

# Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 mai 2021 / n° 944



**Devoir de vigilance  
La Belgique doit se réveiller!**

13-14

**Loi pandémie**  
Critiques par rapport  
au projet de loi

18-20

**SNCB**  
«Le guichet est le  
meilleur ambassadeur  
pour la mobilité douce»

24

**Concours**  
Gagnez un séjour  
en Belgique



## EN ACTION

- 2 **31/5 au 4/6:** Semaine d'action pour la justice fiscale  
**Pétition:** mettez fin à l'évasion fiscale!
- 3 **Stress, burnout, harcèlement... au travail:** un fléau à combattre dans les entreprises
- 4-5 **Droits humains dans les chaînes d'approvisionnement:** la Belgique doit se réveiller!
- 6-7 **Lettre des centrales au gouvernement:** «Les travailleurs méritent mieux qu'une augmentation de 0,4%!»
- NOUVELLES**
- 8 **AIP:** mission impossible, sans Tom Cruise
- MESURES CORONA**
- 9-11 Dernier train de mesures corona?  
12 **Covid-19:** vers une reconnaissance plus élargie comme maladie professionnelle  
13-14 **Loi pandémie:** critiques par rapport au projet de loi
- BOÎTE À OUTILS**
- 15 **Nosfuturs.net:** une plateforme dédiée au «travail qui vient»
- DANS L'ENTREPRISE**
- 16 **Agenda du CPPT et du CE** en juin
- AGENDA**
- 17 **26/5:** Webinaire Brise: L'Affaire climat  
**Appel à projets:** Améliorer la représentation des femmes
- MOBILITÉ**
- 18-20 **SNCB:** «Le guichet est le meilleur ambassadeur pour la mobilité douce»
- NOUVELLES CSC**
- 21-22 **Migrations,** entreprises et dumping social
- 23 **Brabant wallon:** Lancement de la campagne «We are Belgium too»  
**Hommage à un grand militant:** Omer Mommaerts
- BOÎTE À OUTILS**
- 24 **Brochure:** «Vacances annuelles 2021»  
**Concours:** Gagnez un séjour en Belgique

## Semaine d'action pour la justice fiscale

Le CNCND, dont la CSC est membre, organise une semaine d'action pour la justice fiscale du 31 mai au 4 juin et une action symbolique le 4 juin devant la Tour des finances à Bruxelles. Le vrai remède, c'est la solidarité!



En cette période de crise du Covid-19, la question de la justice fiscale est devenue brûlante. Plus que jamais, l'État va avoir besoin de moyens importants pour sortir de la crise et reconstruire une société post-Covid. Mais de l'argent, il y en a!

Au niveau mondial, rien que l'évasion fiscale des multinationales représente plus de 600 milliards de dollars. En Belgique, ce sont près de 30 milliards d'euros qui échappent chaque année à l'État à cause de la fraude et de l'évasion fiscales. Des solutions existent et certaines sont discutées actuellement aux niveaux belge et international!

## Nous voulons:

- Taxer équitablement tous types de revenus des personnes physiques et les imposer de manière plus progressive, en exonérant les plus bas revenus.
- Instaurer une contribution sur les grands patrimoines.
- Instaurer une contribution uniforme de 0,1 % sur toutes les transactions financières internationales.
- Instaurer un taux minimum d'impôt des sociétés de 25 % à l'échelle européenne et mondiale.
- Taxer de manière unitaire les profits des firmes transnationales, après les avoir répartis entre les différents pays où leurs activités ont eu lieu.

## Comment nous mobiliser pour la justice fiscale?

- Durant la semaine du 31 mai au 4 juin, portez un maximum le masque de protection en faveur de la justice fiscale. (Vous pouvez vous procurer un masque gratuitement aux points de distribution. Info: [jean-gabriel.vermeire@cncd.be](mailto:jean-gabriel.vermeire@cncd.be)).
- Prenez une photo de vous et publiez-la sur l'évènement Facebook avec un slogan. Ces messages seront imprimés sur des drapeaux qui flotteront devant la Tour des finances le vendredi 4 juin.
- Rendez-vous le 4 juin de 12h30 à 13h30 devant la Tour des finances.

Infos: [www.cncd.be/Semaine-d-action-pour-la-Justice-fiscale](http://www.cncd.be/Semaine-d-action-pour-la-Justice-fiscale)

## Pétition: mettez fin à l'évasion fiscale!

Jeff Bezos, le fondateur d'Amazon, gagne plus de 13 millions de dollars par heure. Mais son entreprise ne paie pratiquement aucun impôt en Europe. Une législation européenne historique pourrait changer la donne en imposant aux entreprises de publier leurs bénéfices et leur impôts payés dans chaque territoire où elles opèrent. Signez la pétition demandant aux gouvernements, au Parlement européen et à la Commission européenne d'empêcher les multinationales de contourner les règles fiscales et de garantir qu'elles paient leur juste part d'impôts.

Soutenez les leaders européens qui appellent à tenir tête à Amazon et aux autres multinationales afin qu'elles paient leur juste part d'impôts: <https://act.wemove.eu/campaigns/stop-evasion-fiscale>

## colophon

**Photo de couverture:** Kristof Vadino  
**Rédaction:** BP 10 - 1031 Bruxelles  
**Secrétariat de rédaction:**  
Donatienne Coppeters - Tél.: 02.244.32.83  
**Courriel:** [dcoppeters@acv-csc.be](mailto:dcoppeters@acv-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

# Stress, burnout, harcèlement... au travail

## Un fléau à combattre dans les entreprises

**Le 28 avril, à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, la CSC a organisé une action symbolique «funambules» et a présenté des propositions concrètes pour lutter immédiatement et efficacement contre les risques psychosociaux qui mettent les travailleurs sur la corde raide! Un fléau dans le monde du travail.**

Des funambules en équilibre sur une corde raide... au-dessus d'un bassin d'eau de la place Sainte-Catherine à Bruxelles. Ils représentent un cadre, une employée, un ouvrier, un infirmier... déséquilibrés par le stress, le harcèlement, la surcharge de travail, le burnout... Travailler constitue un exercice de plus en plus périlleux qui demande de trouver un équilibre. Les risques sont nombreux et quand l'équilibre est rompu ou le déséquilibre est trop grand, la travailleuse ou le travailleur tombe dans la maladie, souvent de longue durée.

### Des chiffres en augmentation

En Belgique, le nombre de travailleuses ou de travailleurs qui sont certainement malades depuis plus d'un an pour cause de stress ou de burn-out a augmenté de 155 % en moins de trois ans, soit un total d'au moins 10.597 salariés. Si on se penche plus en détail sur le burn-out, une affection d'origine professionnelle, on constate que l'augmentation est encore plus importante: de 3.713 cas fin 2017, on est passé à 9.708 cas en juin 2020. Et en réalité, ce nombre sera encore beaucoup plus élevé,

car ces chiffres n'incluent pas les malades qui sont absents depuis plus d'un an en raison de stress et de burn-out.

Un.e travailleur.euse sur trois est victime de comportements indésirables au travail tels que du harcèlement moral ou sexuel et des violences physiques ou verbales. Et ces chiffres augmentent chaque année.

### Mesurer les risques

Bien que notre pays dispose déjà d'une bonne législation en la matière, ces risques psychosociaux et problèmes au travail restent trop souvent occultés et la législa-

tion n'est pas appliquée de manière assez rigoureuse.

La CSC veut qu'ils fassent l'objet d'un mesurage dans toutes les entreprises, tous les trois ans, et qu'un plan d'action concret soit établi en cas de problèmes. Il est évidemment important d'y associer le personnel et ses représentants.

En cas d'accident du travail, les entreprises dans lesquelles le nombre d'accidents est supérieur à la moyenne du secteur doivent payer une prime d'assurance plus élevée. La CSC plaide pour que des sanctions financières et des amendes soient également prévues pour lutter contre les risques et les problèmes psychosociaux. Une partie de ces moyens financiers pourrait alors être consacrée à la résolution des problèmes et à la prévention des risques.

#### Lisez l'ensemble des revendications de la CSC:

[www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-le-secteur-prive/Bien-etre-au-travail](http://www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-le-secteur-prive/Bien-etre-au-travail)

#### Voir et partager les vidéos de l'action funambules du 28 avril:

- Laurent Lorthioir présente le contexte de l'action et les principales revendications: [www.facebook.com/lacsc/videos/3911339542235051/](https://www.facebook.com/lacsc/videos/3911339542235051/)
- Une vidéo musicale de l'action: <https://www.youtube.com/watch?v=5n55U54BzzM>



*Les travailleuses et travailleurs sont comme des funambules: en équilibre précaire permanent comme l'ont montré des funambules lors d'une action organisée par la CSC le 28 avril à Bruxelles.*



Le 24 avril, plusieurs associations dont Achact, la CSC, WSM ont commémoré pour la huitième fois les victimes de l'effondrement du Rana Plaza tout en revendiquant l'urgence absolue d'une loi sur le devoir de vigilance dans les entreprises.

## Droits humains dans les chaînes d'approvisionnement La Belgique doit se réveiller!

**Huit ans après l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza au Bangladesh, qui a provoqué la mort de 1.132 travailleuses et travailleurs du secteur textile et plus de 2.500 blessés, la Belgique ne dispose toujours pas d'une législation relative au respect obligatoire du devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement. Dans l'économie globalisée, une telle loi s'impose pourtant de toute urgence. Il est temps pour la Belgique de se réveiller afin d'élaborer une loi nationale forte et de soutenir l'initiative européenne.**

Nous savons qu'il y a de fortes chances que nos vêtements aient été fabriqués dans des conditions de travail précaires, que notre smartphone contienne des minéraux extraits par des enfants et que notre chocolat belge ait pu entraîner une forme d'esclavagisme. Il est hallucinant qu'en 2021, l'on vende encore une telle quantité de produits qui font l'objet de violations des droits humains, au sein même de l'Union européenne où les droits humains sont tenus en si haute estime.

### Le devoir de respecter les droits humains

Au cours de la dernière décennie, plusieurs sortes de «soft law» (législation non contraignante) ont été élaborées sur la question des entreprises et du respect des droits humains, notamment par les Nations unies. C'est ainsi qu'a émergé le

concept du «devoir de vigilance». Les entreprises sont en effet tenues d'identifier les impacts négatifs potentiels de l'ensemble de leur chaîne de production sur les droits humains et l'environnement, et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les impacts négatifs. En outre, celles qui se soustraient à ces obligations doivent pouvoir être tenues pour responsables et les victimes doivent pouvoir être indemnisées.

En 2017, la Belgique a élaboré un «Plan d'action national sur les entreprises et les droits humains». Malheureusement, l'accent a été mis sur le volontarisme, et le respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement est devenu une «option» plutôt qu'une condition fondamentale pour entreprendre. Compter sur une approche volontaire des entreprises ne fonctionne pas, ainsi que le ré-

vèle une étude de la Commission. Elle indique qu'actuellement, seules 37 % des entreprises du continent pratiquent une forme de vigilance raisonnable, et malheureusement souvent imparfaite. Les entreprises qui ne se soucient pas d'éventuelles violations sur leurs chaînes d'approvisionnement peuvent poursuivre leurs activités, en toute impunité. Il est urgent d'harmoniser les règles pour toutes les entreprises.

