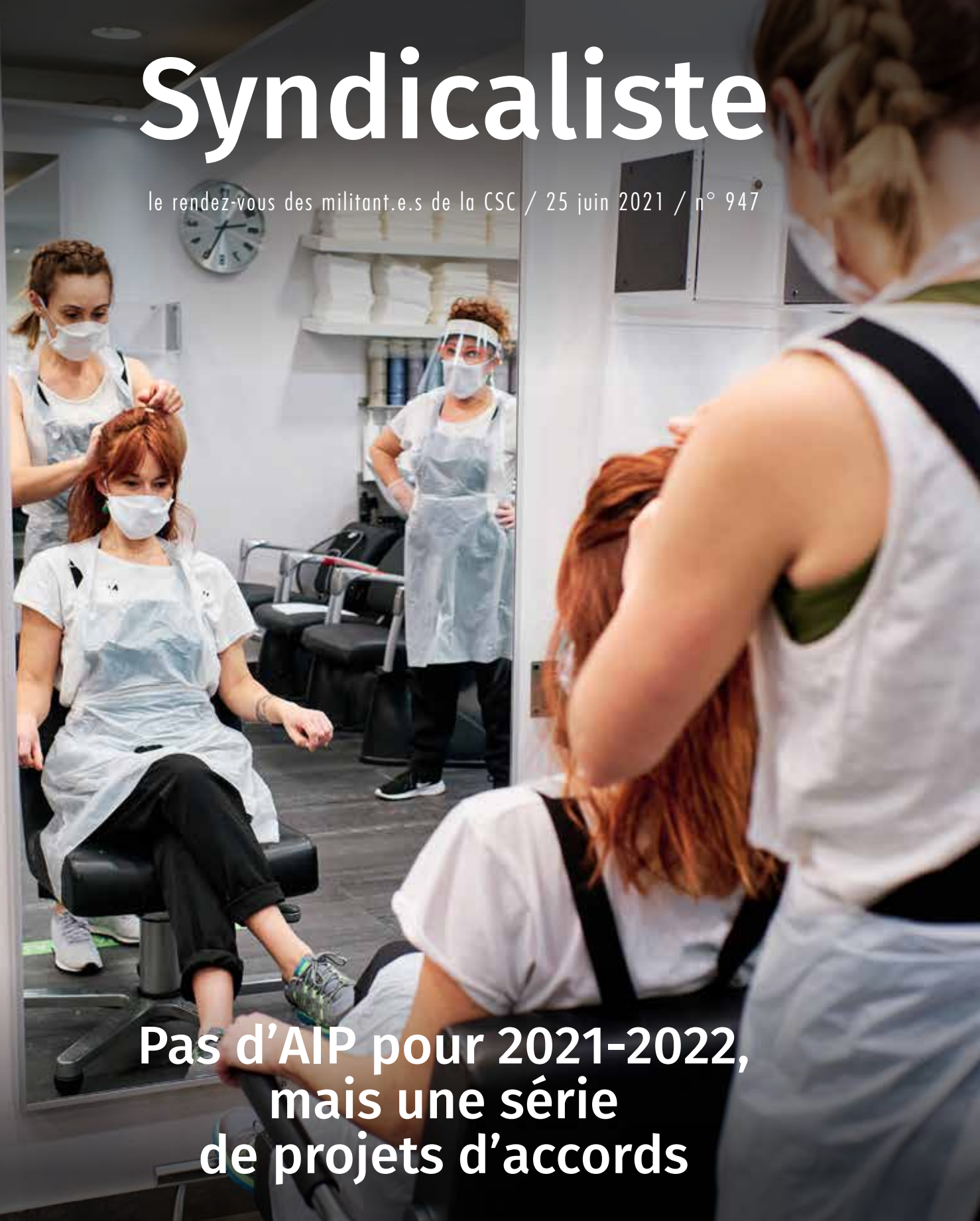


Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 juin 2021 / n° 947



**Pas d'AIP pour 2021-2022,
mais une série
de projets d'accords**

3
Seniors:
rendez-nous
notre liberté!

6-7
Sans-papiers:
le gouvernement
va-t-il laisser mourir
les grévistes?

16-19
En route
vers la
«mobilité verte»



EN ACTION

- 2 **WSM:** À pied ou à vélo, relevez le défi de la solidarité!
- 3 **Seniors:** rendez-nous notre liberté
- 4 **24 heures pour le non-marchand bruxellois**
- 5 **Nettoyage:** «Donnez-nous plus de considération»
- 6-7 **Sans-papiers:** le gouvernement va-t-il laisser mourir les grévistes de la faim?
- 7 **Droits des sans-papiers:** la lutte continue

MESURES DU GOUVERNEMENT

- 8-11 **Pas d'AIP pour 2021-2022**, mais une série de projets d'accords
- 12-13 **Pensions complémentaires:** délai supplémentaire

MESURES CORONA

- 14-15 **De la lumière au bout du tunnel?**

ENVIRONNEMENT

- 16-19 **En route** vers la «mobilité verte»
- 20 **Nouveau Plan fédéral de développement durable:** un chemin cabossé

DANS L'ENTREPRISE

- 21 **Agenda des CPPT et des CE** en juillet-août
- 22-23 **Contrôle du bien-être au travail:** le nombre d'inspecteurs diminue à nouveau
- 23 **Élections sociales:** obligation d'une analyse genrée

DROIT DU TRAVAIL

- 24 **Trop chaud pour travailler:** huit règles à retenir



À pied ou à vélo, relevez le défi de la solidarité!

Entre juin et septembre, WSM vous invite à enfiler vos chaussures de marche, de course ou votre short de cycliste, seul ou en équipe, tout en vous faisant parrainer au profit des partenaires de WSM! C'est bon pour votre santé et celle des autres! En plus d'un défi sportif, le Homerun est (surtout!) une initiative solidaire!

Nous méritons toutes et tous d'être en bonne santé, n'est-ce pas? Un médecin compétent à proximité, des conseils médicaux avisés et abordables, un vaccin... Tout le monde ne le mérite-t-il pas? Plus que cela, la santé est un droit fondamental! Un droit que WSM soutient chaque jour avec près d'une centaine d'organisations en Afrique, en Asie, en Amérique latine et en Belgique.

Soyons solidaires pour la santé!

Vous voulez muscler vos mollets? Alors, pédalez avec le personnel soignant de l'organisation GK au Bangladesh. Ils et elles se déplacent à vélo de village en village pour fournir des soins et des conseils à ceux et celles qui en ont besoin, par exemple aux mères qui viennent d'accoucher. L'assurance maladie de GK assure à chacun de bénéficier d'une intervention médicale ou de médicaments.

Podomètre en main, prêt pour une marche rapide? Rejoignez les travailleuses et les travailleurs du mouvement du fonds de santé Graim au Sénégal qui font du porte-à-porte et sensibilisent les gens sur le Covid-19, le VIH, le choléra, les services du planning familial ou le bien-être mental, mais aussi sur les avantages d'une adhésion à l'assurance santé.

Envie d'une course avec des obstacles? Courez dans les traces de pneus de la clinique mobile de Mosctha. En République dominicaine, cette clinique se déplace à travers les rivières et les routes non pavées pour atteindre les bidonvilles où vivent les migrants haïtiens. Sans papiers, ils ne peuvent pas avoir accès aux soins de santé ordinaires et Mosctha leur apporte les soins nécessaires.

En équipe, on est plus fort! Partout dans le monde, les organisations partenaires du réseau WSM consultent les responsables politiques. Du chef de village local au ministre de la Santé, ils entament un dialogue avec chacun d'entre eux pour la mise en place d'une protection sociale universelle. La coopération et la mise en réseau sont les clés du changement. Voulez-vous vous joindre à nous?

Vous voulez participer et/ou soutenir financièrement un participant?
Plus d'infos: www.wsm.be

colophon

Photo de couverture: Shutterstock

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

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

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft



Maryvonne Flahaut, présidente de la CSC Seniors Bruxelles: «On nous inflige une double peine: la précarité et l'assignation à résidence. Laissez les personnes âgées finir leur vie en paix».

Seniors: rendez-nous notre liberté

Le 27 mai, à l'appel de plus de 40 organisations parmi lesquelles la CSC Seniors, Vie féminine et le Gang des Vieux en colère, une action a été organisée devant le cabinet de la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, Karine Lalieux, pour appeler le gouvernement à annuler les contrôles liés à la Grapa et réformer le système. Meurtris par l'isolement forcé, les seniors n'en peuvent plus. Ils veulent être libérés.

«Ces derniers temps, je confonds les policiers et les facteurs, témoigne une militante senior. Si je suis absente lors d'une visite du facteur parce que j'ai été faire une prise de sang, parce que j'ai fait ma balade quotidienne recommandée par le médecin, parce que j'ai gardé mes petits enfants qui étaient malades à leur domicile, parce que je suis bénévole dans une association..., je risque d'être pénalisée. Parce que je prends soin de moi, de ma famille, de la société, je perdrais la Grapa? Je dois arrêter de sortir de chez moi de peur qu'on me suspecte d'être sortie du pays. Mon facteur, que j'apprécie, devient source d'angoisse...». «Les 65 ans et plus ont été les plus touchés par la pandémie et les plus touchés par l'isolement: ils se sont retrouvés seuls dans les homes, à domicile, sur leur lit de mort. Et on veut nous maintenir dans notre isolement. Nous demandons l'annulation des mesures de contrôle Grapa. Rendez-vous notre liberté!», revendique une autre.

