-plein à un mi-temps fin de carrière par exemple, l'employeur continue à payer l'assurance-groupe comme si vous étiez toujours à temps-plein.
- Les congés d'ancienneté ne sont pas proratisés. En passant à mi-temps, vous avez logiquement moins de congés payés, mais vous gardez la totalité de vos congés d'ancienneté.



*Les militants CSC de NGK Ceramics Europe SA avec la distanciation sociale requise.*

- Un travailleur ayant pris un crédit-temps fin de carrière et qui souhaiterait reprendre son travail à temps-plein par la suite peut le faire plus facilement, mais toujours avec l'accord préalable de l'employeur.
- Le calcul du préavis d'un travailleur en fin de carrière qui a bénéficié du crédit-temps dans le cadre de la CCT 104 ne tiendra pas compte de cette réduction du temps de travail. En clair, un travailleur qui a travaillé 30 ans à temps-plein dans l'entreprise, puis cinq ans à mi-temps dans le cadre de la CCT 104 aura un préavis calculé sur 35 ans à temps-plein.
- Un check-up médical biennal est proposé aux travailleurs bénéficiant de la CCT 104. Cela n'est pas obligatoire et est entièrement à charge de l'employeur.

Avec toutes ces mesures, nous avons pu faire une simulation des pertes salariales pour un travailleur demandant de bénéficier de la CCT 104. Elles s'élèvent à 9 % du revenu brut pour les travailleurs ayant une réduction de temps de travail de 1/5<sup>ème</sup> temps et 18 % pour les mi-temps, par rapport à un temps-plein. Les mesures que nous avons négociées permettent donc aux travailleurs en fin de carrière de pouvoir souffler sans avoir à subir une perte salariale trop importante.

### Les travailleurs sont-ils satisfaits de ces mesures?

Au tout début, en 2017, les travailleurs étaient très méfiants. Ils craignaient une perte de salaire importante, une diminution de leur pension. On a pris le temps de leur expliquer les choses et petit à petit, de plus en plus de travailleurs ont demandé de bénéficier de la CCT 104 et en sont satisfaits. Actuellement, le fait que la CCT 103 n'a pas encore été prolongée en 2021 freine cet élan car nous ne sommes plus en mesure de garantir aux travailleurs de moins de 60 ans qu'ils auront le complément de l'Onem (et donc pas d'impact sur

«Nous espérons que la CCT 103 sera reconduite au niveau national car elle est l'élément central de notre CCT 104 d'entreprise.»

Eugenio Fernandez



leur pension). Nous espérons que la CCT 103 sera reconduite au niveau national car elle est l'élément central de notre CCT 104 d'entreprise. En attendant, nous sommes donc très prudents et ne conseillons plus aux travailleurs de moins de 60 ans de demander de bénéficier de la CCT 104, sauf si perdre leur complément de l'Onem

ne les dérange pas.

### Quel est l'avenir des travailleurs de NGK Ceramic Europe SA?

43 millions d'euros ont récemment été investis sur le site de Baudour. Cela garantit un avenir pour le site. Par contre, cela impactera le nombre d'emplois dans l'entreprise puisque ces investissements vont avoir pour conséquence d'automatiser certaines parties de la production. Il va donc y avoir, dans les années à venir, une centaine de travailleurs en moins. Sachant que nous employons actuellement une centaine d'intérimaires, qu'un nombre conséquent de travailleurs en fin de carrière ont réduit leur temps de travail et que nombre d'entre eux seront bientôt pensionnés, nous comptons bien que cette réduction des effectifs ne se fasse pas par des licenciements. D'ailleurs, la direction semble avoir la même vision des choses et ne manifeste actuellement aucune intention de mettre en place un plan de licenciement. Au contraire, elle encourage les travailleurs âgés à réduire leur temps de travail afin de laisser plus de place aux jeunes et permettre une transition douce.

| Propos recueillis par Laurent Lorthioir |

## Un crédit-temps sans indemnité pour le moment

Les travailleurs du secteur privé âgés de 55 à 59 ans ont eu la possibilité en 2019 et 2020 d'obtenir un crédit-temps fin de carrière jusqu'à leur pension avec une indemnité de l'Onem.

Cette indemnité pouvait être accordée sous conditions (avoir 35 ans d'activité professionnelle comme salarié, exercer un travail lourd, etc.) et pour autant que cette possibilité était prévue par une CCT sectorielle ou d'entreprise conclue en application de la CCT n° 137, ce qui était le cas chez NGK Ceramics Europe SA. Toutefois, la CCT n° 137 ne s'applique plus après le 31 décembre 2020. Tant que les interlocuteurs sociaux ne concluent pas de nouvelle CCT, le crédit-temps fin de carrière pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans sera accordé sans indemnité de l'Onem.