Il subsiste de nombreux malentendus que certains ne sont que trop heureux d'entretenir.

Les entreprises craignent notamment que le devoir de vigilance dans leurs chaînes d'approvisionnement leur coûte beaucoup d'argent. Or, l'étude de la Commission européenne a révélé que le coût estimé n'est que de 0,14 % du chiffre d'affaires pour les PME, et de 0,009 % pour les grandes multinationales. Les PME ne doivent pas non plus avoir de craintes car ce que l'on attend d'elles est proportionnel à leurs capacités et aux ressources dont elles disposent. Parallèlement, certains citoyens craignent que le prix des produits augmente subitement. Cela ne se produira pas non plus du jour au lendemain. Pre-

mièrement, le coût du devoir de vigilance est faible et, deuxièmement, le prix d'un produit est davantage déterminé par la marge bénéficiaire d'une entreprise que par le coût salarial d'un ouvrier situé en amont de la chaîne. Le coût salarial d'une ouvrière du secteur du textile, par exemple, ne représente en moyenne que 0,5 % à 5 % maximum du prix de vente en magasin.

## Des progrès en Europe

Nos voisins sont (fort heureusement) beaucoup plus avancés que nous. En France, une «loi sur le devoir de vigilance» a déjà été adoptée en 2017, et les Pays-Bas et l'Allemagne ont formulé une proposition de loi. Nous constatons également des progrès au niveau européen. En 2020, la Commission européenne a annoncé qu'elle travaillait sur une législation relative au respect obligatoire du devoir de vigilance. Cette promesse du commissaire européen à la Justice, notre compatriote Didier Reynders, a été très bien accueillie, non seulement par la société civile, mais aussi par les entreprises elles-mêmes. De nombreuses entreprises semblent en effet en avoir assez des violations des droits humains et de la concurrence déloyale. Le Parlement européen s'est également manifesté en publiant un rapport d'initiative qui appelle la Commission à mettre un terme aux violations des droits humains et environnementaux dans les chaînes de production des entreprises. Ce rapport a été approuvé à une majorité écrasante: 504 parlementaires ont donné le feu vert, 79 ont voté contre.

Si Didier Reynders tient sa promesse, une première proposition sera soumise à l'Union européenne d'ici juin 2021. Il faut toutefois s'attendre à de nombreuses joutes entre le Parlement, le Conseil et la Commission. Par conséquent, le processus pourrait encore prendre des années au niveau européen. Or, c'est maintenant qu'il faut mettre un terme aux violations des droits humains dans le monde.

## La Belgique à la traîne

Il est également possible de prendre des mesures au niveau national. Nos voisins donnent déjà le bon exemple. La Belgique reste cependant à la traîne. Nous savons qu'une proposition de loi belge sera prochainement soumise au Parlement belge et nous espérons, dès lors, que tous les partis politiques opteront résolument pour le respect des droits humains et de l'environnement. Certaines entreprises réclament également une loi belge. En février, 60 d'entre elles (dont JBC et Ben & Jerry's) ont remis une lettre officielle aux ministres du Travail, Pierre-Yves Dergamne et de la Coopération au développement, Meryame Kitir.

## Huit ans après

Le 24 avril, nous avons commémoré pour

| Laura Eliaerts (CSC)  
& Santiago Fischer (WSM) |



*Une étude de la Commission européenne indique que seules 37 % des entreprises respectent le devoir de vigilance dans leurs chaînes d'approvisionnement.*



Les centrales syndicales exigent à nouveau un cadre dans lequel des négociations libres sont possibles (Photo: Journée d'actions du 29 mars 2021 à Bruxelles).

## Lettre au gouvernement

# Les travailleurs méritent mieux qu'une augmentation de 0,4%!

**Suite à l'échec des négociations sur l'accord interprofessionnel (AIP) dans le cadre du Groupe des dix, plusieurs centrales de la CSC et de la FGTB ont envoyé une lettre au gouvernement. Elles demandent encore une fois de ne pas limiter la marge de négociation salariale pour les deux prochaines années à 0,4 %. Il en va du respect des travailleurs. Voici la lettre.**

«Après discussion entre le Premier Ministre De Croo, le Ministre Dermagne et le Groupe des dix, et après avoir constaté l'impossibilité de parvenir à un accord entre interlocuteurs sociaux sur l'évolution des salaires pour les deux années à venir, le Premier ministre a décidé le 29 avril dernier que le gouvernement prendrait la décision seul sur la marge salariale.

Les syndicats et les employeurs se sont engagés dans la recherche de solutions pour les autres dossiers de la consultation AIP (entre autres les fins de carrière).

Les centrales de la CSC et la FGTB avertissent le gouvernement. Les syndicats continueront à s'opposer à une décision gouvernementale de bloquer à maximum 0,4 % les négociations salariales, sur base d'une loi imbuvable et dépassée.

Depuis le début des consultations sur l'AIP, et au cours des trois dernières journées d'action, les syndicats ont envoyé un signal

clair: nous voulons des négociations salariales libres et équitables pour 2021-2022. Pour des raisons de justice sociale, de relance économique et de répartition équitable des richesses produites.

Nos membres sont restés sur le pont pendant la crise et ont continué à travailler malgré la pandémie et malgré la menace de contagion sur le lieu de travail. Les augmentations de salaire font partie du respect qui doit être témoigné pour cet effort. En outre, la libre négociation doit être un élément clé de l'approche de la relance post-corona. Nos salaires ne sont pas un problème, ils font partie de la solution pour redonner de l'oxygène à l'économie réelle. Et ceci vaut peut-être encore plus pour les salaires minimums: conclure une nouvelle fois un accord interprofessionnel sans une augmentation substantielle du salaire minimum est tout bonnement impensable.

Depuis le début des négociations au Groupe des dix, les employeurs sont intransigeants sur un plafond de maximum 0,4 % pour tous les travailleurs. Ils sont soutenus dans cette position par une décision urgente du gouvernement, imposant de négocier dans le cadre de cette loi de blocage des salaires, rendue encore plus stricte par le gouvernement Michel. Cette position est inacceptable. Elle témoigne d'un mépris pour les travailleurs qui ont permis aux entreprises de fonctionner tout au long

de la crise sanitaire. Cette maigre marge salariale de 0,4 % apparaît encore plus pitoyable quand on voit le versement de dividendes plantureux. L'obligation de rémunérer grassement les actionnaires conduit souvent à des licenciements collectifs!

Cette loi sur les salaires n'est un carcan que pour les salarié-es. La même loi prévoit pourtant que d'autres revenus peuvent également être contrôlés: les revenus immobiliers, les dividendes, les bonus, les revenus des professions libérales... Or, cette partie de la loi est restée lettre morte depuis des décennies. Cette loi est fondamentalement injuste et il est incompréhensible que l'accord de gouvernement Vivaldi l'ait considérée comme intouchable.

Tous nos membres continuent à exiger le respect. Tant dans les grandes que dans les petites entreprises. C'est pourquoi, nous préconisons des accords salariaux forts au niveau sectoriel, basés sur une marge interprofessionnelle indicative. C'est une question de solidarité. Les représentants sectoriels sont les mieux placés pour analyser la situation sur le terrain et déterminer la meilleure façon d'adapter les augmentations salariales à la réalité dans leur secteur d'activité. Un cadre solide pour des carrières tenables et des régimes de fin de carrière est nécessaire pour garantir la sécurité de l'emploi et la qualité du travail pour les jeunes et les moins jeunes.

Un cadre encourageant la réduction collective du temps de travail et des mesures exceptionnelles (dans le domaine des régimes de fin de carrière) sont également nécessaires pour sauver des emplois et répondre aux difficultés des secteurs les plus touchés par la crise économique.

C'est pourquoi, nous n'acceptons en aucun cas la stratégie de certains qui veulent contourner les accords sectoriels et négocier des primes ponctuelles directement dans les entreprises sans contribuer à la sécurité sociale. Nous n'acceptons pas cette stratégie, qui rompt avec la solidarité. Ce n'est pas ainsi que nous concevons les relations sociales dans nos secteurs.

Nous exigeons à nouveau un cadre dans lequel des négociations libres sont possibles. Nous demandons aux employeurs de restaurer un dialogue social basé sur le respect et la responsabilité. Un cadre différent doit être défini avec une modification structurelle de cette loi sur les salaires qui permette une concertation sociale sérieuse. Un cadre qui permet des augmentations salariales réelles dans les secteurs et qui offre une solution crédible pour les fins de carrière, la hausse du salaire minimum et la sauvegarde des emplois. Nous voulons continuer à tendre la main pour trouver des solutions. Mais nous sommes

également prêts à nous mobiliser à nouveau à tous les niveaux si aucun progrès n'est réalisé.

La volonté des travailleurs de se faire respecter est sortie renforcée des différentes journées d'actions menées. Nous espérons que le gouvernement et les employeurs l'ont compris.

De nouvelles actions dans les secteurs pourront être envisagées pour faire valoir nos revendications.»

| Pour la CSC:  
CSC BIE, CNE, CSC Metea, CSC Services publics, ACV Puls, CSC Transcom, CSC Alimentation & Services, CSC Enseignement |

| Pour la FGTB:  
FGTB ACCG, FGTB Horval, FGTB Metaal/MWB, FGTB Acod/CGSP, FGTB BBTK-Setca, FGTB BTB. |



*Un cadre encourageant la réduction collective du temps de travail et des mesures exceptionnelles (dans le domaine des régimes de fin de carrière) sont également nécessaires pour sauver des emplois et répondre aux difficultés des secteurs les plus touchés par la crise économique.*

# Accord interprofessionnel

## Mission impossible, sans Tom Cruise

**Il est clair depuis octobre 2020 que la concertation sur un accord interprofessionnel (AIP) pour 2021-2022 est une mission impossible, sans Tom Cruise toutefois. Nous sommes cependant parvenus à dissocier cette question de celle de la liaison au bien-être.**

### Les 0,4 % restent d'actualité

Déjà à la fin de l'année dernière, il est apparu clairement que le logiciel truqué de la loi sur la norme salariale, adaptée en 2017, n'offrirait guère de marge, notamment parce que les partis les plus progressistes étaient entrés dans le nouveau gouvernement fédéral sans accord sur une refonte de cette loi. Cette situation a placé les libéraux dans une position confortable: ils pouvaient refuser toute adaptation de la loi après que le secrétariat du Conseil central de l'économie ait fixé la marge maximale à 0,4 % pour 2021-2022. On tolérerait tout au plus un assouplissement de l'interprétation de la loi au travers de l'adaptation de directives administratives. Cette situation a donné lieu à la fameuse «note de départ» du gouvernement, une sorte de proposition de médiation visant à débloquer la concertation qui s'enlisait au Groupe des dix. Un élément positif: le gouvernement a finalement accepté notre demande de dissocier le dossier de la liaison au bien-être de l'accord intersectoriel pour 2021-2022 et donc de la norme salariale. (voir *Syndicaliste* n°943).