Une Grapa sous condition

Quelque 110.000 seniors bénéficient de la Grapa, la Garantie de revenus aux personnes âgées, ce complément à la pension

octroyé aux personnes à partir de 65 ans dont les revenus sont trop faibles pour assurer leur subsistance. Les montants de la Grapa, que l'on peut envisager comme le revenu d'intégration sociale des seniors, sont insuffisants. Ils laissent de nombreux bénéficiaires vivre sous le seuil de pauvreté. Malgré cela, depuis le 1^{er} juillet 2019, une procédure de contrôle des conditions de résidence rend la vie des «grapistes» encore un peu plus difficile. Les contrôles, réalisés par des facteurs, les empêchent de quitter leur domicile plus de quelques jours de suite s'ils veulent éviter de perdre leurs allocations. Seuls 29 jours de séjour en dehors de la Belgique leur sont permis chaque année. Ces contrôles, suspendus temporairement durant la crise sanitaire, devraient reprendre en octobre.

Libérez-nous

Les 40 organisations, dont la CSC Seniors, en appellent à une réforme de la procédure dans son ensemble. «Nous demandons d'avoir le droit à une vie digne, de pouvoir circuler et voyager librement, de participer à la vie sociale..., sans rendre de comptes. Ce sont les droits de tous. Il ne doit

pas y avoir d'exception pour les personnes retraitées précarisées», réclament les seniors. «Il faut veiller à ne pas enfermer les personnes âgées chez eux. Il n'est pas possible de vivre comme ça. Terminer sa vie sans pouvoir vivre, sans liberté, en étant enfermé n'a aucun sens. Laissez les personnes âgées finir leur vie en paix», plaide Maryvonne Flahaut, présidente de la CSC Seniors Bruxelles.

La ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, Karine Lalieux, présente à l'action, leur a directement répondu: «La Grapa est un droit. Je vais faire une proposition pour rendre ce système digne d'un État de droit. D'ici la fin de l'année, j'espère mettre une proposition de réforme sur la table du gouvernement. Le fil rouge de la réforme doit être l'égalité des droits. Une manifestation comme celle-ci permet le dialogue.»

| Donatienne Coppieters |

Principe de la Grapa

La Grapa (Garantie de revenus aux personnes âgées) est un complément à la pension octroyé aux personnes qui ont atteint l'âge de 65 ans pour que leur revenu atteigne, s'il est inférieur à cette somme, 789,47 euros par mois (cohabitant) ou 184,20 euros par mois (isolé).

24 heures pour le non-marchand bruxellois

Le 10 juin à 13 h les militantes et militants de la CNE étaient en nombre pour lancer les «24 heures pour le non-marchand» devant le cabinet du ministre bruxellois du Budget, Sven Gatz. Ils avaient décidé d'y camper pour faire entendre leur revendications. Ils auront finalement été évacués.

«On est là, on lâchera pas. Et qu'est-ce qu'on veut? 100 millions! Et quand est-ce qu'on les veut? Maintenant!» clament haut et fort les travailleuses et travailleurs du secteur non marchand bruxellois sans relâche depuis un an. Depuis décembre, ils mènent des actions une fois par mois.

Vinciane Convens, permanente CNE à Bruxelles, rappelle aux manifestants les différentes étapes de la mobilisation: «En décembre, Saint-Nicolas nous a accompagnés pour dire aux cabinets que nous ne nous contenterions pas de cacahuètes. Vous avez organisé des arrêts de travail dans vos boîtes. En janvier, nous avons offert une galette des rois avec des cacahuètes à la place des fèves aux négociateurs. Vous avez fait grève. En février, c'est Cupidon qui nous a accompagné dans les boîtes en grève pour raviver la flamme entre Rudi Vervoort et le non-marchand bruxellois. Et on a symboliquement dévalisé la Banque nationale. Le 1^{er} avril, nous avons demandé tout le pois-

son au gouvernement bruxellois. En mai, nous avons emprunté un petit train pour faire le tour des cabinets du gouvernement bruxellois. Et ce jour-là, les ministres se sont engagés à aller chercher plus de moyens pour qu'une revalorisation salariale de l'ensemble des secteurs non marchands soit possible et négociable dès le mois de septembre. Ce jour-là, les ministres ont aussi dit que nous pourrions revenir vers vous au mois de juillet avec de réelles avancées pour la «tenabilité» de vos métiers comme les trois semaines de congé consécutives ou les horaires reçus à l'avance. Depuis c'est silence radio. Alors, aujourd'hui et pour 24 heures, puisqu'on ne s'occupe pas de nous, on occupe le terrain!»

Un secteur sous-financé

Ces mobilisations ont mis en avant le sous-financement structurel du secteur et ont fini par payer. Le gouvernement a annoncé débloquer 30 millions à partir de 2024,

mais c'est loin d'être suffisant pour financer le secteur. Les travailleuses et travailleurs du non-marchand veulent 100 millions et l'ont fait entendre aux ministres bruxellois Vervoort, Maron, Trachte, Clervay et Gatz. Le 10 juin, ils ont décidé de camper pendant 24 heures devant le cabinet du ministre du Budget, Sven Gatz, avenue des Arts. Celui-ci a reçu une délégation des trois syndicats à 14h.

«Il est poli. Il confirme que nos demandes sont justifiées, explique Vinciane Convens à l'issue de la rencontre. Une note circule au sein du gouvernement pour réclamer des moyens supplémentaires. Mais ils n'auront les montants qu'en juillet et en septembre, ce qui est inacceptable. Nous exigeons avant l'été de savoir de combien va augmenter l'enveloppe. Nous maintenons notre occupation de 24 heures pour soutenir nos exigences».

«Après les applaudissements, la claque?»

Mais l'autorisation de manifester courait jusqu'à 22h. À cette heure-là, des policiers ont demandé de baisser puis de couper la musique et de déplacer les tentes, ce qui a été fait. Une heure plus tard, le bourgmestre de Saint-Josse, Emir Kir, a donné l'ordre «d'utiliser la force si nécessaire pour nous déloger». Une vingtaine de policiers ont débarqué pour empêcher l'action de se poursuivre et évacuer le campement.

La CNE est indignée. «Est-ce donc cela que les autorités bruxelloises veulent donner comme signal aux aides-soignantes, aux aides-familiales, aux éducateurs..., à tous ces travailleuses et travailleurs qui ont été sur le pont pendant la crise Covid? Après les applaudissements, la claque?»

Leur détermination reste intacte. Une autre action est prévue le jeudi 17 juin à 9h30 place Royale à Bruxelles.

| Donatienne Coppieters |



Le non-marchand bruxellois réclame toujours 100 millions pour refinancer le secteur et revaloriser les salaires.



Le 14 juin, le personnel de nettoyage a été mis à l'honneur à travers la «craie-ation» réalisée par l'artiste Lensk: un grand «Merci» rédigé à la craie.

Nettoyage «Donnez-nous plus de considération!»

65 % des professionnels du nettoyage disent n'avoir reçu aucune marque de reconnaissance pendant la pandémie. Seuls 9 % ont pu obtenir une compensation financière.

Ces chiffres, dévoilés par la CSC Alimentation et Services (CSC A&S) à l'occasion de la «Semaine des pros du nettoyage», ressortent d'une enquête menée auprès de 5.402 nettoyeuses et nettoyeurs sur la manière dont ils ont vécu la crise sanitaire.

«La population et les employeurs ont tendance à minimiser la lourdeur du travail dans le nettoyage en milieu hospitalier», regrette Assia, nettoyeuse pour l'entreprise Facos à l'UZ VUB de Jette et déléguée syndicale A&S. On a eu des remerciements sommaires, comme si cette situation était normale, qu'on devait juste faire notre travail. Mais le Covid n'est pas une situation normale...»

Les oubliés du Covid

«Le personnel de nettoyage a joué un rôle important durant la crise sanitaire. Pourtant, il a eu très peu de reconnaissance de la part des employeurs, des autorités et du public. Au contraire: 41 % des personnes interrogées déclarent avoir dû fabriquer ou acheter leur propre équipement de protection, ce qui témoigne d'un triste manque de res-

pect», déclare Pia Stalpaert, présidente de la CSC A&S. Compte tenu des bas salaires du secteur, nous plaçons pour l'introduction d'une prime qui viendrait s'ajouter à la norme salariale, négociée au niveau sectoriel.» Pour la syndicaliste, l'argument selon lequel les entreprises de nettoyage ne pourraient pas payer cette prime est faux: «La plupart des entreprises de nettoyage ont dégagé des bénéfices en 2020. ISS, par exemple, a versé un montant record de 15 millions d'euros en dividendes. D'autres grandes entreprises de nettoyage ont également réussi à verser des sommes considérables à leurs actionnaires.» «On a été oublié et il y a une énorme injustice, ajoute Assia. On a été aussi en première ligne et on a pris des risques. Beaucoup d'entre nous sont tombées malades, mais on a toujours été là pour faire notre travail.»