*L' économie purement productive comme baromètre de la richesse est obsolète, contre nature et va à l' encontre du bien-être collectif.*

## La transition énergétique: partir de nos besoins réels

**Depuis plusieurs années déjà, le réseau Brise questionne sur des éléments plus larges que ceux liés directement aux questions environnementales. Le bien commun, le droit à la ville, la réduction collective du temps de travail... sont des enjeux qui doivent nous aider à cheminer vers une société qui inclut tout le monde. La transition énergétique fait suite à toutes ces réflexions. Afin de continuer à nous alimenter, le réseau Brise a invité Gregoire Wallenborn, chercheur à l'Institut de gestion de l'environnement et d'aménagement du territoire de l'Université libre de Bruxelles, pour partager ses connaissances et perceptions sur les énergies renouvelables lors d'un séminaire virtuel le 22 février dernier.**

Le Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement (Brise) l'a souligné à de nombreuses occasions: il est évident qu'au rythme actuel auquel nous consommons, produisons, nous déplaçons, utilisons des machines..., les énergies renouvelables ne pourront pas pallier aux énergies fossiles. Nous devons transitionner vers un nouveau modèle économique moins énergivore et très probablement en récession. Cette récession pourra être heureuse car elle pourrait nous amener à ralentir notre rythme de vie et aller vers plus de bien-être (1). Cette transition devra être juste, planifiée et concertée, à défaut d'être conflictuelle ou violente. Plus on attend pour agir, plus on risque d'arriver dans une période d'instabilités et de

révoltes vu les tensions géopolitiques liées aux raréfactions des ressources. Selon le rapport Brundtland (2), les déséquilibres écologiques renforcent les déséquilibres sociaux. Cette transition énergétique ne se fera donc pas sans organisation sociale, d'où l'importance des syndicats.

### Soustraire l'énergie au marché

Aujourd'hui encore, nous mesurons la richesse d'une société à la hauteur de son produit intérieur brut (PIB). Or, il y a une très forte corrélation entre le PIB et la consommation d'énergie. Au plus le PIB d'un pays est élevé, au plus il est consommateur d'énergies. Nous devons donc changer de paradigme et partir de nos be-

soins réels tels que l'alimentation, l'éducation, la santé, la culture... L'économie purement productive comme baromètre de la richesse est obsolète, contre nature et va à l'encontre du bien-être collectif. Cette période de crise sanitaire nous l'a bien montré: ce qui importe pour les citoyens sont les métiers et services d'aides à la personne, le médical et le paramédical, l'éducation et la culture... Tous des métiers et des services qui sont essentiels dans une société pour faire sens et favoriser le bien-être et le vivre ensemble. Ils sont malheureusement moins bien considérés, moins bien rémunérés car jugés comme peu productifs au sens économique du terme, et pourtant, tellement riches socialement.

Il est donc essentiel, avant de parler de nouvelles énergies, de savoir de quoi nous avons réellement besoin et vers quel type de société nous voulons tendre. Cela doit se discuter le plus démocratiquement possible en y incluant tous les niveaux et milieux. Actuellement, nous faisons le chemin inverse. On nous parle d'énergies renouvelables comme si c'était le béaba pour maintenir notre consommation effré-

(1) Voir l'intervention de Philippe Roman «Vers une société post croissance désirable» lors du forum Brise 2018 sur [www.brise.be](http://www.brise.be).

(2) Le Rapport Brundtland est le nom donné à une publication intitulée «Notre avenir à tous» (Our Common Future), rédigée en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'ONU, présidée par la Norvégienne Gro Harlem Brundtland.



née et soi-disant nécessaire. Plutôt que de revoir notre mobilité, on nous vend la voiture électrique loin d'être neutre en termes de bilan carbone et de conflits géopolitiques. Or, il est indispensable de soustraire l'énergie à l'esprit de marché et de bien orienter les recherches pour qu'elle recouvre nos besoins réels et ne sert plus à alimenter le portefeuille des actionnaires.

## S'adapter à une énergie variable

En outre, une des particularités des énergies renouvelables (ici nous parlons essentiellement du solaire et de l'éolien) est que nous allons passer d'une énergie de flux à une énergie variable. Ce qui veut dire que nous n'aurons plus d'énergie de manière constante. Ceci demanderait donc d'orienter nos activités en fonction de l'énergie disponible. En effet, les énergies renouvelables sont instables. Le vent ne souffle pas toujours et pas toujours de la même manière. Le soleil n'est pas présent de la même manière à chaque époque de l'année ni la nuit. Nos activités de production devront donc prendre en considération les moments où l'énergie sera suffisante. D'autant plus que le stockage d'énergie ou complété par du gaz a un coût énorme, tant en énergie que du point de vue financier...