Nous ne sommes toutefois pas quitte de ce 0,4 %. Le gouvernement a demandé aux interlocuteurs sociaux de confirmer cette marge minimale, avec tout au plus quelques aménagements très sélectifs. D'une part, pour les interventions non récurrentes liées à la crise sanitaire, d'autre part, pour accorder une marge aux entreprises qui ont enregistré de très bons résultats, un critère que les interlocuteurs sociaux doivent préciser.

### Portée minimale

Les employeurs ont finalement accepté d'aborder ce dernier point au Groupe des dix, mais dans une approche ultra minimaliste. Premièrement, il n'est pas question d'accorder une marge supplémentaire dans le cadre de la concertation sectorielle. Elle est maintenue à 0,4 %. On peut tout au plus tolérer une certaine marge au niveau de l'entreprise et seulement pour celles dont le chiffre d'affaires a sensiblement augmenté en 2020, c'est-à-dire environ 6 % des entreprises. Il est totalement exclu de conclure un accord sur ce point. La concertation sur la norme salariale est terminée. Le gouvernement a

de nouveau repris la main. Il doit dès lors fixer la norme par arrêté royal, conformément à la loi sur la norme salariale, avec ou sans assouplissement via les interprétations administratives. Comme il était convenu de ne pas toucher à la loi, les socialistes ont tenté de trouver une issue de trois manières. Premièrement, obtenir quelque chose pour le salaire minimum, si ce n'est en brut, du moins en net. Deuxièmement, exercer une pression accrue autour de l'interprétation de la loi au moyen de la circulaire. Troisièmement, imposer enfin une norme à d'autres groupes de revenus, en mettant l'accent sur les bénéfices distribués aux actionnaires par le biais des dividendes. C'est possible par arrêté royal, sans avoir à modifier la sacro-sainte loi. Au moment où vous recevrez ce numéro de *Syndicaliste* dans votre boîte aux lettres, nous saurons peut-être si ces tentatives ont abouti.

### Enlèvement

Conséquence du blocage au sein du Groupe des dix: les autres dossiers étaient également au point mort parce que les employeurs n'étaient plus disposés à discuter tant que le gouvernement n'avait pas réussi à imposer les 0,4 % aux travailleurs. Pour les syndicats, il s'agit avant tout des régimes de fin de carrière (tant pour les emplois de fin de carrière que pour le RCC) et de la prolongation des efforts pour les groupes à risque (dont la moitié concerne les jeunes). Les employeurs voudront toutefois aussi mettre leurs dossiers sur la table. Le 29 avril, le Premier ministre, Alexander De Croo, a tenté une dernière fois de jouer les médiateurs autour de la norme salariale et de faire avancer les autres dossiers. Son intercession sur la norme salariale était vouée à l'échec. Pour les autres dossiers, il a été convenu de reprendre la concertation. Affaire à suivre, en espérant que l'on ne tarde plus trop.



Seules 6% des entreprises ont augmenté sensiblement leur chiffre d'affaires en 2020.

| Chris Serroyen |





*La réouverture des terrasses des restaurants et des cafés est assortie d'une réduction temporaire de la TVA sur les repas et les boissons jusqu'au 30 septembre 2021, mais une partie importante de l'horeca a déjà annoncé une majoration des tarifs.*

## Dernier train de mesures corona?

**Le précédent numéro de *Syndicaliste* était à peine mis sous presse que, le 21 avril, le gouvernement fédéral annonçait une nouvelle série d'aides dans le cadre de la crise sanitaire. Le gouvernement en discutait depuis février. Au total, ces mesures représentent environ 837 millions d'euros. Comme d'habitude, les entreprises et les indépendants se taillent la part du lion, avec quelques miettes pour les travailleurs. Hormis un communiqué de presse diffusé par le Premier ministre, nous ne disposons d'aucun autre texte. Les modalités d'application font manifestement encore l'objet de brouilles au sein du gouvernement. Voici donc, avec toutes les réserves d'usage, les éléments dont nous disposons déjà sur ces nouvelles aides corona. Nous y ajoutons quelques informations sur la crise sanitaire, bien conscients que vous êtes plus que saturés de ce virus.**

### TVA à 6 % pour les terrasses?

L'an dernier, les restaurants et le secteur de la restauration ont déjà bénéficié d'une diminution de la TVA, ramenée à 6 % jusqu'au 31 décembre 2020. À l'époque, les boissons alcoolisées étaient exclues du champ d'application. La réouverture des terrasses des restaurants et des cafés est assortie d'une réduction temporaire de la TVA sur les repas et les boissons jusqu'au 30 septembre 2021. Cette fois, les boissons alcoolisées sont incluses. Les clients ne verront pas la différence. Une partie importante de l'horeca a déjà annoncé une majoration des tarifs. Le coût de cette baisse de la TVA est évalué à 447,1 millions d'euros.

À noter également: on aurait pu croire que les indépendants qui sont autorisés à rouvrir les terrasses perdraient leur droit à l'allocation spéciale de «chômage temporaire», le fameux «double droit-passe-relle». Que nenni: ils peuvent le conserver temporairement en mai et le cumuler inté-

gralement avec leurs revenus professionnels, qu'il s'agisse des terrasses ou des plats à emporter. Fin mai, le gouvernement décidera d'une éventuelle prolongation.

### Les pouvoirs publics paient le pécule de vacances de l'horeca

L'an dernier, le Fonds social et de garantie horeca, durement touché, a reçu 167 millions d'euros pour verser la prime de fin d'année aux travailleurs. Cette année aussi, les pouvoirs publics prennent en charge le coût de la cotisation à verser sur les salaires de 2020 pour les vacances annuelles, à hauteur de 110 millions d'euros, mais uniquement pour les ouvriers du secteur de l'horeca. Il n'est pas exclu toutefois que le gouvernement se fasse recalculer par le Conseil d'État.

### Subventions «retour au travail» pour les employeurs

L'an dernier, le gouvernement a déjà soutenu les entreprises qui ont repris le tra-

vail après le premier confinement, de juin à août 2020. Il s'agissait alors de verser une subvention fiscale, selon la technique du non-versement du précompte professionnel. Cette fois, en cas de reprise après le troisième confinement, le gouvernement prévoit une nouvelle réduction des cotisations patronales, pour maximum cinq travailleurs par unité d'exploitation. Cette mesure serait limitée aux entreprises dont le volume de travail a augmenté d'au moins 25 % au cours du troisième trimestre de 2021, c'est-à-dire de juillet à septembre, par rapport aux mois de janvier à mars 2021. Cette augmentation du volume de travail est envisageable à la fois grâce à de nouvelles embauches et en rappelant des travailleurs temporairement au chômage, mais pas en déplaçant l'emploi au sein d'un groupe d'entreprises.

Il serait question d'une réduction forfaitaire de 800 euros par travailleur au troisième trimestre, soit 266,66 euros par mois. Pour les secteurs durement touchés, ce montant serait porté à 2.400 euros, soit 800 euros par mois. «Durement touchés» signifierait que le volume de travail doit avoir diminué de plus de 50 % par rapport à celui de l'année antérieure, au dernier trimestre de 2020; ou que le volume de travail doit avoir diminué de plus de 50 % par rapport à celui de l'année antérieure au premier trimestre de 2021; ou qu'il faut appartenir aux secteurs qui ont fermé au cours du troisième confinement. Nous avons à dessein utilisé le conditionnel car le gouvernement discute encore des montants exacts de l'aide concrète.

En revanche, un accord serait intervenu sur le montant total de cette aide: 233,3 millions d'euros. En échange, l'entreprise ne pourrait pas licencier les travailleurs concernés au cours du troisième trimestre, ni annoncer un licenciement collectif pendant cette période. À l'instar des nouvelles réductions de cotisations sociales décidées précédemment pour le secteur des voyages, de l'événementiel et de l'horeca, les entreprises concernées devront également s'abstenir pour 2021 de verser des dividendes, de racheter leurs propres actions ou de verser des bonus aux administrateurs et aux cadres.

Les entreprises doivent également être en règle avec les obligations de formation imposées par la loi sur le travail faisable et maniable. C'est évidemment un faux critère car l'ONSS est dans l'impossibilité de le vérifier. Pour les mesures concernant le secteur des voyages, de l'événementiel et de l'hôtellerie, une concertation est en tout cas prévue au conseil d'entreprise ou avec la délégation syndicale. Nous y reviendrons dès que les textes nous auront été transmis. Nous sommes également curieux de connaître leur attitude face à l'augmentation du volume de travail et au coût peu élevé du travail des étudiants cet été. Ce point fait également l'objet de discussions au sein du gouvernement.

### Prime de protection 2020 étendue aux coiffeurs et aux soins esthétiques

Plusieurs sous-secteurs de la coiffure et des soins esthétiques n'ont pas eu de chance en début d'année. Ils n'ont pas pu bénéficier du variant de la prime de protection des chômeurs temporaires en 2021. Cette mesure se limitait en effet aux secteurs qui ont été fermés le 1<sup>er</sup> mars 2021. Or, le hasard a voulu qu'une partie du secteur ait été autorisée à reprendre un peu le travail pendant cette période. Nous dénonçons cette injustice depuis un moment déjà. Nous avons enfin été entendus. L'arrêté royal serait étendu aux métiers de contact suivants: coiffure et soins esthétiques (code NACE 9602), saunas, centres de bronzage, salons de massage e.a. (code NACE 96040) et tatoueurs. Rappelons qu'il s'agit d'une prime de 780 euros (bruts) pour les travailleurs dont le salaire mensuel ne dépasse pas 2.387,80 euros bruts. Pour les travailleurs dont le salaire est plus élevé, la prime est systématiquement réduite pour être ramenée à zéro à partir d'un salaire de 2.754,76 euros. Elle se limitera toutefois aux travailleurs qui ont été en chômage corona ou en chômage temporaire pendant au moins 52 jours de mars à décembre 2020. Coût de cette mesure: 4,9 millions d'euros.

Un problème se pose toutefois: les travailleurs d'autres secteurs durement touchés restent les grands oubliés. Le fait que le secteur n'a pas dû fermer le 1<sup>er</sup> mars ne signifie pas que les travailleurs n'ont pas été confrontés à un chômage temporaire de longue durée. Prenons l'exemple du secteur des voyages. S'il n'a pas dû fermer le 1<sup>er</sup> mars, les frontières, elles, étaient bien fermées, ce qui a souvent eu des conséquences identiques en termes de chômage temporaire. C'est difficilement justifiable. D'autant plus quand on constate que les employeurs ont obtenu de sérieuses réductions de cotisations.

### Enfin une mesure pour les chômeurs complets!

Nous n'avons pas encore abordé la situation des chômeurs complets dont les allocations sont encore plus faibles. Aucune prime de protection n'est prévue pour eux. Jusqu'ici, le gel de leurs (faibles) allocations était la seule mesure dont ils bénéficiaient.

En effet, la dégressivité de leurs allocations de chômage ou la durée de leur allocation d'insertion a été temporairement suspendue jusqu'au 30 juin 2021. Enfin une autre lueur d'espoir pour eux!

Pour avoir droit à une allocation de chômage complet, vous devez avoir presté suffisamment de jours pendant une période déterminée: la période de référence. Avec la crise sanitaire, il est devenu beaucoup plus difficile de travailler autant de jours dans ce laps de temps. Le gouvernement a donc décidé d'utiliser 40 millions d'euros pour prolonger temporairement d'un an la période de référence pour les demandes d'allocations intervenant entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 décembre 2021. Coût de cette mesure: 40 millions d'euros.