Craintes de contamination

La crise sanitaire semble avoir un impact sur la santé mentale du personnel de nettoyage. 83 % des personnes sondées ont craint d'être contaminées par le Covid-19 sur leur lieu de travail. À cela s'ajoutent les

dangers pour leur santé physique. Plus d'une nettoyeuse et un nettoyeur sur quatre en milieu professionnel (hôpitaux, bureaux et écoles) déclare avoir utilisé des produits de nettoyage plus agressifs dans le contexte de la lutte contre la pandémie. Pour la présidente de la CSC A&S, «cette enquête prouve que notre pays doit encore faire des efforts pour que les métiers du nettoyage soient mieux reconnus.»

Merci!

Le 14 juin dernier, le personnel de nettoyage a été mis à l'honneur à travers la «craie-ation» réalisée par l'artiste Lensk: un grand «Merci» rédigé à la craie devant la gare centrale de Bruxelles, accompagné des remerciements des passants. «Cette Semaine des pros du nettoyage permet d'expliquer ce que l'on fait au quotidien, l'utilité de notre travail. On a besoin d'encouragements, que notre travail soit reconnu à sa juste valeur. On est là, regardez-nous! Donnez-nous un peu plus de respect et de considération pour le travail difficile, physiquement et moralement, que nous faisons», conclut Assia.





Plusieurs centaines de personnes sans-papiers sont en grève de la faim depuis le 23 mai. (Photo: occupation de l'église du Béguinage à Bruxelles).

Le gouvernement va-t-il laisser mourir les sans-papiers?

S'engager dans une grève de la faim n'est pas un acte de chantage mais bien un acte de désespoir. Plusieurs centaines de personnes sans-papiers qui occupent l'église du Béguinage, la VUB et l'ULB depuis plusieurs mois sont en grève de la faim depuis le 23 mai. Plusieurs grévistes ont été emmenés à l'hôpital dans un état extrêmement inquiétant. Le gouvernement belge veut-il avoir des morts sur la conscience? 112 organisations francophones et néerlandophones, parmi lesquelles le Mouvement ouvrier chrétien (Moc), la CSC Bruxelles, les Migrants CSC, le Comité des travailleurs-ses migrants-tes avec et sans papiers et la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles alertent sur la situation des personnes sans papiers et appuient leur demande de régularisation. Ils ont adressé une carte blanche au gouvernement.

On le sait: les trajectoires de vie des personnes sans-papiers sont parcourues de violence. Violence à l'encontre de celles et ceux qui vivent ici depuis 5, 10, parfois 20 ans, à qui l'État refuse l'accès aux droits les plus élémentaires. Violence de l'exploitation dans de nombreux secteurs de l'économie. Violence de l'angoisse des lendemains sans aucune perspective. Violence des discours fallacieux et stigmatisants à leur égard, les présentant comme des délinquant-e-s, voire comme des maîtres chanteurs. Violence à l'égard des enfants nés ici mais privés de tout droit...

Ces dix dernières années, les autorités ont multiplié les réformes restreignant les possibilités d'accès au séjour légal en Belgique. Elles ont ainsi généré et massifié la situation de non-droit dans laquelle plusieurs dizaines de milliers de personnes, rendues sans papiers, se retrouvent piégées. Par un calcul électoraliste cynique, leurs vies sont mises en balance avec les conséquences politiques d'une décision qui permettrait pourtant de sortir de l'impasse. Par ce même calcul, le gouvernement choisit d'investir 20 millions dans la politique de retour, plutôt que de s'atteler à la ques-

tion cruciale: mettre ces personnes à l'abri du virus, comme il le fait pour le reste de la population.

La pandémie mondiale continue de faire des ravages et entraîne la fermeture de nombreuses frontières. L'élargissement de l'accès aux soins de santé au plus grand nombre est une urgence. La pétition «We are Belgium too» lancée par la Coordination des sans-papiers et Sans-papiers TV a franchi le cap des 25.000 signataires. Le personnel académique de l'ULB et de la VUB s'est prononcé publiquement en faveur de la régularisation. Les personnes sans papiers demandent l'objectivation de la délivrance de titres de séjour par l'adoption de critères clairs, inscrits de façon permanente dans la loi, et leur mise en application par une commission indépendante. Ce n'est ni démesuré, ni insurmontable.

Et? Rien. L'État se tait. Son secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration, lui, travaille à assurer à ces personnes un avenir dans leurs pays d'origine. Cynisme, di- sions-nous...

Face à la dureté de leurs conditions de vie et à l'absence de perspective, face à la violence du non-droit, des personnes sans papiers ont décidé de mettre leur vie en jeu... Depuis ce 23 mai, plusieurs centaines d'entre elles ont entamé une grève de la faim dans les occupations menées par l'Union des sans-papiers pour la régularisation.

L'histoire l'a démontré: leur lutte ne va pas s'arrêter. Les campagnes, actions et mobilisations de ces derniers mois vont, au contraire, durer et s'intensifier. Tant que le gouvernement n'aura pas le courage politique d'assumer un changement de cap à leur égard, la détermination et l'engagement des personnes sans papiers iront crescendo. Et elles prendront des risques graves pour leurs vies.

Nous - acteurs associatifs, syndicaux, citoyens, militants - continuerons à soutenir leurs revendications en faveur d'une régularisation de leur séjour sur la base de critères clairs, inscrits de façon permanente dans la législation et analysés par une commission indépendante.

Le gouvernement va-t-il enfin prendre les mesures, justes, nécessaires, et simplement vitales que nous demandons depuis tellement d'années? Ou va-t-il continuer à signifier par son mépris que certaines vies valent moins que d'autres?

Voir la liste des signataires de la carte blanche sur le site du Moc:
www.moc-site.be.

Signez la pétition «We are belgium too»: www.wearebelgiumtoo.be.

Droits des sans-papiers La lutte continue

Dans le cadre de la campagne «We are Belgium too», les Migrants CSC et d'autres ont organisé une série d'actions autour du 20 juin, Journée mondiale des réfugiés, à Bruxelles et dans plusieurs villes de Wallonie.

- **15 juin:** action à Charleroi sur la place Verte et signatures de pétitions.
- **16 juin:** à Louvain-La-Neuve, la place de l'Université a été renommée «We are Belgium too».
- **16 juin,** place de la Monnaie à Bruxelles: «Tapis rouge pour les travailleuses domestiques». Les femmes sans papiers ont pris les marches de la Monnaie. Elles ont dénoncé les situations qu'elles affrontent chaque jour confinées dans le travail domestique, violentées au péril de leur vie par des patrons abuseurs sans qu'ils ne soient effectivement sanctionnés. Cette action a été organisée par la Ligue des travailleuses domestiques et le Comité des travailleurs.ses migrants. tes avec et sans papiers de la CSC-Bruxelles.
- **17 juin:** une délégation s'est rendue à la Chambre pour remettre 25.000 pétitions à Eliane Tillieux, présidente de la Chambre. Une action de soutien a été menée devant l'église du Béguinage occupée par des personnes sans-papiers dont bon nombre d'entre elles sont en grève de la faim.
- **le 20 juin:** action à Mons sur le marché et, le 22 juin, à la gare de Mons pour faire signer des pétitions. Et manifestation de soutien aux grévistes de la faim et aux personnes sans-papiers à Bruxelles.
- **le 25 juin** à La Louvière, un événement est organisé place Mansart.



© Donatienne Coppieters

Les personnes sans-papiers qui occupent l'église du Béguinage à Bruxelles ont créé leurs propres slogans pour sortir de l'invisibilité.



À défaut d'accord interprofessionnel, les syndicats doivent à présent donner leur avis sur les projets d'accord. Ceux-ci seront soumis au Conseil général de la CSC le 22 juin.

Pas d'AIP pour 2021-2022, mais bien une série de projets d'accords

Parvenir à un accord interprofessionnel pour 2021-2022 s'apparentait à une mission impossible. Il semblait possible de conclure une série d'accords partiels sur des dossiers spécifiques ou en tout cas de projets d'accords. Vous trouverez ci-après un texte et des explications qui seront utiles pour la consultation interne.

Il appartient au Conseil général de la CSC, qui se réunit le 22 juin, de déterminer s'il mandate la CSC pour mettre en œuvre ce projet d'accord. Un éventuel accord devrait de préférence être mis en œuvre dans les meilleurs délais afin que les secteurs puissent enfin se mettre au travail pour les CCT de 2021-2022. Mais aussi, en tout cas, pour que les travailleurs qui aspirent à un régime de fin de carrière sachent rapidement à quoi s'en tenir.