Les énergies renouvelables ont d'autres limites. Elles nécessitent notamment une plus grande surface au sol pour produire la même quantité d'énergie que les énergies fossiles. De plus, les ressources minérales (aluminium, cuivre, fer en particulier) ne sont pas suffisantes pour produire les matériaux nécessaires à l'éolien et au solaire de façon massive. Les projections indiquent qu'en 2030, nous aurons utilisé tout le stock de minerais disponibles. La recherche est donc essentielle pour inventer, trouver d'autres énergies, aller chercher l'énergie du vivant (énergie des cellules vivantes végétales), s'inspirer de la nature. D'où l'importance de mieux orienter les recherches indépendamment des profits quelles pourraient générer. Nous devons revenir à l'idée de bien commun.

L'énergie, l'eau, la terre... sont des biens communs. Et leur gestion collective sous-tend la prise de pouvoir par les usagers. Grégoire Wallenborn suggère, au lieu d'instaurer une allocation universelle, d'instaurer l'accès gratuit aux énergies avec un plafond qui serait confortable pour tous.

## Travailler moins

La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire plafonné est une revendication syndicale forte et importante pour transiter vers une nouvelle économie plus sobre en ressources. Effectivement, si nous produisons moins, nous aurons besoin de moins de main-d'œuvre. Pour consommer moins, nous devons aussi moins travailler, nous tourner vers des activités qui font sens comme le care (secteur des soins), que ce soit vis-à-vis de la nature ou des personnes. Et prendre le temps de participer pleinement et démocratiquement à la société.

## Le rôle des coopératives

Les syndicats sont fortement invités à prendre part et à soutenir les coopératives et les initiatives citoyennes de production d'énergie et donc des communautés d'énergies telles que Rescoop (voir encadré). Celles-ci placent le citoyen au centre de la transition énergétique. Ces initiatives sont soutenues par la Commission européenne dans leur Pacte vert pour l'Europe (Green Deal) (1).

L'objectif est de se positionner collectivement, et pas uniquement individuellement, sur le changement de production énergétique opéré pas des individus isolés, informés, et en mesure financière de transiter.

De telles coopératives permettent donc de participer collectivement et directement à la transition énergétique. La participation citoyenne a une valeur socio-économique ajoutée: elle favorise l'adhésion d'un plus grand nombre à la transition énergétique et assure la mobilisation de l'épargne des citoyens (2). Dans une communauté énergétique, faire du profit (financier) n'est ja-

mais l'objectif principal. Les profits sont tirés des bénéfices environnementaux et socio-économiques pour les membres de la communauté.

L'investissement dans des panneaux solaires installés sur les toits des bâtiments municipaux, des écoles, des centres de soins résidentiels, des entreprises... est actuellement la voie la plus accessible. L'installation reste la propriété de la coopérative et est également entretenue par elle. L'énergie produite localement est revendue directement (à un tarif très avantageux) aux propriétaires du toit. Après un délai convenu, l'installation devient automatiquement la propriété exclusive du propriétaire.

## Que peuvent faire les syndicats pour soutenir ces initiatives?

- devenir actionnaires d'une ou plusieurs Rescoop;
- en initier d'autres;
- veillez à ce que leurs membres et militants connaissent ces initiatives;
- élaborer un argumentaire avec lequel les délégués peuvent s'adresser à la direction afin de les inciter à la mise en place d'installations;
- et bien sûr, installer aussi des panneaux solaires sur les toits de leurs propres bâtiments en lien avec une coopérative.

Les communes ont également un rôle important à jouer: d'abord, ce sont elles qui sont les plus proches du citoyen. Ensuite, elles sont détentrices des réseaux d'électricité.

Pour Grégoire Wallenborn, cette nouvelle organisation sociétale est un processus qui s'étalera sur une ou deux générations, les énergies renouvelables n'étant que transitoires.

| Christina Hosszu, coordinatrice Brise, Jeroen Pots, membre du Groupe Kyoto (3) |

### Contact Brise:

[Christina.Hosszu@acv-csc.be](mailto:Christina.Hosszu@acv-csc.be)

(1) [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_fr](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr)

(2) Voir forum Brise de mars 2019: «Le changement est indispensable mais ... qui paiera la transition? Fair fin insistait sur le regard qu'on devait porter sur les investissements de nos entreprises.