Si l'on y ajoute les 4,9 millions d'euros destinés aux métiers de contact (cf. supra), les mesures d'aide aux travailleurs se montent à 44,9 millions d'euros, soit environ 5 % du montant total des aides (837 millions d'euros). Inutile de vous faire un dessin!

### Incitation à travailler ailleurs

La pression est aujourd'hui beaucoup plus forte que lors des crises précédentes pour orienter le plus rapidement possible



*Pour les chômeurs complets, la dégressivité des allocations de chômage ou la durée de leur allocation d'insertion a été temporairement suspendue jusqu'au 30 juin 2021*

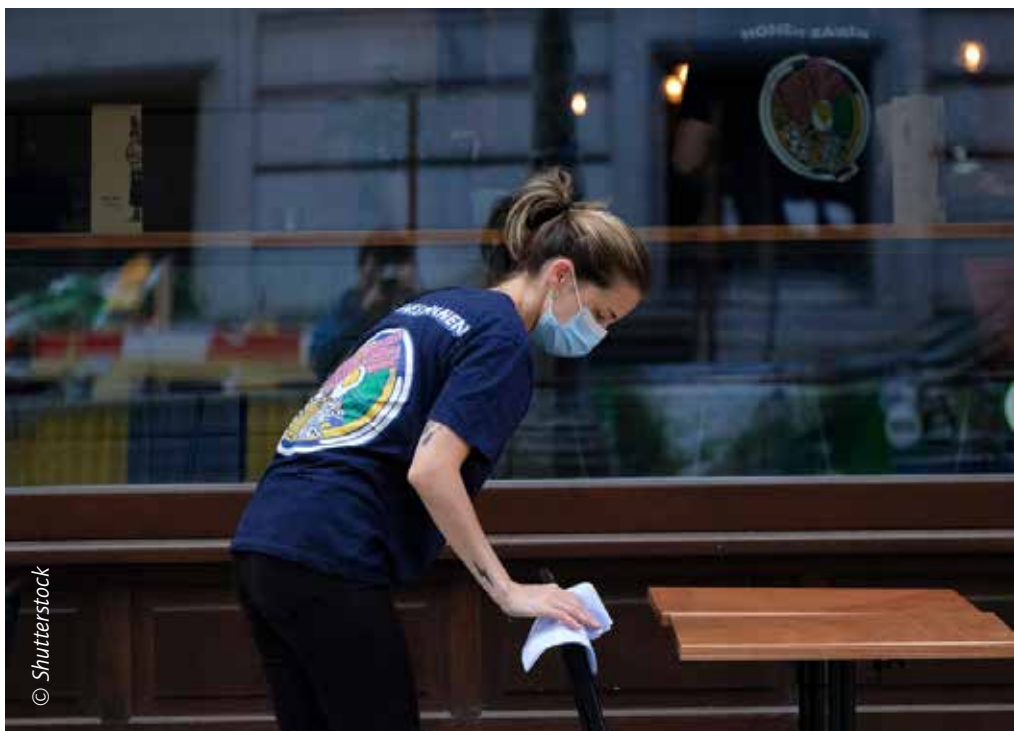
les chômeurs temporaires et les travailleurs menacés de licenciement vers d'autres entreprises et secteurs. L'Europe pousse également dans cette voie. Elle s'attend en effet à ce qu'une partie des entreprises touchées soient contraintes de réduire leurs effectifs ou ne survivent pas. Dans la foulée, le gouvernement entend maintenant inciter davantage les travailleurs à chercher leur avenir ailleurs. S'ils acceptent un emploi ailleurs à un salaire inférieur et redeviennent ensuite chômeurs complets dans le cadre de ce travail, leur allocation ne sera pas calculée sur le salaire du nouvel emploi mais sur le salaire plus élevé de l'ancien emploi. Cette mesure s'appliquerait également aux demandes d'allocation intervenant pendant la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2021.

### Extension du travail étudiant pour les secteurs qui ouvrent

En principe, le travail étudiant dans le régime ONSS spécifique est plafonné à 475 heures par an. Ce nombre a déjà été gelé l'an dernier. Et cette année, l'opération a été renouvelée mais elle se limite aux secteurs de la santé et de l'enseignement. Jusqu'à fin juin 2021, les heures de travail des étudiants dans ces activités ne sont pas imputées au crédit annuel de 475 heures (voir le site du travail étudiant [www.student@work.be](http://www.student@work.be)).

Pour le moment, il n'est pas question de prolonger cette mesure au-delà du 30 juin. En revanche, les secteurs fermés autorisés à rouvrir bénéficient d'une mesure similaire, mais pour le troisième trimestre de 2021, c'est-à-dire de juillet à septembre.

Quels sont les secteurs concernés? Ce n'est pas encore clair. Le gouvernement parle de l'horeca, des secteurs de l'événementiel et de la culture. L'ONSS estime qu'il est impossible de répertorier les secteurs fermés sur la base des codes Nace. Il ne serait pas simple non plus de dresser une liste en fonction de la commission paritaire. Quoi qu'il en soit, espérons que le gouvernement prendra les mesures d'accompagnement qui s'imposent pour éviter aux parents les mauvaises surprises liées à la perte des allocations familiales ou de la déduction pour enfant(s) à charge.



© Shutterstock

*En principe, le travail étudiant est plafonné à 475 heures par an. Ce nombre a déjà été gelé l'an dernier pour tous les étudiants. Cette année, ce gel a été renouvelé pour les secteurs de la santé et de l'enseignement jusqu'au 30 juin et pour les secteurs fermés autorisés à rouvrir de juillet à septembre 2021.*

### Vaccination pour les marins

Dans l'intervalle, le débat se poursuit sur la priorité pour la vaccination. Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous avons déjà abordé la question de la priorité pour le personnel pénitentiaire. Outre la décision d'accorder la priorité aux femmes enceintes, le gouvernement a également décidé de permettre aux marins de se faire vacciner en priorité. Or, d'autres groupes professionnels continuent de demander le même traitement prioritaire. Affaire à suivre!

### Qu'en est-il du volet «Maladie professionnelle corona»?

L'an dernier, nous avons obtenu la création d'un régime spécial de maladie professionnelle corona, d'une part pour les travailleurs des soins de santé et d'autre part pour ceux des secteurs cruciaux et des services essentiels contaminés par le Covid-19 pendant la période du 18 mars au 27 mai 2020. Question subsidiaire: qu'en est-il des contaminations ultérieures? L'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a répondu de sa propre initiative que l'on pouvait éventuellement l'envisager

comme un accident du travail, dans des conditions strictes. Cette réponse a vivement surpris l'ensemble des interlocuteurs sociaux. Ces derniers ont finalement proposé un nouveau règlement dans le cadre du système des maladies professionnelles. Reste à savoir si le gouvernement suivra le mouvement (voir page 12).

### Loi pandémie en perspective

Depuis le début de la crise sanitaire, l'attitude tyrannique du gouvernement fédéral a été vivement critiquée: insuffisance de la participation démocratique, violation des droits fondamentaux, trop de pouvoirs conférés à la ministre de l'Intérieur, etc. Le gouvernement a donc pris l'initiative de soumettre au parlement une «loi pandémie» afin de créer un cadre pour l'action gouvernementale en cas de pandémie. Le gouvernement entend désormais la faire adopter très rapidement, malgré les vives critiques formulées à l'encontre du projet par différents acteurs, dont la CSC (voir pages 13-14).

| Chris Serroyen |

## Covid-19

# Vers une reconnaissance plus élargie comme maladie professionnelle

**Le Covid-19 est en voie d'obtenir une reconnaissance plus élargie comme maladie professionnelle pour toutes les infections survenues depuis le 17 mai 2020. Le comité de gestion de l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) s'est entendu sur un compromis. Les textes ont été soumis au gouvernement qui doit à présent valider l'accord et le mettre en œuvre.**

Pour être considérée comme maladie professionnelle, la maladie doit avoir été causée par le travail. Il faut prouver que celui-ci fait courir un risque plus important de contracter la maladie.

En ce qui concerne les maladies liées au Covid-19, actuellement, les travailleurs relevant du secteur des soins et testés positifs ont la possibilité de se faire reconnaître en maladie professionnelle. Jusqu'à présent, seuls les travailleuses et travailleurs des secteurs cruciaux et des services essentiels qui ont travaillé durant la période du 18 mars au 17 mai 2020 ont également eu la possibilité de se faire reconnaître, pour peu qu'ils aient été infectés durant cette période.

À la suite de la deuxième vague qui a sévit en automne 2020, la délégation des travailleurs au comité de gestion de l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a demandé une extension de la reconnaissance de la maladie. Après de longues discussions, le comité de gestion de Fedris s'est accordé sur un compromis en vue de cette extension.

### Conditions de reconnaissance

Concrètement, la loi sur les maladies professionnelles est mise en œuvre par un arrêté royal qui liste l'ensemble des maladies professionnelles reconnues. Le Covid-19 va être intégré à cette liste.

La grande particularité de cette reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle c'est que, contrairement à ce qui a été prévu en mai 2020, elle n'est pas limitée dans le temps.

Le projet d'arrêté royal la définit comme suit: «Toute maladie provoquée par le

*SARS-CoV-2 chez les travailleurs qui, au cours de leurs activités professionnelles, ont été impliqués dans une flambée de cas d'infections dans une entreprise».*

Étant donné que cette notion de flambée n'est pas très connue, il était nécessaire d'en assurer la définition ainsi que les conditions de reconnaissance de la maladie:

- *il est question de flambée lorsqu'il existe au moins cinq cas confirmés dans une période de 14 jours au sein d'un groupe déterminé de personnes qui partagent le même espace de travail et dont le travailleur concerné fait partie;*
- *un cas confirmé est défini comme une personne, avec ou sans symptômes, chez laquelle la présence du virus a été confirmée par un test moléculaire ou antigénique;*
- *il ressort clairement de l'analyse de la flambée un lien épidémiologique entre les cas confirmés;*
- *les conditions de travail sont de nature à faciliter grandement la transmission du virus.*

*Une flambée est considérée comme éteinte lorsqu'il n'y a plus de preuve de la poursuite de la transmission du virus dans le groupe de personnes considéré.*

*Une flambée est, en toute hypothèse, considérée comme terminée si les membres du groupe de personnes considéré ont été écartés de l'entreprise (isolement ou quarantaine).*

*Les membres du groupe de personnes considéré chez lesquels la maladie est diagnostiquée dans les 14 jours suivant le début de la mesure de quarantaine susmentionnée sont également considérés*

*comme ayant été exposés au risque professionnel de la maladie.*

Il a également été convenu que la reconnaissance de la maladie professionnelle s'appliquera pour toutes les infections survenues depuis le 17 mai 2020.

### Mise en œuvre

La mise en œuvre de cette reconnaissance dépendra en grande partie des données que Fedris sera en mesure de recueillir auprès des entités fédérées qui sont en charge du «tracing», ainsi qu'auprès des services de prévention. Il est dès lors vivement conseillé que les victimes potentielles puissent fournir un maximum d'informations à Fedris au moment de l'introduction de leur demande de reconnaissance.