Mise en œuvre de la liaison au bien-être

Selon une longue tradition, les interlocuteurs sociaux s'efforcent de créer tous les deux ans un cadre pour les négociations collectives dans les secteurs et les entreprises. Depuis 2007, la concer-

tation bisannuelle sur la liaison des allocations sociales au bien-être s'est ajoutée à ce dossier. En effet, les employeurs tenaient absolument à ce lien entre les deux dossiers. Toutefois, les syndicats commençaient à en avoir assez que les allocataires sociaux soient systématiquement pris en otage. Cette année, ils ont donc exigé que les deux dossiers ne soient plus liés l'un à l'autre. Ils ont finalement obtenu gain de cause après avoir longuement insisté, parce que le gouvernement a pris ses responsabilités, sans attendre que les interlocuteurs sociaux se mettent d'accord. Le gouvernement a toutefois tenu compte des composants de la liaison au bien-être sur lesquels les interlocuteurs sociaux semblaient pouvoir se mettre d'accord. Ce plan du gouvernement est désormais mis en œuvre comme prévu. Les pensionnés et les invalides ont déjà pu toucher en mai un pécule de vacances majoré. Le 1^{er} juillet, les allocations minimales seront augmentées de 2 à 3,5 %, en même temps qu'une amélioration des allocations pour les parents isolés qui ont pris un congé pour soins ou un crédit-temps. Nous vous avons déjà présenté l'ensemble des améliorations prévues (voir n° 943 de Syndicaliste, 25 avril 2021).



Norme salariale: en attendant le carcan

La norme salariale est un deuxième dossier compliqué lors de chaque négociation bisannuelle. Le carcan imposé par le sérieux durcissement de la loi sur la norme salariale, en 2017, a singulièrement compliqué la donne. Surtout cette année, parce que l'on avait calculé que l'augmentation des coûts salariaux en plus de l'index ne pouvait dépasser 0,4% pour les années 2021 et 2022. Les interlocuteurs sociaux n'ont pu se mettre d'accord. Dans ce cas, la loi prévoit qu'il appartient au gouvernement de fixer la norme salariale. Celui-ci avait déjà annoncé qu'il s'en tiendrait au chiffre de 0,4 %, tout en prévoyant la possibilité d'accorder en 2021 une prime unique «corona», dont le montant pourra atteindre 500 euros nets dans les entreprises qui ont engrangé de bons résultats. Nous vous avons tout expliqué dans notre avant-dernier numéro de *Syndicaliste*. Toutefois, il faut encore attendre une loi et un arrêté royal.



Accord-cadre 2021-2022

Le gouvernement avait demandé aux interlocuteurs sociaux, début mai, de se concerter sur quatre dossiers: l'augmentation du salaire minimum, l'harmonisation des pensions complémentaires, le fait de prester des heures supplémentaires de manière souple et les régimes de fin de carrière (même si, pour le gouvernement, il n'était question que des emplois de fin de carrière). Rares étaient ceux qui pensaient que cette concertation avait des chances d'aboutir. Finalement, un projet d'accord a quand même été conclu, dans la nuit du 7 au 8 juin, sur ces quatre dossiers et sur la prolongation de plusieurs accords antérieurs. Il ne s'agit pas d'un projet d'AIP, mais bien, selon la terminologie officielle, d'un projet d'accord-cadre.



Augmentation des salaires minimums les plus bas: + 9 %

Le montant du salaire minimum interprofessionnel, fixé par la CCT n° 43 du Conseil national du travail (CNT), n'a plus été augmenté depuis 2008, mais seulement indexé. Toutefois, nous avons obtenu que les jeunes de 18 à 20 ans puissent en bénéficier; ils n'y avaient précédemment pas droit. Les interlocuteurs sociaux ont conclu un début d'accord en 2019 sur une première augmentation en plus de l'index. Mais la FGTB avait rejeté l'accord, après consultation de ses instances, de sorte que les interlocuteurs sociaux ont dû effectuer une nouvelle tentative.

Avant d'expliquer ce qui change, rappelons en quoi consiste ce salaire minimum aujourd'hui. Il n'y a pas un seul salaire minimum, mais bien trois montants (exprimés en brut par mois pour un travail à temps plein):

- Pour les travailleurs qui comptent moins de 6 mois d'ancienneté: 1.625,72 euros (tous les jeunes âgés de 18 ans ont aussi droit à ce montant).
- Pour les travailleurs qui comptent de 6 à 11 mois d'ancienneté: 1.668,86 euros (à condition qu'ils n'aient pas moins de 19 ans).
- Pour les travailleurs qui comptent 1 an d'ancienneté: 1.688,03 euros (à condition qu'ils n'aient pas moins de 20 ans).

À partir du 1^{er} avril 2022, ce dispositif complexe sera remplacé par un montant unique: 1.702 euros. Ce montant sera ensuite porté en deux temps à 1.772 euros: + 35 euros le 1^{er} avril 2024 et encore + 35 euros le 1^{er} avril 2026. Ces augmentations sont indépendantes des indexations, qui s'y rajoutent. Pour le salaire minimum le plus bas, le total de l'augmentation, en trois étapes,

s'élève à 146,28 euros, soit 9 % en plus de l'index. Pour le montant le plus élevé, l'augmentation est de 83,97 euros, soit 5 %. Sur la base des comparaisons européennes, une augmentation supplémentaire sera éventuellement possible le 1^{er} avril 2028. Il faudra encore ajouter les indexations ordinaires liées au dépassement de l'indice-pivot.

Pour la deuxième et la troisième étape, les interlocuteurs sociaux demandent au gouvernement d'accomplir sa part du travail en réduisant quelque peu les impôts afin qu'au 1^{er} avril 2024, le travailleur rémunéré au salaire minimum touche 50 euros de plus en net et 50 euros supplémentaires en net au 1^{er} avril 2026.

Dans le même temps, l'objectif est que le gouvernement verse aux employeurs une compensation partielle pour le coût salarial supplémentaire lié à l'augmentation du minimum. Une compensation maximale est prévue pour la première tranche, en créant une nouvelle réduction, limitée aux employeurs à très bas salaires. Cette réduction s'ajouterait aux réductions structurelles actuelles des charges patronales (réduction jusqu'à 25 % et au-delà, une réduction supplémentaire pour les bas salaires). L'ONSS doit mettre ce mécanisme au point. Pour la deuxième et la troisième étape, on part du principe que les employeurs pourraient financer une partie sur les normes salariales de 2023-2024 et 2025-2026. Le gouvernement devra compenser le solde du surcoût selon des formules qui doivent encore être mises au point. Pour cette quatrième étape aussi (en 2028), il est question d'une compensation partielle.



Fin de carrière à partir de 55 ans

Dans sa proposition de conciliation, le gouvernement n'avait demandé qu'une concertation sur les emplois de fin de carrière. Nous avons exigé que cette concertation soit élargie aux régimes de RCC dérogatoires avant 62 ans. Voici le résultat provisoire des tractations.

L'accord de 2019-2020 avait esquissé une trajectoire pour les régimes de RCC dérogatoires (40 ans de carrière, construction, horaires pénibles, entreprises en difficultés et en restructura-

tion). L'intention était que l'âge soit relevé à 60 ans le 1^{er} juillet 2021, tout en conservant une dérogation à 58 ans pour le RCC médical pour les personnes qui présentent une problématique physique grave d'ordre professionnel ou un handicap. Toutefois, cela supposait que les parties se mettent d'accord sur la prolongation de ces régimes dérogatoires. Un (projet d') accord a désormais été conclu à cet effet. Sur toutes ces matières, il est désormais possible de conclure des CCT au Conseil national du travail, auxquelles les secteurs devront ensuite adhérer par voie de CCT. Pour le RCC médical, une dispense de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi reste possible. Pour les régimes de RCC à partir de 60 ans, une dispense de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi peut être demandée à partir de 62 ans ou 42 ans de carrière. L'arrêté royal doit cependant encore être adapté. Tous ces régimes de RCC resteraient d'application jusqu'au 30 juin 2023.

Pour les régimes dérogatoires dans le cadre des emplois de fin de carrière avant 60 ans, nous ne nous sommes pas contentés de prolongations. En 2019-2020, nous avons prolongé le régime à 4/5^{ème} à partir de 55 ans et seulement à partir de 57 ans pour le régime à mi-temps. Pour les deux prochaines années (du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023), les deux régimes seront accessibles à partir de 55 ans, conformément au projet d'accord.



Un délai supplémentaire pour les pensions complémentaires

Dans la foulée de l'assimilation des régimes de licenciement pour les ouvriers et les employés et de la suppression du jour de carence pour les ouvriers (le premier jour de maladie non rémunéré), un régime légal a été instauré en 2014 pour l'harmonisation progressive des pensions complémentaires sur une décennie. Les dernières CCT sectorielles devaient être déposées pour la fin de l'année prochaine. Le travail devait aussi être terminé dans les entreprises pour la fin 2024. Or, le processus a pris beaucoup de retard compte tenu notamment du manque de clarté sur les aspects techniques de l'harmonisation dans les secteurs et du fait que, ces dernières années, la marge salariale n'a pas laissé un espace suffisant pour y consacrer le budget requis.



Des heures supplémentaires «corona» aux heures supplémentaires «relance»

Tout accord est du «donnant – donnant». Les employeurs nous bassinent depuis longtemps avec leurs revendications en matière de flexibilité. Initialement, ils avaient mis la barre très haut. Trois aspects figurent encore dans le projet d'accord: la prolongation du régime fiscal préférentiel pour les heures supplémentaires, la conversion des heures supplémentaires «corona» en heures supplémentaires «relance» pour tous les secteurs, et la prolongation du régime temporaire pour le chômage économique des employés.