(3) Jeroen Pots est délégué chez Belfius, membre du groupe Kyoto de Brise et coopérateur de Rescoop.



*Pourquoi ne pas investir ensemble dans des panneaux solaires, des éoliennes ou des batteries et les partager ensuite entre coopératives?*

## Le secteur collectif, la solution?

**La plupart des entreprises sont motivées par le profit. Ces entreprises doivent gagner de l'argent. L'argent est l'objectif, la marchandise le moyen. Cela semble aller de soi dans le secteur privé. Il en va différemment lorsque les pouvoirs publics créent une entreprise: elle sera souvent au service d'une société qui a des besoins. Personne ne demande que les écoles ou la police fassent des bénéfices. Il y a toutefois un intrus dans le secteur privé: une entreprise qui n'est ni publique ni privée. Il s'agit de l'entrepreneuriat collectif: les coopératives citoyennes.**

Depuis plus de 125 ans, le secteur collectif est traité comme le secteur privé dans la législation alors qu'il mérite de disposer de son propre champ d'action économique, parallèlement aux secteurs privé et public. En effet, il présente des caractéristiques très différentes de la plupart des entreprises du secteur privé. La principale réside dans le fait que ces entreprises collectives sont axées sur le bien public. En d'autres termes, pour ces entreprises, l'argent est le moyen et la marchandise la fin. La logique est donc inverse. Ce raisonnement explique également pourquoi cette façon d'entreprendre pourrait contribuer à réduire la surconsommation et à alléger notre empreinte écologique.

Prenons l'exemple de l'électricité. Nous en avons tous besoin. Alors pourquoi ne pas investir ensemble dans des panneaux solaires, des éoliennes ou des batteries et les partager ensuite entre coopératives? Cela permet de mutualiser les moyens et l'espace disponible. En même

temps, nous apprenons les uns des autres sur les économies d'énergie et l'isolation, nous pouvons utiliser les bénéfices pour soutenir des projets locaux, par exemple, la rénovation de l'école locale, et nous reversons le reste à nos membres ou coopératives.

C'est ce que font les Rescoops, les coopératives énergétiques autonomes qui fonctionnent selon les principes démocratiques de l'Alliance coopérative internationale (ACI) ([www.ica.coop/fr](http://www.ica.coop/fr)). Ecopower, Beauvent, Energent ou Pajo-Power en sont quelques-unes.

Les Rescoops sont tout à fait conformes aux objectifs que l'Union européenne s'est fixés dans sa dernière directive sur l'énergie, «Une énergie propre pour tous les Européens». Elles répondent aux deux définitions de la «Communauté des énergies renouvelables» et de la «Communauté de l'énergie citoyenne». En Belgique, ces directives attendent d'être transposées dans la législation nationale

et régionale. Il va sans dire que le législateur n'a pas besoin de réinventer l'eau chaude. Il lui suffit de jeter un coup d'œil dans certaines de nos coopératives.

Les syndicats ont une longue histoire commune avec les coopératives. Elles les ont aidées à grandir et ont permis aux ouvriers de développer leur propre économie collective parallèle. Toutefois, le législateur n'a jamais accordé un champ d'action économique distinct à cette forme d'entrepreneuriat collectif. À quoi notre monde ressemblerait-il si, parallèlement aux secteurs privé et public, un secteur collectif avait été créé pour les coopératives?

Les syndicats, avec leurs nombreux affiliés et militants dans de très nombreuses entreprises, ont un rôle non négligeable à jouer dans la transition énergétique. Si les syndicats motivaient leurs affiliés à assurer la pérennité des entreprises grâce aux Rescoops locales, la transition énergétique serait non seulement accélérée, mais elle deviendrait aussi un réflexe social majeur. En effet, dans le cadre de la transition énergétique, il importe de veiller à la redistribution du capital. Plus il est redistribué d'entrée de jeu, plus cela profite à la population. Décentraliser l'approvisionnement énergétique du futur chez les citoyens permet de

maintenir un secteur très stratégique entre les mains de la propre population.

Est-ce important? Quand nous voyons avec quelle facilité le secteur privé ou public vend des entreprises au plus offrant dans des pays qui, aujourd'hui encore, violent les droits humains et environnementaux, nous pouvons dire qu'un secteur collectif offre effectivement la solution.