Il est évident que le résultat obtenu est un compromis entre employeurs et travailleurs. Il n'offre pas de solution pour les nombreux travailleurs et travailleuses qui travaillent dans des très petites structures ou qui se rendent au domicile de tiers. La CSC a aussi insisté auprès de l'administration de Fedris pour que les conditions de reconnaissance soient totalement claires aux yeux des victimes potentielles afin de faciliter au maximum leurs démarches.

Les textes sont maintenant soumis au gouvernement qui est chargé de la mise en œuvre de l'accord.

| Youssef El Otmani |



Le projet de loi pandémie limite la liberté d'association et le droit à l'action collective, en particulier parce qu'il prévoit la possibilité d'imposer des interdictions de rassemblements. (Photo: 1<sup>er</sup> mai place de Brouckère à Bruxelles).

© Donatienne Coppieleters

## Loi pandémie Critiques par rapport au projet de loi

**L'ouverture et la fermeture des frontières, des terrasses et des commerces sont jusqu'ici réglées par le biais d'arrêtés de la ministre de l'Intérieur, Annelies Verlinden, sur décision du comité de concertation. Il en va de même pour le couvre-feu, le télétravail, l'interdiction des rassemblements, etc. Après plus d'un an d'adoption de tels arrêtés ministériels, des organisations comme l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (IFDH) critiquent à juste titre l'absence de base légale pour ces mesures qui limitent les droits humains. La ministre de l'Intérieur concentre ainsi des pouvoirs étendus, sans possibilité de contrôle parlementaire adéquat. Le projet de loi pandémie qui devrait apporter une réponse à cette situation suscite surtout de nombreuses questions.**

La commission Intérieur de la Chambre a demandé à la CSC de rendre un avis sur l'avant-projet de loi pandémie. (1) La CSC partage entièrement les remarques émises par l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains du point de vue des droits humains. L'avant-projet de loi sur la pandémie donne explicitement des compétences législatives poussées au gouvernement, sans garantir la proportionnalité des mesures futures. Le principe de légalité en droit pénal n'est pas non plus respecté. Ce principe implique que, sur la base du texte de loi, les citoyens savent pour quels comportements ils peuvent être sanctionnés.

En nous basant sur nos spécificités, nous mettons en avant cinq points.

### 1. Maintien du rôle des interlocuteurs sociaux

Une année d'expérience avec la crise du Covid-19 nous a appris que le gouvernement a souvent utilisé de manière disproportionnée et arbitraire la nécessité d'agir rapidement, afin d'exclure les interlocuteurs sociaux et, plus largement, la société civile, des travaux préparatoires politiques. Il n'a ainsi pas respecté les compétences d'avis des organes de consultation sociale et des comités de

gestion des institutions publiques de sécurité sociale.

La loi pandémie doit par conséquent sauvegarder ce rôle consultatif pour l'ensemble des mesures, le cas échéant au moyen d'avis urgents. Nous avons prouvé, notamment au Conseil national du travail (CNT), au Conseil supérieur pour la prévention et la protection du travail et dans les commissions paritaires, que nous étions en mesure de rendre un avis en temps voulu, sans ralentir la préparation politique. Ces avis contribuent à une meilleure politique, non seulement parce que les interlocuteurs sociaux veillent à l'applicabilité des mesures, mais aussi parce que leur implication augmente l'adhésion aux mesures.

### 2. Réquisition de travailleurs

Deuxième élément: nous constatons que l'on va pouvoir utiliser la nouvelle loi pandémie pour mettre en place un système (superflu) de réquisition de travailleurs, sans les garanties offertes par le

(1) L'avis de la CSC est repris dans le document <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1897/55K1897001.pdf>, page 618.

système existant, tel qu'il est prévu par la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt général en temps de paix. Le projet passe ainsi outre un avis unanime de 2018 du CNT, dans lequel nous soulignons que la loi du 19 août 1948 fonctionnait bien.

### 3. Sauvegarde de la liberté d'action collective et de la liberté d'expression

Le projet de loi pandémie limite la liberté d'association et le droit à l'action collective, en particulier parce qu'il prévoit la possibilité d'imposer des interdictions de rassemblements. L'obligation internationale de confronter de telles limitations et interdictions aux droits fondamentaux ne figure pas dans le projet. Nous insistons pour que l'obligation de respect des droits fondamentaux soit reprise dans le projet de loi.

Pendant la pandémie, la CSC a par ailleurs constaté que certaines administrations locales ont recouru de manière arbitraire et disproportionnée à leur compétence

d'infliger des sanctions administratives communales (amendes) à l'encontre de militants et d'organiseurs d'actions. Il revient au législateur de protéger les citoyens contre de tels agissements abusifs. Le projet risque d'inciter encore davantage les bourgmestres et éventuellement les gouverneurs à agir de manière non concertée et d'entraîner ainsi davantage d'insécurité juridique, d'arbitraire et d'abus.

### 4. Sauvegarde de la vie privée

Nous demandons aussi qu'une attention particulière soit consacrée au respect de la vie privée dans le cadre des relations de travail. Dès le début de la crise sanitaire, la CSC a signalé à maintes reprises que la politique de prévention a traité cet aspect à la légère. Ces lacunes démontrent une fois de plus à quel point le rôle d'avis des interlocuteurs sociaux est important. La nécessité de mener une politique de prévention et de protection au travail ne peut servir de prétexte aux employeurs pour consulter et traiter des données relevant de la vie privée des travailleurs.

En ce qui concerne la liberté d'action collective, la CSC s'inquiète de plus en plus de la surveillance croissante des déplacements des citoyens par les pouvoirs publics. Il suffit de voir comment les pouvoirs publics n'ont pas hésité, pendant cette crise du coronavirus, à utiliser activement et à d'autres fins les caméras qui ont été installées dans l'espace public ces dernières années pour lutter contre la criminalité ou pour assurer la sécurité routière. Dans son avis, l'Autorité de protection des données, l'ancienne Commission pour le respect de la vie privée, a aussi, à juste titre, demandé des garanties contre ce type de dérapages.

### 5. Débat de fond avec la société civile

Enfin, nous insistons sur l'importance d'associer la société civile au sens large à la politique de lutte contre la pandémie, non seulement dans la phase préparatoire, mais aussi lors de la mise en œuvre de la politique. Sur le fond, il convient également de se demander si une loi pandémie suffira à elle seule à offrir des garanties suffisantes par rapport aux questions fondamentales que cette pandémie a mis en avant. Partout dans le monde et notamment en Europe émergent des courants politiques autoritaires qui foulent aux pieds ce que nous considérons aujourd'hui comme des évidences: la démocratie politique, la démocratie socioéconomique, les droits humains, la protection de la vie privée, les normes de travail fondamentales, mais aussi l'État de droit. Une loi pandémie solide est souhaitable à court terme. Par ailleurs, dans le cadre du débat qui est annoncé sur la réforme institutionnelle et le renouveau démocratique, il convient de mener un débat avec la société civile sur un ancrage constitutionnel plus solide de ces évidences devenues précaires.



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

*En ce qui concerne la liberté d'action collective, la CSC s'inquiète de plus en plus de la surveillance croissante des déplacements des citoyens par les pouvoirs publics.*

| Piet Van den Bergh |

# Nosfuturs.net

## Une plateforme dédiée au «travail qui vient»

**Mieux comprendre les mondes qui viennent: c'est l'ambition de nosfuturs.net, une plateforme de créations documentaires et transmédias qui a été mise en ligne le 1<sup>er</sup> mai. Première thématique: l'atomisation du travail. À voir gratuitement.**

Cette plateforme est l'œuvre du Centre vidéo de Bruxelles (CVB), un atelier de production documentaire reconnu comme association d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Lancée le 1<sup>er</sup> mai, on y découvrira plusieurs documentaires, accompagnés de podcasts, productions associatives, articles de fond et autres capsules pour les réseaux sociaux. Autant de supports pour s'informer, réfléchir, se mobiliser... à propos de ces formes de travail qui se développent, à la faveur du numérique ou de la crise sanitaire.



À travers cette histoire, le film soulève une série de questions: que se cache-t-il derrière les notions de liberté et de flexibilité promues par des plateformes digitales telles que Uber et Deliveroo? Comment faire valoir ses droits face à un algorithme qui se substitue à la figure traditionnelle de l'employeur? Le travail indépendant ou à la tâche va-t-il prendre le pas sur le salariat? La numérisation et l'automatisation sont-elles compatibles avec le respect de nos acquis sociaux? Et quelles réponses syndicales doit-on y apporter?

On y aborde une série de questions: l'isolement des travailleurs, l'augmentation du temps de travail, l'invasion de la sphère privée, les coûts à charge du travailleur, le contrôle du management... Mais aussi l'affaiblissement du collectif et le risque de perte de la culture de la solidarité entre travailleurs. Sans oublier le renforcement des inégalités: inégalités patrimoniales entre ceux qui ont plus ou moins d'espace de vie et de confort à leur disposition, inégalités de genre avec l'accroissement de la charge mentale qui pèse surtout sur les femmes, et enfin inégalités entre les générations, avec de grosses difficultés d'intégration pour les jeunes travailleurs qui démarrent leur carrière...

### Deviens coursier et travaille en toute liberté (qu'ils disaient)

**«Shift» est un documentaire de 60 minutes, signé par la réalisatrice Pauline Beugnies.**

C'est l'histoire d'un coursier à vélo avec plus de 20.000 km au compteur, qui a porté le «maillot à pois» aux couleurs de Deliveroo, une récompense censée encourager les coursiers à se dépasser. Un jour, ce coursier dit que non, il n'est pas d'accord d'être payé à la commande et il devient porte-parole des coursiers, appuyé par la CSC.

Partant de l'histoire singulière de Jean-Bernard, poursuivi en justice aux côtés de l'État belge par Deliveroo, Shift raconte l'histoire d'une transformation personnelle et d'un combat face aux conditions de travail et au projet de société du capitalisme de plateformes.

### Télétravail: le début de la fin du collectif?

**«À distance» est un documentaire de 40 minutes, accompagné de 4 capsules thématiques, réalisé par Michel Steyaert et coproduit par l'asbl Fec (Formation Éducation Culture) et Égalité.**

Le confinement a fait exploser la pratique du télétravail dans tous les pays. Selon toute vraisemblance, cette forme de travail va s'installer durablement dans beaucoup de secteurs d'activités. Mais le travailleur en sortira-t-il gagnant? Pas si sûr, même si une majorité dit vouloir continuer à télétravailler pour des raisons de qualité de vie.

«À distance» vous propose de partir à la rencontre d'expériences concrètes de télétravail, de vécus singuliers, d'histoires heureuses et malheureuses, des témoignages entrecoupés de réflexions en compagnie de philosophes, sociologues et syndicalistes...

Autant de questions auxquelles cette nouvelle flexibilité du travail nous confronte et nous appelle à apporter des réponses syndicales.

Quatre capsules thématiques accompagnent le court-métrage. D'une durée d'environ 10 minutes, elles abordent le lien entre télétravail, écologie, non-marchand, management et syndicalisme.

Ces productions seront disponibles en ligne gratuitement sur [www.nosfuturs.net](http://www.nosfuturs.net).