En 2019-2020, le régime fiscal préférentiel pour les heures supplémentaires avait été porté de 130 à 180 heures par an. Par conséquent, l'employeur bénéficie du non-reversement du précompte professionnel et le travailleur d'une réduction d'impôts. Le gouvernement avait déjà demandé il y a quelque temps aux interlocuteurs sociaux si cette disposition devait être prolongée. Le projet d'accord répond à cette question: prolongation jusqu'au 30 juin 2023.

En ce qui concerne la crise du coronavirus, les secteurs dits essentiels ont la possibilité de faire prestre jusqu'à 120 heures supplémentaires volontaires (appelées «heures supplémentaires corona»), sans repos compensatoire ni sursalaire, mais aussi sans impôts ni cotisations. Ces heures viennent s'ajouter aux 100 heures supplémentaires volontaires prévues par la loi sur le travail faisable et maniable. Le gouvernement a récemment décidé de prolonger ce système jusqu'au 30 septembre 2021. Ces 120 heures supplémentaires corona sont transformées en heures supplémentaires de relance. Dans le projet d'accord, nous acceptons désormais une nouvelle prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 et, dans le même temps, son élargissement à tous les secteurs à partir du 1^{er} octobre 2021.

Enfin, la CCT n° 148 du CNT relative au chômage économique des employés est également prolongée. Cette convention avait à l'époque été signée afin d'assouplir les procédures, en même temps qu'une majoration du supplément minimum à charge de

l'employeur. Toutefois, cette CCT n'a jamais servi, parce qu'elle a été supplantée par le régime beaucoup plus souple de chômage corona (force majeure). Le gouvernement a désormais prolongé ce chômage corona jusqu'au 30 septembre 2021. S'il n'y a pas de prolongation supplémentaire, les entreprises devront à nouveau recourir bien davantage au chômage économique, pour les ouvriers comme pour les employés. Pour ces derniers, ceci requiert normalement une CCT sectorielle ou d'entreprise. Cette obligation est remplacée par une CCT du CNT, en lien avec la garantie que le travailleur touchera chaque jour un supplément d'au moins 5,63 € bruts, à charge de l'employeur. Les deux mesures (dispense de conclure une CCT sectorielle ou d'entreprise et supplément de 5,63 €) seraient prolongées jusqu'au 30 juin 2023.



Prolongations

Chaque projet d'accord bisannuel se termine par la prolongation d'une série d'accords conclus précédemment. Cette année ne fait pas exception à la règle. Il s'agit des prolongations classiques:

- les efforts des secteurs et des entreprises en faveur des groupes à risques: le dispositif des 0,10 % ainsi que celui des 0,15 % pour les secteurs qui veulent être dispensés de l'obligation d'embaucher des jeunes dans le cadre d'une convention de premier emploi;
- le régime dit «80-20» pour les transports en commun: l'employeur paie l'entièreté du coût de l'abonnement pour les transports entre le domicile et le lieu de travail et il touche une remise de 20 % sur la facture;
- l'amende de seulement 1.800 euros pour les employeurs qui refusent de proposer un outplacement;
- le régime fiscal et parafiscal particulier pour les primes à l'innovation.

| Chris Serroyen et Nathalie Diesbecq |



Les délais pour l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés sont prolongés. Des CCT sectorielles devront être conclues pour le 1^{er} janvier 2027 et l'harmonisation devra être finalisée pour le 1^{er} janvier 2030.

Délai supplémentaire pour les pensions complémentaires

Le 8 juin, le Groupe des dix est arrivé à un projet d'accord-cadre pour 2021-2022, qui comprend aussi des accords sur l'harmonisation progressive des pensions complémentaires. Retenons avant tout que les interlocuteurs sociaux se donnent plus de temps. Selon la loi, les dernières CCT sectorielles doivent être déposées fin 2022 et les accords doivent être finalisés dans les entreprises pour fin 2024. Le travail a toutefois pris un sérieux retard compte tenu notamment du manque de clarté sur les aspects techniques de l'harmonisation dans les secteurs et du fait que, ces dernières années, la marge salariale n'a pas laissé un espace suffisant pour y consacrer le budget requis.

Prolongation de la trajectoire d'harmonisation

Une série de dates sont ainsi reportées dans la trajectoire d'harmonisation qui fait l'objet d'un ancrage légal. La date du 1.01.2023 devient le 1.01.2027 (niveau sectoriel) et la date du 1.01.2025 devient le 1.01.2030 (niveau des entreprises). Les secteurs disposent donc de deux périodes de CCT supplémentaires pour conclure des accords en vue de supprimer les différences sur le plan des engagements sectoriels de pension par rapport aux employés ou ouvriers de la commission miroir. La mise en œuvre dans les secteurs et les entreprises doit en tout cas être finalisée pour fin 2029. Au minimum 0,1 % de la norme salariale sera affecté à cet objectif, si nécessaire, pour chaque période de négociations bisannuelles entre 2023 et 2028. Dans certains

secteurs, il faudra probablement aller plus loin. La différence de cotisations au niveau sectoriel est de 1 % en moyenne et peut aller jusqu'à presque 2 %. Dans de tels cas, ce qui est prévu, à savoir l'utilisation d'au minimum 0,1 % de la marge salariale par an à affecter aux augmentations requises, ne sera pas suffisant. L'employeur reste donc responsable de cette partie.

Il est donc évident que l'augmentation devra aussi se dérouler en dehors et au-delà de la marge salariale. La loi le permet, étant donné que l'augmentation des cotisations pour des plans sectoriels sociaux peut effectivement intervenir en plus de la marge salariale. Pour les plans sectoriels, ce n'est pas un problème puisque la majorité d'entre eux sont des plans sociaux: ils contiennent un volet de solidarité qui assure l'assimilation des

jours d'inactivité (pour chômage, maladie ou faillite) à des jours de travail ou ils prévoient une couverture décès. Le problème est plus aigu pour les plans d'entreprise, qui ne prévoient souvent pas de volet de solidarité et où les différences sont nettement plus importantes. Les différences peuvent aller de 0 % pour les ouvriers à 8, voire 9 %, pour les employés. Les différences qui restent à éliminer restent donc très élevées.

Pour bien encadrer ce processus, il faudra lancer un appel ciblé aux présidents des commissions paritaires et apporter toutes les informations requises sur les différences spécifiques qui existent au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.

Accords sur le traitement parafiscal et fiscal

Les interlocuteurs sociaux demandent en outre qu'aucune modification ne soit apportée au traitement fiscal et parafiscal. Il s'agit notamment du taux de sécurité sociale avantageux de 8,86 % qui s'applique aux cotisations de pension complémentaire, du tarif fiscal avantageux (20 % - 18 % - 16,5 % - 10 %) lors du paiement de la pension complémentaire au

moment de la retraite, ainsi que de la règle bien connue des 80 % (l'engagement de pension correspond à maximum 80 % du dernier revenu, après déduction de la pension légale). Les règles doivent également rester stables en ce qui concerne la liberté de choix entre le paiement sous forme de capital ou de rente.

Il est néanmoins demandé que les retenues de cotisations AMI et de cotisations de solidarité qui sont opérées sur la pension légale majorée de la rente fictive (qui correspond au capital de pension complémentaire transposé en une rente fictive) prennent fin à partir du moment où la retenue globale risque d'être supérieure au capital constitué. Il s'agirait là d'une amélioration réelle car de nombreux bénéficiaires de pensions complémentaires modestes devaient au final restituer un «revenu pension» supérieur au capital lui-même.

Petits montants et contrats de courte durée

Pour les cas où les réserves acquises correspondent à de petits montants, le Conseil national du travail devra chercher une solution pour simplifier la gestion administrative, tout en maintenant les droits et l'information des affiliés. Pour les réserves acquises inférieures ou égales à maximum 150 euros, il n'est en effet pas obligatoire d'assurer la communication en cas de sortie. Cette communication est une lettre complexe dans laquelle on offre une série de choix, dont le maintien des réserves acquises dans l'organisme de pension actuel ou le transfert vers une structure d'accueil. Pour de petits montants, cette communication est très lourde sur le plan administratif. Il est préférable que ces montants restent dans l'organisme de pension, où ils peuvent rapporter des intérêts supplémentaires, de manière à ce que ces petites réserves acquises

constituent un petit bonus en fin de carrière. Sachant que l'on parle ici de plus de 375.000 petits montants et contrats de courte durée au niveau des secteurs et des entreprises, qui ne représentent même pas 100 euros sur la base de la carrière, ce point du projet d'accord nous semble certainement utile et nécessaire. Cette masse de petits droits acquis est la conséquence d'une directive européenne qui prévoit le maintien des droits de pension complémentaire au sein de l'Union

européenne. Ainsi, un travailleur qui relève du champ d'application d'un plan de pension est affilié immédiatement, c'est-à-dire à partir du premier jour, alors qu'avant 2018 ce n'était le cas que si ce travailleur était lié depuis au minimum 12 mois par un contrat de travail. L'affilié ne peut évidemment pas être privé des informations indispensables.