Et l'argent? Les Belges ont beaucoup d'argent sur leurs comptes d'épargne qu'ils seraient trop heureux d'investir avec un rendement compris entre 2 et 6 %...

| Jeroen Pots, délégué chez Belfius, membre du groupe Kyoto de Brise, coopérateur de Rescoop |

## Rescoop: une coopérative citoyenne d'énergie

Comment trouver ma coopérative locale pour participer activement à cette transition énergétique? Pour cela, nous vous renvoyons aux sites internet de Rescoop.

- En Wallonie, Rescoop fédère 16 coopératives qui produisent de l'électricité principalement d'origine éolienne, mais aussi photovoltaïque, hydro-électrique, issue de la biométhanisation (électricité + chaleur), ainsi que de la chaleur à partir de biomasse. Les coopératives membres réunissent plus de 13.300 coopérateurs et alimentent plus de 16.000 ménages en énergies renouvelables. Sur [www.rescoop-wallonie.be/](http://www.rescoop-wallonie.be/), vous trouverez une liste de toutes les Rescoop wallonnes.
- Pour les Rescoops en Flandre, allez sur le site [www.rescoopv.be](http://www.rescoopv.be). Vous y trouverez des associations coopératives locales et des associations actives dans toute la Belgique.

*L'énergie, l'eau, la terre... sont des biens communs et doivent être gérés collectivement par les citoyens.*



© Shutterstock





© Shutterstock

## Rendre votre entreprise plus verte

Les cellules Rise et Mobilité de la Fec proposent trois matinées de formation en ligne via Teams. Au programme, l'économie circulaire, le diagnostic mobilité, le numérique responsable et le devoir de vigilance. Il n'est pas nécessaire de s'inscrire à l'ensemble.

**1. L'économie circulaire, de quoi s'agit-il?** Passer en économie circulaire est une stratégie intéressante pour atteindre les objectifs de neutralité carbone tout en assurant la pérennité de sa chaîne d'approvisionnement. C'est

un des piliers du plan de relance du gouvernement wallon! Avec la participation de Stéphanie Fellen, coach en économie circulaire.

**Le 20 avril 2021 de 9h à 12h.**

**2. Mobilité:** le diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail est une obligation triennale pour le conseil d'entreprise. La prochaine enquête est prévue du 30 juin 2021 au 31 janvier 2022. Avec la participation de Maxime Bruggeman, coordinateur de la cellule Mobilité de la FEC.

**Le 18 mai 2021 de 9h à 12h.**

**3. Pour une transition numérique durable:** face à la crise climatique et à l'empreinte environnementale sans cesse croissante de la technologie numérique, il devient impératif de repenser notre monde numérique pour porter des valeurs plus inclusives et éthiques et réduire notre impact sur la planète. «**Le green IT ou comment réduire l'empreinte environnementale du numérique**» par Olivier Verguyst, directeur de l'Institut belge du numérique responsable – «**Transition numérique et devoir de vigilance**» avec la participation de Laura Eliarts du service international de la CSC.

**Le 8 juin 2021 de 9h à 12h.**

**Infos et inscription:**

[veronique.thirifays@acv-csc.be](mailto:veronique.thirifays@acv-csc.be)

## Webinaire Moc Obscurités & Lumières

C'est un événement incontournable pour les membres des cinq associations du Mouvement ouvrier chrétien (Moc). La 99<sup>ème</sup> semaine sociale du Moc aura pour thème: «Obscurités et Lumières: extrême droite, démocratie, mouvement social». Elle se penchera sur le succès électoral grandissant des populismes simplificateurs et de l'extrême droite qui témoigne d'une crise profonde de la démocratie. Se nourrissant des fractures sociales multiples creusées par les politiques néolibérales, l'extrême droite part à la conquête du pouvoir, au nom d'un mythique peuple, uni et uniforme. Pour résister et reconstruire un projet collectif qui concerne le plus grand nombre, il faut repartir de cette multiplicité de fractures qui brisent la société. Comment l'extrême droite capitalise-t-elle sur cette considérable souffrance sociale? Quelles stratégies déploient aujourd'hui ces partis pour conquérir les esprits et le pouvoir? Et quelles seront celles du Moc pour se saisir avec les populations de l'ambition d'un projet démocratique, égalitaire, écologique et solidaire renouvelé?



Vous êtes invités à y réfléchir collectivement **les jeudi 15 et vendredi 16 avril de 9h à 15h30** en webinaire.

**Comment y participer?**

- En vous inscrivant sur le site [www.semainesociale.be](http://www.semainesociale.be).
- Un lien sécurisé vous sera envoyé la veille par sms et mail. Attention, vérifiez votre «courrier indésirable».
- Accessible aussi sur Facebook.
- La participation est **gratuite**.