#### À signaler aussi:

- **Des mini capsules vidéo** de 99 secondes en guise de «lexique du travail qui vient». Devant leur webcam, des professionnels se prêtent au jeu des définitions (algorithme, télétravail, ubérisation, data, etc.).
- **Des débats chaque mardi à 20h, du 3 mai au 7 juin.** Diffusion en direct et en différé sur les réseaux sociaux de la plateforme. [www.facebook.com/nosfuturs.net](https://www.facebook.com/nosfuturs.net).

# Agenda du CPPT et du CE *en juin*

## Au CPPT

Les points suivants doivent figurer à l'agenda du CPPT de juin:

- **Suivi des réunions précédentes:** l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis lors des réunions précédentes par le comité dans les délais prévus? Faut-il rediscuter de certains points?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne PPT:** le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise; il répond ensuite aux questions des membres.
- **Plan annuel d'action 2021:** état d'avancement et suivi de la mise en œuvre.
- **Mesures de suivi Covid-19:** sur la base du guide générique fédéral et des protocoles sectoriels, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour protéger tous les travailleurs contre une éventuelle contamination par le coronavirus. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures. Étant

donné l'évolution constante du contexte, il est important de suivre ces mesures et de les adapter si nécessaire.

- Les vacances annuelles approchent. C'est une période de pointe pour les travailleurs temporaires dans l'entreprise: intérimaires, étudiants... Ces travailleurs ont droit à la même protection que les travailleurs ordinaires. Des efforts supplémentaires doivent donc être faits en termes d'accueil, d'information, d'instructions et de conseils sur les risques et les mesures de prévention. Veillez également à ce qu'ils disposent des vêtements de travail et des équipements de protection nécessaires. Pour les travailleurs intérimaires, il est aussi obligatoire, pour certains emplois, de réaliser à l'avance une fiche de poste de travail dans l'entreprise, qui est fournie au travailleur par l'agence de travail intérimaire (voir le Code du bien-être au travail, livre X, titre 2). Nous vous conseillons de conclure dès maintenant des accords à ce sujet au sein du CPPT.

Dans les entreprises sans CE, occupant entre 50 et 99 travailleurs, ces informations sont communiquées au CPPT qui a des compétences élargies. Cependant, contrairement à ce qui se passe dans un CE, ni le rapport du réviseur, ni le rapport sur l'utilisation des aides publiques, ni les comptes consolidés du groupe ne doivent être communiqués. Ces documents peuvent toutefois être consultés sur le site de la BNB. Le réviseur n'a aucune obligation à remplir vis-à-vis du CPPT.

## Au conseil d'entreprise (CE)

### Informations économiques, financières et sociales annuelles

Indépendamment de la manière dont la réunion pourra se tenir (physiquement ou à distance), pour beaucoup d'entreprises, les mois de mai et juin sont ceux au cours desquels sont discutées les informations économiques, financières et sociales (IEFS) relatives à l'exercice écoulé, ainsi que les perspectives générales d'avenir et leurs conséquences sur l'emploi. Cette discussion doit faire l'objet d'une réunion spéciale du CE, d'une durée d'au moins huit heures.

Nous vous rappelons que les membres du CE doivent recevoir **les IEF annuelles** par écrit au moins 15 jours avant la réunion qui doit avoir lieu avant la réunion de l'assemblée générale des actionnaires, de manière à ce que les remarques formulées par le CE puissent être communiquées à l'assemblée générale et prises en considération.

Le réviseur d'entreprise doit assister à cette réunion spéciale du CE. Il doit faire rapport sur le caractère complet et fidèle des IEF et expliquer ces informations de manière pédagogique.

*Beaucoup d'intérimaires arrivent dans les entreprises en période de vacances. Pour vous préparer à les accueillir, téléchargez la brochure sur [www.csc-interim.be](http://www.csc-interim.be)*





Pour rappel, l'**IEF annuelle** doit contenir les documents suivants:

- la mise à jour, écrite, de l'information de base;
- les comptes annuels de l'exercice écoulé, c'est-à-dire: le bilan, le compte de résultats, l'annexe, le rapport de gestion, le rapport du réviseur d'entreprise;
- le bilan social;
- le rapport sur les mesures et aides publiques;
- le cas échéant, les comptes consolidés.

Quant aux **informations relatives à la structure de l'emploi, à son évolution et aux prévisions d'emploi**, elles seront données par écrit au plus tard le jour précédant la réunion, en même temps que les informations sur **les perspectives générales** (état du marché, carnet de commandes, programmes de développement, de rationalisation, d'organisation et de réorganisation) et leurs conséquences sur l'emploi. En outre, des informations complémentaires seront fournies à ce sujet lors de la réunion.

**Dans le contexte de la crise sanitaire**, il est important que l'employeur adapte le budget de 2021, établi en début d'année, aux prévisions de l'entreprise pour les mois à venir. Une attention toute particulière sera accordée au chapitre relatif aux perspectives, non seulement à court terme, mais aussi à moyen et plus long terme et y compris en termes d'emploi (chômage temporaire, recours au travail intérimaire, travail étudiant, besoins de formation...).

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |

## 26 mai: webinaire Brise

### L'Affaire climat: exigeons une politique climatique en justice



La Belgique ne tient pas ses promesses en matière de climat, et cela est néfaste pour tout le monde. Plus que 65.000 citoyens ont intenté une action en justice pour obliger les gouvernements à mettre en œuvre une politique climatique ambitieuse. L'affaire a été portée devant le tribunal en mars. Le jugement est attendu début juillet. (voir *Syndicaliste* n° 943 p. 12) Et maintenant? Comment peut-on évaluer la défense de nos droits climatiques en

justice? Au cours de cette matinée, Brise, le Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement invitera le président de l'Affaire climat, Serge De Gheldere, pour nous parler de cette thématique.

Ce séminaire Brise vise, comme les précédents, à développer une expertise en matière de développement durable.

Le 26 mai de 9h30 à 12h15.

Où et comment? Chez vous via votre connexion internet, via Zoom.

Accès gratuit - **Inscription jusqu'au dimanche 23 mai** chez [christina.hosszu@acv-csc.be](mailto:christina.hosszu@acv-csc.be) - [www.brise-environnement.be](http://www.brise-environnement.be)

## Appel à projets

### Améliorer la représentation des femmes

Lancé par la ministre des Droits des femmes en Fédération Wallonie-Bruxelles, Bénédicte Linard, l'appel à projets **Alter Egales 2021** soutiendra des projets visant à améliorer la représentation des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux dans les instances de décision et les postes à responsabilités relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Vous trouverez sur le site Alter Egales toutes les informations relatives aux modalités de candidature, au contexte dans lequel cet appel est lancé, aux thématiques éligibles et à la procédure de sélection.

<https://alteregales.cfwb.be/appels-a-projets/>

Pour toute question, contactez la Direction de l'Égalité des chances par courriel: [egalite@cfwb.be](mailto:egalite@cfwb.be)

**Le formulaire de candidature est à compléter pour le 31 mai 2021** au plus tard, via la plateforme en ligne SUBSIDES: [www.transversal.cfwb.be/sub/extranet/dispositif-consulter.sub?sigle=gEC-APA-21](http://www.transversal.cfwb.be/sub/extranet/dispositif-consulter.sub?sigle=gEC-APA-21)



Le cœur du métier de guichetier est de rendre service aux gens qui prennent le train. Aucun distributeur, aucune appli ne peut les remplacer! (Photo: Action des guichetiers le 3 mars 2021 devant le SPF Mobilité.)

© Donatienne Coppieters

# «Le guichet est le meilleur ambassadeur pour la mobilité douce»

**Michel (prénom d'emprunt) est guichetier SNCB à Bruxelles. À l'heure où 44 guichets sont menacés de fermeture d'ici la fin de l'année 2021, il participe au groupe Facebook «J'aime mon guichet - Ik Hou van mijn Loket». Syndicaliste l'a rencontré au guichet d'une gare bruxelloise tout en tendant l'oreille aux demandes des voyageurs.**

Mercredi 9h40. Michel est au guichet depuis 6 h du matin. Il assurera son service jusqu'à 14h. Il est guichetier mobile. Il travaille principalement à la gare de Jette, gare qui fait partie des 44 guichets menacés de fermeture à la fin de l'année par la SNCB. Le guichet n'est plus ouvert que trois matinées par semaine. Aux heures non desservies, le guichetier transformé en steward est sensé informer le voyageur, le diriger vers l'automate et l'aider à acheter son ticket. Michel le refuse. Il aime son métier de guichetier.

**Michel:** Goeiendag, bonjour.

**Une dame:** Je voudrais vous demander... Le tarif le plus intéressant pour aller à Ostende?

**M:** Le plus intéressant, c'est le Standard Multi à 8,6 euros le trajet. Mais pour aller à la mer, il faut acheter un ticket senior. Pour les plus de 65 ans, c'est 7,20 euros aller-retour pour n'importe quel trajet. C'est plus intéressant.

**Une dame:** C'est pour aller à Braine-l'Alleud...

**M:** Aujourd'hui? Aller-retour? Vous faites le trajet régulièrement? Si oui, je peux vous faire une carte de 10 trajets pour 27 euros. Pour 28 euros, vous pouvez aller n'importe où autour de Bruxelles.

Non merci, c'est gentil.

**M:** Ça fait 5,4 euros. Le train est à 10h15 à la voie 4.

**M:** Goeiendag bonjour.

**Une dame âgée:** 1 ticket 10 places s'il vous plaît.

**M:** Vous faites régulièrement le même trajet? Il existe le BrupassXL, mais le problème c'est qu'il n'y a pas de tarif senior. Pour une personne aussi jeune que vous, c'est 75 euros par an.

Ce matin-là, une cheffe a passé un certain temps près de Michel. «Nous subissons pressions et contrôles. On attend de nous que nous fassions de l'upselling: proposer aux voyageurs, que la SNCB appelle «clients», des produits qui l'engagent sur du plus long terme qu'un simple ticket. Mais le problème c'est que nos chefs ne connaissent pas les clients habituels. Je sais reconnaître les gens qui voyagent habituelle-

ment. Le matin, il y a énormément de femmes issues des pays de l'Est qui partent faire des ménages dans le Brabant wallon. Elles achètent leur ticket pour la semaine le lundi matin ou le vendredi soir pour la semaine suivante. Le «local multi» est plus avantageux pour elles. Pour les étudiants, il y a des formules intéressantes telles que la carte campus. Le Youth Ticket à 6,60 euros est super intéressant pour les jeunes de moins de 26 ans pour les longs trajets. Mais pour les courtes distances, il est moins cher de prendre le ticket normal que le tarif jeune. La machine suppose que le client connaît toutes les subtilités tarifaires, ce qui n'est pas du tout le cas. On assure aussi le service des objets perdus. Si un passager m'informe qu'il a oublié son ordinateur, son vélo, son GSM... dans un train, je peux rejoindre directement l'accompagnateur du train que le passager a quitté.»

**Un homme et 2 petits enfants:** I have a question. How much is it for the bike?

**Michel** (en anglais): C'est gratuit pour les vélos pliants, 4 euros pour les vélos normaux quelle que soit la destination, mais

vous ne pouvez pas embarquer à la gare centrale.