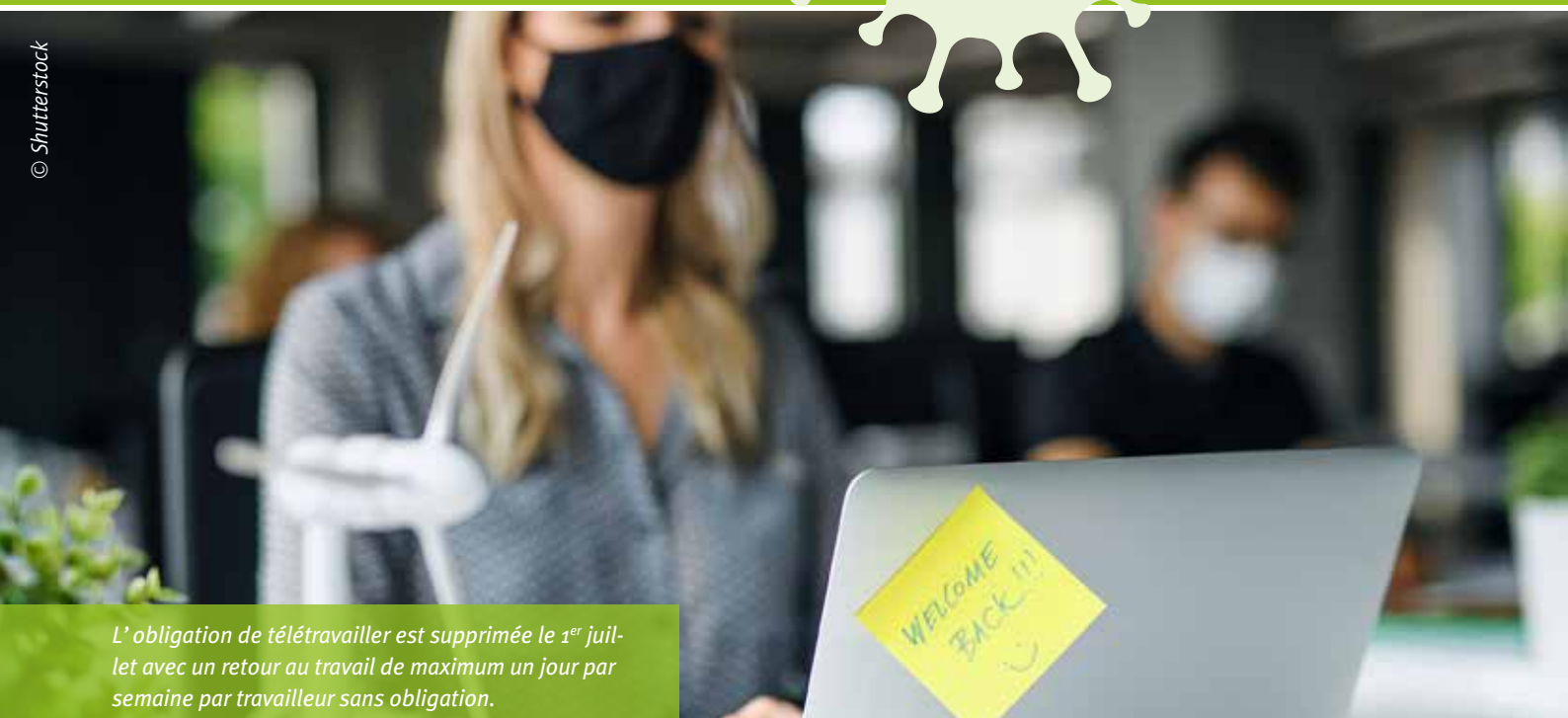
| Nathalie Diesbecq |

Les accords en quelques lignes

- Prolongation des délais pour l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés (CCT sectorielles pour le 1^{er} janvier 2027 et finalisation de l'harmonisation pour le 1^{er} janvier 2030).
- Pas de changement en ce qui concerne le traitement fiscal et parafiscal.
- Les retenues de cotisations AMI et solidarité sur la pension légale et la rente fictive ne peuvent pas être plus élevées que le capital constitué.
- Simplification administrative pour les petits montants et les contrats de courte durée.

Les retenues de cotisations AMI et de cotisations de solidarité qui sont opérées sur la pension légale majorée de la rente fictive prennent fin à partir du moment où la retenue globale risque d'être supérieure au capital constitué. Cette mesure profite aux bénéficiaires de pensions complémentaires modestes.





L'obligation de télétravailler est supprimée le 1^{er} juillet avec un retour au travail de maximum un jour par semaine par travailleur sans obligation.

De la lumière au bout du tunnel?

Avec son plan d'été, qui prévoit un assouplissement progressif des règles corona, le gouvernement prend un gros risque. Les virologues étaient d'accord là-dessus. Eh bien, touchons du bois. Alors que nous craignons une remontée des chiffres de la pandémie, il n'en fut rien. Mieux même, la situation aux soins intensifs est désormais sous contrôle. Grâce à l'accélération de la vaccination, la qualité manifeste des vaccins, la prudence de la majorité silencieuse et aussi, un peu, le mauvais temps qui n'incitait pas à profiter des terrasses pendant les premières semaines. Le plan d'été est donc provisoirement mis en œuvre comme prévu. Cela n'a pas empêché le gouvernement fédéral d'annoncer la prolongation des aides jusqu'en fin septembre, cette fois sans y ajouter beaucoup de nouvelles mesures. Notre habituelle rubrique «mesures corona» peut donc être un peu plus courte cette fois-ci.

Back to business

L'obligation de télétravailler, quand c'est possible, est supprimée le 1^{er} juillet. À cette date, il ne s'agira plus que d'une recommandation. Mais les entreprises doivent déjà commencer à organiser des moments dits «de retour au travail» à partir du 9 juin. Nous vous avons déjà informés à ce sujet (voir *Syndicaliste* n° 944 p.18 «Retour au travail en présentiel: se préparer en toute sécurité»).

Un nouvel arrêté ministériel, publié le 4 juin, énumère les règles:

- maximum un jour ouvrable par semaine;
- par jour, un maximum de 20 % de travailleurs pour qui le télétravail à domicile est obligatoire, peuvent être présents simultanément dans l'unité d'établissement;
- les travailleurs ne peuvent pas être obligés de participer à ces moments de retour;
- uniquement pour promouvoir le bien-être psychosocial et l'esprit d'équipe de ces personnes;
- ces personnes doivent recevoir des instructions préalables sur toutes les mesures à prendre pour éviter des infections sur le lieu de travail;
- ces personnes doivent être informées qu'elles ne peuvent en aucun cas revenir sur le lieu de travail si elles se sentent malades, présentent des symptômes de maladie ou se trouvent en situation de quarantaine;
- l'employeur ne peut pas y lier la moindre conséquence pour ses travailleurs;
- les déplacements en transports publics aux heures de pointe et le covoiturage vers et depuis le lieu de travail doivent

être évités autant que possible;

- la décision d'organiser des moments de retour doit être prise dans le respect de la concertation sociale dans l'entreprise, avec vérification de toutes les conditions.

Maladie professionnelle due au Covid-19

Le processus a pris beaucoup de temps. Il a d'abord fallu trouver un accord avec les employeurs, puis procéder aux arbitrages politiques, mais le gouvernement a enfin accepté son accord en première lecture: le régime des maladies professionnelles est étendu aux victimes du Covid-19 (voir *Syndicaliste* 944 p.12: «Covid-19: vers une reconnaissance plus élargie comme maladie professionnelle»).

Prolongation des aides

Comme nous vous l'avions déjà expliqué, le gouvernement avait déjà décidé de prolonger presque toutes les aides jusqu'au 30 septembre 2021. Deux mesures intéressent particulièrement les travailleurs: la prolongation du chômage corona, pour les chômeurs temporaires, et le gel de la dégressivité des allocations de chômage et de la durée des allocations d'insertion pour les chômeurs complets. Au Conseil

national du travail (CNT), on nous a demandé ce que nous pensons de prolongations au-delà du 30 septembre et si nous envisageons de nouvelles mesures. Cette concertation a été quelque peu anticipée parce que nous étions encore pleinement mobilisés par l'accord-cadre pour 2021-2022 (voir pages 8 à 11). Même si ce projet d'accord répond en partie à la question de savoir ce qui devra se passer lorsque les mesures corona prendront fin. À ce moment-là, les employeurs devront à nouveau se contenter du régime de chômage économique, pour lequel, dans le cas des employés, il serait question de prolonger la CCT n° 148 du CNT.

D'une aide d'urgence à une aide pour la relance

Plus nous approchons du bout du tunnel du Covid-19, plus l'attention se déplace vers la relance économique. Dans ce cadre, le gouvernement a déjà présenté son plan de relance et de résilience, qui prévoit des investissements supplémentaires, avec un cofinancement de l'Union européenne, même s'il faut encore attendre le verdict de la Commission. Le gouvernement a déjà décidé que les entreprises dont le volume de travail augmente significativement, parce qu'elles embauchent du personnel ou parce qu'elles rappellent les chômeurs temporaires, se verront accorder une nouvelle réduction de cotisations sociales au troisième trimestre de 2021. Le projet d'accord-cadre pour 2021-2022 (voir pages 8 à 11) évoque la transformation du contingent supplémentaire d'heures supplémentaires volontaires pour les secteurs essentiels en heures de relance pour tous les secteurs jusque fin 2022.

Il est certain que d'autres propositions aboutiront sur la table du gouvernement. Si nous ne sommes pas vigilants, ces propositions viseront surtout une déréglementation plus poussée en faveur des employeurs et des règles plus contraignantes à l'égard des chômeurs et des malades. De plus, en préparation de la Conférence pour l'emploi, désormais prévue les 7 et 8 septembre 2021, beaucoup d'idées seront lancées pour inciter les travailleurs âgés à travailler plus longtemps. Parce que cette conférence doit, selon le ministre de l'Économie et du Travail,

Pierre-Yves Dermagne, être placée sous le signe de «la fin de carrière harmonieuse».

Investir dans la sécurité sociale

Nous devons contrer toutes ces propositions en essayant d'imposer nos propres priorités: l'harmonie sur l'ensemble de la carrière, des investissements sociaux, l'octroi de droits supplémentaires aux travailleurs, le soutien aux revenus et le renforcement de la sécurité sociale. Par sa recommandation relative à l'accès à la protection sociale, l'Union européenne a demandé que tous les pays de l'Union réduisent les trous de la sécurité sociale au profit de tous ceux qui travaillent dans le cadre de contrats particuliers, en ce compris les indépendants vulnérables. La Belgique devait, elle aussi, envoyer un plan d'action pour le 15 mai dernier. S'il a effectivement été envoyé, ce plan n'est pas très convaincant. Mais au moins s'agit-il d'une amorce pour le débat à mener avec le gouvernement fédéral, sous la pression de l'Union européenne.

Début juin, l'Union européenne nous a aussi soutenus d'une autre manière et de façon totalement inattendue. La Commission européenne doit vérifier chaque année les plans budgétaires des pays. Pour

la Belgique, cela signifie en général, que parmi les dépenses, il faut privilégier les investissements, autrement dit, «démanteler la sécurité sociale et les services collectifs». Cette fois, le ton est radicalement différent. Ayant tiré les leçons de la crise du Covid-19, la Commission demande expressément à la Belgique «de renforcer pour tous les citoyens la couverture ainsi que le caractère adéquat et durable des soins de santé et de la protection sociale». Elle formule d'ailleurs la même demande dans la recommandation qu'elle adresse à tous les autres pays. La Commission aurait-elle enfin compris? Ce constat doit servir d'amorce pour tirer les leçons de la crise du Covid-19. Notre sécurité sociale a relativement bien résisté pour éviter le pire. Mais il ne suffit pas de «bien résister». Nous n'avons pas pu aider chacun de la même manière. Et si nous avons pu les aider, c'est seulement parce que nous avons pris des mesures de crise temporaires.

Tout cela a confirmé que les meilleures mesures de crise sont celles qu'il ne faut pas réinventer à la hâte en temps de crise, mais celles qui sont structurellement ancrées dans notre système.

| Chris Serroyen |



Ayant tiré les leçons de la crise du Covid-19, la Commission européenne demande à la Belgique de renforcer pour tous les citoyens la couverture et le caractère adéquat et durable des soins de santé et de la protection sociale.



L'objectif du projet de loi est l'écologisation des voitures et l'encouragement vers d'autres modes de mobilité que la voiture.

En route vers la «mobilité verte»

Le gouvernement a conclu un accord sur le projet de loi relatif à l'écologisation de la mobilité. À l'avenir, seuls les frais des voitures qui n'émettent pas de CO2 seront déductibles fiscalement. Les entreprises et les particuliers seront incités à installer des bornes de recharge. Le budget mobilité sera en outre élargi et assoupli.

Voitures de société non polluantes

Pour les voitures déjà en circulation (ou achetées dans les deux prochaines années), rien ne change réellement. Une règle transitoire s'appliquera aux voitures à carburant fossile achetées avant le 1^{er} juillet 2023. Le régime actuel de déduction fiscale sera maintenu. Actuellement, la déductibilité dépend des émissions de CO2. La déduction moyenne est d'environ 60 à 65 %. Les limites supérieures et inférieures se situent entre 50 % minimum et 100 %. Exception: les frais d'une voiture dont les émissions sont égales ou supérieures à 200 grammes ne sont déductibles qu'à 40 %. Cette règle s'applique tant à l'impôt sur le revenu des personnes physiques qu'à celui des sociétés.

Dans le cadre de l'impôt des personnes physiques, l'exception s'applique toujours encore aux véhicules achetés au plus tard le 31 décembre 2017: le pourcentage déductible est alors d'au moins 75 %. Dans la pratique, cette «règle transitoire» peut

continuer à s'appliquer tant que l'on utilisera des voitures particulières achetées avant le 1^{er} janvier 2018. Cette exception ne s'applique pas à l'impôt des sociétés.

Attention! Si un contribuable achète une voiture d'occasion maintenant, le régime transitoire ne s'applique pas à cet acheteur, même si la voiture a été acquise par le premier propriétaire avant 2018!

Régime transitoire à partir du 1^{er} juillet 2023: déduction plafonnée et supprimée progressivement

Une règle transitoire s'appliquera également aux voitures particulières à carburant fossile achetées entre le 1^{er} juillet 2023 et le 31 décembre 2025, mais elle sera progressivement supprimée. La déductibilité sera plafonnée à 75 % en 2025, 50 % en 2026, 25 % en 2027, et sera abrogée en 2028. Ainsi, si l'on obtient un chiffre plus élevé sur la base de la formule connue, la déduction sera réduite pour parvenir à ce seuil. Par ailleurs, les limites inférieures

de 50 % et de 40 % seront supprimées pour les voitures dont les émissions de CO2 sont égales ou supérieures à 200 g/km. Cela signifie que, même pendant la période transitoire, la déduction peut être supprimée (notamment pour des émissions de 240 g/km pour une voiture diesel, 253 g/km pour une voiture à essence). Les frais professionnels liés à l'utilisation d'une voiture sans émission, achetée, prise en leasing ou louée entre le 1^{er} juillet 2023 et le 31 décembre 2025 seront déductibles à 100 %. Sur ce point, il n'y a aucune différence avec la réglementation actuelle ou avec celle qui s'appliquera en 2026.

Plus de déduction pour les (nouvelles) voitures classiques à partir de 2026

Enfin, il sera totalement interdit de déduire les voitures achetées (ou en leasing...) à partir du 1^{er} janvier 2026.

La déduction fiscale pour les voitures sans émission de CO2 sera réduite progressivement à partir de 2027:

- achetée en 2026: déduction de 100 % pour toute la période;
- achetée en 2027: déduction de 95 % pour toute la période;
- achetée en 2028: déduction de 90 % pour toute la période;

- achetée en 2029: déduction de 82,5 % pour toute la période;
- achetée en 2030: déduction de 75 % pour toute la période;
- achetée en 2031: déduction de 67,5 % pour toute la période.

Pour les véhicules hybrides rechargeables achetés à partir du 1^{er} janvier 2023, la déductibilité fiscale spécifique des frais de carburant (essence ou diesel) sera plafonnée à 50 %. Cette mesure est un peu distincte des limites déductibles susmentionnées. Elle vise à décourager l'utilisation du moteur à combustion dans ces voitures. En effet, chacun sait que de nombreux utilisateurs ne recourent pas à la possibilité de recharger la batterie à la borne. Par conséquent, les émissions réelles sont nettement plus élevées que les émissions officielles sur lesquelles se base la déduction fiscale. La limitation de la déduction pour le diesel et l'essence doit encourager les utilisateurs à «faire le plein» d'électricité autant que possible.

Par souci de clarté, cette règle s'applique non seulement à l'impôt des sociétés, mais aussi à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Toutes les voitures particulières (achetées neuves ou d'occasion) – pas seulement les voitures de société (y compris les voitures salaire) – et les voitures à double usage (breaks), les minibus et les «faux» camions légers achetés par le contribuable à partir du 1^{er} janvier 2026 ne seront plus du tout déductibles, sauf s'il s'agit de véhicules sans émission. Le règlement a donc aussi des conséquences pour ceux qui déduisent leurs frais professionnels dans le cadre de l'impôt des personnes physiques et pour ceux qui utiliseraient leur voiture privée pour une profession exercée à titre accessoire.

Par «voitures à zéro émission», on entend avant tout les voitures électriques, mais les modèles à hydrogène entrent également en ligne de compte.

La déduction de 0 % s'accompagne aussi de la suppression de la déduction forfaitaire de 0,15 euro/km pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail à partir de 2026. Seuls les propriétaires d'une voiture électrique ou d'une voiture classique achetée avant le 1^{er} juillet 2023 (ou avant 2026 mais seulement en 2026-2027) pourront bénéficier de la déduction forfaitaire.