## J'aime mon métier

Michel a la trentaine. «J'ai commencé à travailler assez jeune, notamment dans l'horeca. C'était très très lourd comme boulot avec l'agressivité des clients, le bruit permanent, la cadence imposée, les accidents, les brûlures, les horaires de dingue, les salaires très bas. Il y a quelques années, j'ai vu une offre d'emploi pour un poste d'agent commercial à la SNCB. J'ai sauté dessus pour avoir un boulot qui fait sens: vendre des tickets le moins cher possible tout en assurant un service aux voyageurs plutôt que de la junk food le plus cher possible. Je me plais bien ici. Enfin, je me plaisais bien ici. Le climat est devenu désagréable.»

**Une jeune fille:** Je pourrais avoir la clé des toilettes svp.

## Orientation «digital shift»

Michel poursuit: «L'orientation "Digital shift" a pour objectif d'augmenter le nombre de ventes aux automates, de collecter les e-mails, de réduire les paiements en cash. L'objectif n'est pas centré sur la satisfaction des voyageurs mais sur la rentabilité. L'objectif de la SNCB est de faire 12 «concept store» comme celui de la gare du Midi qui est la gare pilote. Il n'y a plus que 4 guichets, et 4 collègues steward ont pour instruction de ne pas laisser les gens arriver aux guichets. Ceux-ci ne doivent servir que pour les demandes les plus complexes telles qu'un nouvel abonnement. Les collègues n'en peuvent plus... Notre espoir, c'est qu'avec les actions du 3 et du 29 mars et d'autres, nous arrivions à mettre suffisamment de pression pour sauver une partie des guichets et obtenir la garantie qu'il n'y ait pas de nouvelles fermetures. Je suis convaincu que le guichet est le meilleur ambassadeur pour la mobilité douce. Une enquête du SPF Mobilité demandait pourquoi les gens ne prennent pas les transports en commun. Une femme sur trois ne se sent

pas en sécurité. Et on va fermer les guichets alors qu'ils assurent une présence humaine dans les gares! À Jette, c'est une moyenne de 3.500 voyageurs qui y passent chaque jour.»

«Pour aller à Namur, c'est quelle direction?» «Vous pouvez-me dire à quelle heure le train arrive à Louvain-la-Neuve si je prends celui de...?» «Je voudrais renouveler mon abonnement professionnel. On m'a dit de me présenter au guichet.»...

## Taux «d'inactivité»

Michel: «Selon la SNCB, le taux d'inactivité d'un guichetier varie entre 60 et 92%. Ce taux d'inactivité est le temps de travail où on est considéré comme ne faisant rien parce qu'on ne vend pas de ticket. Renseigner les gens sur un horaire ou un voyage, les informer du meilleur tarif, donner les clés des toilettes, chercher un objet perdu, rassurer les gens, rendre service, rectifier une erreur de ticket, prêter un bic pour remplir une carte d'abonnement... est considéré par la SNCB comme du temps où on ne travaille pas!»

**Jeune fille:** Spreek u dutch?

Michel donne l'horaire et détaille le trajet jusqu'à Anvers en néerlandais.

Il parle le français, le néerlandais, l'anglais et a appris les «formules ferroviaires» en Espagnol car beaucoup de touristes espagnols ne parlent pas une autre langue.

## Le cœur du métier

Michel: «La pub pour les automates, pour les app de la SNCB crée une confusion chez les gens. Certains pensent qu'ils ne peuvent plus acheter de tickets aux guichets ou qu'ils vont payer plus cher. À Schuman, les automates ont été installés en face des guichets. Les gens y achètent leur ticket même s'il n'y a pas de file au guichet alors que je vais plus vite et que je ne fais pas d'erreur. On fait sentir que notre boulot n'a plus de sens alors que pour nous, il en a. La

perte de sens est le premier pas vers le burnout et la dépression au boulot. Beaucoup de collègues disent: "J'ai perdu la joie de venir travailler". L'essentiel est que les gens sont passionnés par ce qu'ils font, aiment rendre service, donner des infos, un sourire... Quand il n'y a plus la joie de venir bosser, tu te dis qu'il y a un truc qui déconne. C'est nous qui avons raison de vouloir donner un service public maximum et pas la direction qui passe son temps à calculer l'argent qui rentre. Le cœur du métier de guichetier est de rendre service aux gens. Le boulot de stewarding consiste à orienter les gens vers les guichets automatiques et leur expliquer comment ça marche.»

**Une dame:** Un Local Multi s'il vous plaît.

**M:** Vous allez où ?

**À:** Braine-l'Alleud.

**M:** Je pose la question pour voir s'il n'y a pas plus intéressant pour vous.

Michel poursuit: «Mais la machine n'offre pas nécessairement les prix les plus avantageux. Par exemple, il existe un ticket Zone Bruxelles à 2,50 qui permet de voyager dans toutes les gares bruxelloises pendant 24 heures. La machine propose un aller-retour à 5 euros, ce qui est absurde.»

**Un étudiant:** Mag ik een ticket voor morgen, heen en terug...

Michel lui propose la Carte campus. «Je lui ai fait économiser 80 % du prix. Si tu n'es pas bien guidé dans la grosse lasagne tarifaire, tu t'y perds.»

**Un homme:** Petit renseignement. Il y a un train pour Etterbeek?

**M:** Oui, à 11h28 à la voie 3.

**Un jeune:** Je dois aller à Ottignies. Je vais prendre un aller-retour en intervention majorée.

**Une jeune fille arrive, stressée:** Mon train arrive. Je vais pas le rater? J'ai pas envie de courir après (rire). Merci Monsieur, désolée, je cours...

**M:** Ne courez pas trop, vous avez encore le temps.



Menacée de fermeture fin 2021, la gare de Jette voit en moyenne défilier 3.500 voyageurs par jour.

## Lu sur le site de la SNCB

S'il n'y a aucun guichet ouvert et aucun automate disponible, il vous faudra acheter un billet au «Tarif à bord» (prix du billet + € 7) auprès de l'accompagnateur de votre train. Prenez ensuite contact avec le Service Clientèle pour demander le remboursement du supplément «Tarif à bord» via le formulaire de contact ou au 02.555.25.25 (7h-21h30).

### Un métier de contacts

**Michel:** «C'est vraiment un chouette boulot, très valorisant. Les gens me disent "Merci pour votre accueil". Le problème est le cadre qu'on veut nous imposer. On a dû remplir une feuille: à combien de personnes on parle de l'appli et combien de téléchargements en sachant que ça veut dire notre mort. Tous les objectifs à atteindre sont chiffrés. Dans la logique de la SNCB, le guichet est le plus cher, l'automate moins cher (il faut l'entretenir,

*l'approvisionner en papier, le réparer s'il est vandalisé ou en panne...). L'appli est le moins cher.»*

**Un jeune:** Excusez-moi, j'ai dû barrer mon abonnement à un endroit. Est-ce que c'est encore valable?

**M:** Le mieux pour vous est d'en discuter avec l'accompagnateur de train avant de monter dans le train et de lui expliquer le problème.

**Un jeune:** C'est pour un bic pour remplir ma carte...

**Un homme:** Je viens renouveler mon abonnement.

### Développer d'autres services

**M:** «Avec le ministre Gilkinet, nous avons reçu une douche froide. Il promettait de ne pas fermer de gare, pas de hausse de productivité, mais des investissements et de l'embauche en plus. Comment s'épanouir dans un boulot qui ne sert à rien ? Personne n'est jamais venu discuter avec nous, voir à quoi on sert. La CSC et navetteurs.be ont réalisé une enquête (1) sur comment on fausse les statistiques en obligeant les clients à aller aux automates. En réalité, 81 % des voyageurs préfèrent aller au guichet...

*On pourrait développer d'autres services aux guichets, vendre les tickets Tec et De Lijn. Pour De Lijn, on peut juste vendre les cartes de 10 voyages. Pour le Tec, on peut vendre un ticket train + 3 zones Tec max. Or, les librairies du groupe Relay vendent les tickets Tec. Les abonnements Villo, Cambio, on peut les acheter chez Carrefour et pas à la SNCB. Ce serait logique que ce soit intégré. Si on veut encourager les gens à prendre le train, ça doit se faire en combinaison avec les vélos et les voitures partagées. Les gares doivent devenir des carrefours de la mobilité. Pour ça, on a besoin des guichets!»*

| Donatienne Coppieters |

Voir les actions entreprises par les guichetiers sur le groupe Facebook [www.facebook.com/Jaime-Mon-Guichet-Ik-Hou-van-mijn-Loket-336083491120827](https://www.facebook.com/Jaime-Mon-Guichet-Ik-Hou-van-mijn-Loket-336083491120827)

### Les guichets en chiffres

- 632 guichetiers en Belgique: 110 à Bruxelles, 205 en Wallonie, 300 en Flandre.
- 135 gares. Quand il n'y a pas de guichet dans une gare, c'est un «point d'arrêt non gardé».
- En 2007: 208 guichets.
- Fin 2021: 91 guichets dont 37 avec des horaires fort réduits, ceux qui seront amenés à fermer dans le futur = réduction de 50 % en 14 ans!
- 77 emplois de guichetiers seront supprimés, soit près de 10 %. Dans un premier temps, ils seront déplacés vers le stewarding, dans d'autres gares ou d'autres services et on va encourager les départs «naturels».

(1) [www.lalibre.be/belgique/societe/selon-une-enquete-81-des-navetteurs-preferent-acheter-leur-titre-de-transport-aux-guichets-5db9ae5bd8ad5838872a7668](https://www.lalibre.be/belgique/societe/selon-une-enquete-81-des-navetteurs-preferent-acheter-leur-titre-de-transport-aux-guichets-5db9ae5bd8ad5838872a7668).



En Belgique, l'exploitation et la précarisation sur le marché du travail des migrant.e.s se traduisent par un manque de travail décent et une flexibilité accrue dans les prestations de travail.

## Migrations, entreprises et dumping social

Le 1<sup>er</sup> avril 2021, les Migrants CSC organisaient un débat en ligne sur la thématique: «Migration, entreprises et dumping social». Son objectif était double: mieux comprendre les mécanismes permettant la concurrence déloyale organisée entre les travailleurs avec et sans papiers et mieux lutter contre celle-ci.

Dans son introduction, Anne Léonard, secrétaire nationale de la CSC, a rappelé que les migrations ont toujours existé et ne sont pas près de s'arrêter. Celles-ci sont une opportunité de progrès social lorsque des politiques d'inclusion sont mises en œuvre. Anne Léonard a également mis en avant qu'en Belgique, l'exploitation et la précarisation sur le marché du travail des migrants sont facilitées et cela se traduit

sous plusieurs formes: un manque de travail décent et une flexibilité accrue dans les prestations de travail, essentiellement dans les emplois peu qualifiés, plus particulièrement pour les femmes. Les travailleurs migrants souffrent souvent de discrimination selon leur appartenance ethnique ou religieuse ou leur nationalité.

### La responsabilité de l'État

Différents intervenants étaient invités: Ludovic Voet, secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES), Fortunat Kabwebeya du Comité des travailleur.se.s migrant.e.s avec et sans papiers de la CSC Bruxelles, Roberto Parrillo, secrétaire général Route CSC Transcom, Pierre Cuppens, secrétaire Général

### Fortunat, membre du Comité des travailleur.se.s migrant.e.s avec et sans papiers de la CSC Bruxelles

«On estime à 150.000 le nombre de sans-papiers en Belgique. On ne naît pas sans-papiers, on le devient. Pour survivre, nous sommes forcés de travailler au rabais et aujourd'hui sans aucune protection. Nous avons continué à travailler en première ligne durant le confinement.

Pourtant, si le travail de 100.000 sans-papiers était régularisé, notre calcul syndical montre que cela serait une rentrée de 65 millions d'euros par mois dans les caisses de la sécurité sociale. Les priorités des différents gouvernements portent notamment sur la lutte contre le dumping social. Nous demandons que le travail informel soit régularisé par l'accès au permis unique. Notre comité demande aussi que si un travailleur sans papiers porte plainte pour exploitation par son employeur, le travailleur soit protégé durant le temps de la procédure. Le comité mène trois campagnes au niveau bruxellois pour mettre en avant toutes nos revendications.»

### Ludovic Voet, CES

«L'Union européenne a besoin d'une approche coordonnée, digne et humaine. La migration doit être abordée sous l'angle des travailleurs qui sont déjà ici, qui travaillent et contribuent à pas mal de secteurs dits essentiels (travailleurs domestiques, agriculture, la construction, les soins...) mais pour lesquels on n'a pas encore amélioré leurs conditions. Dans ces secteurs, la mobilité et l'accueil de main d'œuvre sont organisés sur le principe du dumping social. Pour la CES, il faut des voies régulières de migration et de main d'œuvre.»





## Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSC BIE

«Pour éviter l'exploitation des migrants sur le marché du travail belge, au niveau de la CSC BIE, nous avons un plan en 12 points pour une concurrence loyale qui concerne des volets à différents échelons. Au niveau régional, il y a des leviers d'action via les subventions régionales pour les travaux de la construction et de la rénovation.

*Si les travailleurs indépendants ne sont payés que 4 ou 5 euros de l'heure, certains travailleurs sans papiers sont payés moins d'un euro de l'heure. C'est une vraie exploitation. On demande évidemment le renforcement de la lutte contre la traite des êtres humains.»*

CSC Bâtiment, Industrie et Énergie (BIE) et Grace Papa de la CSC Alimentation & Services Bruxelles.

Quatre questions leur ont été posées par les permanents et militants Migrants CSC.

La première leur demandait d'évoquer la situation dans leur secteur. Chacun s'est accordé sur un même point: les travailleuses et les travailleurs migrants sont les victimes du système. Elles et ils sont très souvent exploités avec des pratiques qui évoquent à certains égards l'esclavagisme.

À la question sur les moyens disponibles pour lutter contre le dumping social au niveau européen, Ludovic Voet a pointé des outils potentiels pour dénoncer les abus comme l'Autorité européenne du travail et la Plateforme contre le travail non déclaré qui permettent d'amener les combats des travailleurs migrants avec et sans papiers dans les luttes des travailleurs mobiles.

La troisième question portait sur le manque de volonté politique de la part des États pour sanctionner plus durement les entreprises qui pratiquent le dumping social. Encore une fois, tous se sont accordés sur le manque de volonté politique, sur le désinvestissement de l'État dans les inspections et les moyens de contrôle qui peuvent en outre constituer un bonus budgétaire. Le renforcement des contrôles et l'application des sanctions contribueraient ainsi à soutenir davantage le financement de la sécurité sociale et de l'État lui-même.

La dernière question portait sur l'application effective de la directive sanctions en Belgique. La réponse des intervenants a été unanime: le temps de porter plainte, le travailleur a été «réexpédié» ou est retour-

né dans son pays d'origine et les contacts sont très difficiles.

Après un riche débat avec les participants, Philippe Pochet, directeur général de l'Institut syndical européen (ETUI) a conclu le webinar en rappelant l'importance de la dimension européenne comme le besoin d'une convergence salariale progressive en Europe. Il a également mis en avant les nouveaux défis qui attendent les syndicats en matière de dumping social comme le télétravail qui va faire pression sur les mouvements et la mobilité des travailleurs. Philippe Pochet a terminé son intervention en insistant sur notre rôle de syndicat comme élément essentiel de solidarité.

| Amélie Rodriguez |

## Roberto Parrillo, secrétaire général Route CSC Transcom

«La situation est dramatique. La maison brûle. Par rapport à il y a 15 ans, la concurrence déloyale était l'exception à la règle. Aujourd'hui, c'est devenu la règle!

Aujourd'hui, nous dénombrons 200.000 chauffeurs non européens qui circulent sur les routes européennes. Ces personnes sont exploitées et traitées comme des esclaves.

Les employeurs fraudeurs importent en Belgique des chauffeurs en provenance de leurs filiales à l'étranger. Ces travailleurs ne sont pas coupables et on peut comprendre l'attrait salarial d'un chauffeur biélorusse qui gagne 150 euros chez lui et ici 1.500 euros, même si un chauffeur belge en gagne 2.500. Il accepte tout de suite. Le problème, ce n'est pas le chauffeur mais les employeurs qui l'exploitent. On est face à une concurrence déloyale d'entreprise mais aussi d'États membres.»



## Grace Papa, permanente CSC Alimentations & Services Bruxelles

«Notre centrale représente une partie des travailleuses et travailleurs domestiques, celles et ceux qui travaillent dans les titres-services, un secteur qui est subventionné par l'État. Il y a 140.000 aides ménagères en Belgique.

La pandémie a montré que ces travailleuses domestiques sont essentielles à la population en procurant des soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, en travaillant comme nounous, dans le nettoyage, etc. Elles ont continué à travailler pendant la crise et ont été exposées de manière exponentielle au virus puisque beaucoup circulent d'une famille à une autre.

Dans certains pays comme le Portugal, le travail essentiel de ces travailleurs sans papier a été reconnu. Ils ont été régularisés et ont obtenu le droit de séjour. Cette reconnaissance n'a pas eu lieu en Belgique.

Les salaires des travailleuses domestiques sans papiers sont en Belgique de 3 euros de l'heure; parfois elles ne sont pas payées. Il y a actuellement peu de moyens de les défendre et de faire reconnaître leur travail. Elles ont le droit de porter plainte mais, par peur de rapatriement, elles acceptent souvent les abus.»



## Brabant wallon Lancement de la campagne «We are Belgium too»

Le 22 avril, des militants des différentes associations du Mouvement ouvrier chrétien (Moc) du Brabant wallon (Moc Bw, CSC Bw, Mutualité chrétienne Bw, Équipes populaires Bw, Vie féminine Bw) ont sillonné leur province pour diffuser la pétition «We are Belgium too», une lettre que les personnes sans papiers adressent à leurs voisins et voisines et à tous les citoyennes et citoyens de Belgique. Ils et elles y expliquent leur réalité de vie et la difficulté permanente de vivre sans papiers. Ils et elles vivent en Belgique, travaillent, leurs enfants vont à l'école... Ils et elles demandent leur régularisation parce que leur vie est en Belgique.

La caravane s'est arrêtée devant les maisons communales de sept communes: Nivelles, Tubize, Braine-L'Alleud, Ottignies, Wavre, Perwez et Jodoigne. Les mandataires et représentants politiques ont été invités à la rejoindre devant leur commune pour soutenir publiquement cette démarche.

Après une lecture publique de la lettre, les élus étaient invités à signer la pétition sur une grande bâche.



À Ottignies, l'ensemble des membres du collège des bourgmestre et échevins a signé la pétition qui demande la régularisation des personnes sans papiers.

Le bourgmestre de Tubize et le 1<sup>er</sup> échevin de Nivelles l'ont signée publiquement, tout comme l'ensemble des membres du collège des bourgmestre et échevins d'Ottignies.

Le collège de Wavre a marqué son soutien et a annoncé une signature collégiale par après.

Les organisations du Moc demandent la régularisation des personnes sans-papiers qui vivent en Belgique sur la base de critères clairs et permanents que sont les attaches durables, le travail, l'inéloignabilité et le risque d'atteinte à un droit fondamental en cas de retour, ainsi que la création d'une commission de régularisation indépendante.

La pétition a déjà recueilli plus de 21.000 signatures. Elle vise 150.000 signatures, soit le nombre estimé de personnes sans papiers vivant en Belgique.

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

## Hommage à un grand militant

Le Comité local d'action syndicale de la CSC-Bruxelles rend hommage à Omer Mommaerts, militant au sein du Moc et de la CSC de Bruxelles, décédé début avril à l'âge de 89 ans: «Un Bruxellois de vrai, au grand cœur, l'une des voix néerlandophones de notre comité, internationaliste avant tout, militant infatigable de la cause des sans-papiers, du droit à l'autodétermination du peuple palestinien, mais aussi de la justice fiscale, de zones piétonnes et de quartiers où règnent la vraie mixité sociale, loin de la réappropriation capitaliste de l'espace public. Omer rêvait de faire de la Bourse un musée de l'immigration. Il a marqué notre vie par son grand cœur, sa délicatesse, ses colères et ses indignations. Il a serré des centaines de mains, pour accueillir les personnes, les écouter, discuter, les aider dans des questions de travail, de santé, de logement, de politique sociale et économique. On rencontrait un homme universel sans s'en rendre compte, car c'était un «Monsieur», plein d'humilité, toujours prêt à servir. Nous restons, dans l'esprit d'Omer, mobilisés pour contribuer à l'émergence d'un autre monde, celui qu'il aurait voulu, où l'économie serait au service des gens, où il y aurait plus d'égalité dans les salaires et les revenus et où le pays accueillerait ceux qui y viennent dans l'espoir de trouver une vie meilleure.»



Les personnes sans papiers qui occupent l'Église du Béguinage à Bruxelles ont rendu hommage à Omer Mommaerts.

## Bonnes vacances en 2021!

À l'approche des vacances, la CSC publie la brochure «Vacances annuelles 2021». À combien de jours de vacances avez-vous droit? Quand pouvez-vous prendre des vacances? Qu'est-ce que le pécule de vacances et à combien s'élève-t-il? Le chômage temporaire dû au coronavirus affecte-t-il vos congés?... Cette brochure vous guide à travers la législation sur les vacances, que vous travaillez comme ouvrier ou employé dans le secteur privé, dans l'enseignement ou dans le secteur public, que vous soyez en fin de scolarité ou au chômage.

En plus de toutes ces informations indispensables, consulter cette brochure vous permettra de participer à un concours avec, à la clé, une chance de gagner un séjour en Belgique!

Plus d'infos: [www.lacsc.be/vacances](http://www.lacsc.be/vacances)



## Concours Gagnez un séjour en Belgique



Sur la couverture de la nouvelle brochure «Vacances annuelles 2021», vous pouvez voir trois lieux touristiques. Devinez les trois villes où ces photos ont été prises et gagnez peut-être des vacances en Belgique (chèques vacances de Vayamundo).

Le concours se déroule du 5 mai au 15 juillet 2021. Vous trouverez de plus amples informations et son règlement sur [www.lacsc.be/concours-vacances](http://www.lacsc.be/concours-vacances). Invitez également vos collègues et vos connaissances à participer au concours! Qui n'a pas envie de changer d'air?