La dernière version du projet de loi exclut les camions légers de la nouvelle réglementation et maintient donc intégralement le régime actuel. Ce faisant, il n'y a pas de limite de déduction, non seulement pour les camions légers ni pour les motos.

Toutefois, des mesures seront adoptées pour empêcher les contribuables de passer massivement d'une voiture ordinaire à une camionnette, un pick-up ou une moto, uniquement pour éluder les nouvelles limitations en matière de déduction.

Rien ne change en ce qui concerne «l'avantage de toute nature», c'est-à-dire l'impôt que les utilisateurs de voitures de société paient pour l'usage privé, du moins pas directement.

Bien que l'avantage de toute nature soit officiellement inchangé, il augmente indirectement. Prenons une voiture équipée d'un moteur diesel qui émet 110 g/km et dont le prix d'achat est de 40.000 euros. Dans la situation actuelle, l'avantage imposable s'élève à 2.777 euros. Supposons que les émissions moyennes du parc automobile soient réduites de moitié parce que la moitié des automobilistes passent aux véhicules électriques (42 g/km), l'avantage imposable passerait alors à 4.217 euros. Puisqu'une réduction de moitié des émissions moyennes est probablement pessimiste, il faut tenir compte du fait que l'électrification du parc automobile doublera l'avantage imposable pour les voitures classiques.



À l'avenir, seuls les frais des voitures qui n'émettent pas de CO2 seront déductibles fiscalement.

Incitants fiscaux pour les bornes de recharge

Tout particulier (propriétaire ou même locataire) qui installe une borne de recharge chez lui entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2024 bénéficiera d'une réduction d'impôt.

- Ceux qui effectuent l'achat entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2022 peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt de 45 %;
- Ce taux tombe à 30 % pour toute personne qui effectue un achat entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023;
- Le taux passera ensuite à 15 % pour les achats effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2024.

Le montant pour lequel une réduction d'impôt peut être accordée est limité à 1.500 euros (non indexés) par borne et par contribuable.

La borne de recharge doit être intelligente (elle doit pouvoir contrôler le temps et la

capacité de charge) et ne peut utiliser que de l'électricité verte. Il n'est pas nécessaire d'installer des panneaux solaires à cet effet: un contrat pour une électricité 100 % verte avec la compagnie d'électricité suffit.

Les entreprises qui investissent dans une borne de recharge accessible au public entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2024 peuvent, elles aussi, compter sur une déduction accrue des frais. Cette déduction des coûts sera progressivement supprimée:

- pour les achats effectués entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2022, on applique un taux de déduction de 200 %;
- pour les achats effectués entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 août 2024, il est de 150 %.

La station de recharge doit être librement accessible à tous. La déduction vaut également pour l'impôt des personnes physiques.

Une déduction accrue pour investissement s'appliquera aux entreprises qui achètent un nouveau camion sans émission, installent une infrastructure de ravitaillement en hydrogène ou une borne de recharge électrique. Le taux sera de 35 % en 2023, 29,5 % en 2024, 24 % en 2025, 18,5 % en 2026 et 13,5 % en 2027.

Augmentation du budget mobilité

Le budget mobilité sera plus largement accessible à partir du 1^{er} septembre 2021. Il est destiné à tous les travailleurs qui disposent d'une voiture de société ou qui entrent en considération pour en bénéficier et qui y renoncent.

Désormais les dépenses suivantes entrent également en considération pour le budget mobilité:

- les prêts de vélos, les frais de stationnement et d'équipement de sécurité pour les vélos;
- les vélos steps;
- les abonnements aux transports en commun pour les membres du ménage;
- les frais de stationnement liés à l'utilisation des transports en commun;
- pour les piétons, une indemnité forfaitaire de 0,24 euro/km pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail;
- désormais, les remboursements de capital sur les prêts hypothécaires entrent également en ligne de compte (pour rapprocher son logement de son lieu de travail), et non plus seulement pour un loyer et les intérêts. En outre, le logement ne doit pas nécessairement se trouver à au moins 5 km du lieu de travail. Dorénavant, il peut aussi se situer jusqu'à 10 km.

Il y aura toutefois un durcissement, dans la mesure où la «voiture écologique» en guise d'alternative à la voiture de société devra être sans émission à partir de 2026. Les délais d'attente pour le budget mobili-



Tout particulier qui installe une borne de recharge chez lui entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2024 bénéficiera d'une réduction d'impôt.

té subsistent et le Conseil national du travail sera invité à se prononcer à leur sujet. Ces délais d'attente permettent d'éviter les abus. Notamment, le fait que les employeurs distribuent allègrement les budgets mobilité, d'un montant limité, aux travailleurs qui n'avaient pas droit à une voiture de société, dans un souci d'optimisation fiscale (et non de mobilité durable).

Volet social

Calculée en fonction des émissions de CO₂, la cotisation de solidarité, que l'employeur doit verser à l'ONSS pour le véhicule qu'il met à la disposition de son travailleur et qui est également utilisé à des fins non professionnelles, est sensiblement augmentée (jusqu'à 5,50 fois à partir du 1^{er} janvier 2027) pour les voitures qui émettent du CO₂. Pour les voitures achetées, prises en leasing ou louées avant le 1^{er} juillet 2023, la méthode de calcul actuelle est maintenue.

Pour les voitures sans émission, on applique le montant minimum de la cotisation de solidarité. Toutefois, celle-ci sera progressivement augmentée (par analogie avec la suppression progressive de la déduction – cf. supra), de sorte qu'après quelques années, la cotisation de solidarité moyenne pour une voiture de société sera aussi élevée qu'aujourd'hui, afin d'éviter de creuser un trou dans le budget.

Suivi

On annonce déjà une évaluation de l'impact du nouveau régime sur les finances publiques pour le 30 avril 2026. Il peut donc y avoir des mesures compensatoires s'il s'avère que la nouvelle réglementation creuse un trou trop important dans le Trésor public.

Le projet n'est pas encore définitif. Il doit encore être soumis au Conseil d'État, puis à la Chambre des représentants.

| Ive Rosseel et Koen Repriels |



Dans le but de rapprocher son logement de son lieu de travail pour réduire les déplacements, les remboursements de capital sur les prêts hypothécaires entrent désormais en compte dans le budget mobilité.

Remarques concernant le projet de loi

Un point positif: l'écologisation du parc automobile est amorcée.

En conservant la déduction fiscale pour les voitures non polluantes, les pouvoirs publics restent favorables au régime des voitures salaires. Le système d'une rémunération plus avantageuse sous la forme d'une voiture mise à disposition au lieu d'une rémunération en argent est donc maintenu. La différence en charge fiscale effective entre les salariés avec et sans voiture de société diminuera peu. On peut s'attendre à ce que l'avantage de toute nature pour les voitures de société qui émettent du CO₂ augmente à terme.

Le gouvernement a également choisi de ne pas plafonner l'avantage fiscal à un certain niveau (par exemple, une valeur catalogue de 50.000 euros). C'est également une occasion manquée de ne pas lier l'octroi de l'avantage en nature sous la forme de voitures de société à l'obligation d'offrir un budget mobilité aux travailleurs.

L'accent est simplement mis sur les voitures électriques. Le Trésor public risque en effet de perdre des recettes fiscales en encourageant les véhicules électriques (accises sur le diesel, par exemple). On peut également se demander pourquoi il faut subventionner la conduite électrique si le prix d'un véhicule électrique est de toute façon amené à diminuer dans les années à venir. La cotisation de solidarité, légèrement plus élevée, suffira-t-elle à compenser la baisse des recettes?

Le système étant maintenu, nous avons tout intérêt à développer le budget mobilité en tant que véritable alternative à la voiture salaire. Le CNT et le CCE ont été priés d'émettre un avis sur les délais d'attente. Nous tenterons de négocier un avis consensuel sur les conditions d'élargissement du budget mobilité.

Le groupe de travail national de la CSC sur la durabilité travaille actuellement, dans le cadre d'un dossier relatif à la fiscalité climatique, sur une approche actualisée des voitures de société/du budget mobilité et de la mobilité durable tenant compte de l'évolution du cadre politique en mutation qui régit toujours le système des voitures de société.

| Ive Rosseel et Koen Repriels |

Nouveau Plan fédéral de développement durable

Un chemin cabossé

Depuis 1997, notre pays dispose d'une «loi sur la coordination de la politique fédérale en matière de développement durable». Cette loi impose à chaque nouveau gouvernement d'élaborer un Plan fédéral de développement durable qui doit servir de fil conducteur à la politique pour les cinq années à venir. Un tel plan a été élaboré à deux reprises au début du millénaire (2000-2004 et 2004-2008). Après une interruption de 12 ans, le gouvernement actuel entend se remettre au travail.

Un plan de développement durable s'inscrit dans un cadre politique international plus large. En effet, en 2015, notre pays a approuvé l'Agenda 2030 c'est-à-dire le Programme de développement durable des Nations unies qui fixe 17 objectifs de développement durable (ODD) à atteindre à l'horizon 2030. (1)

La Belgique a traduit ces objectifs en 55 objectifs spécifiques au pays en 2013, en une stratégie nationale de développement durable en 2017, et a également défini une vision à long terme du développement durable jusqu'en 2050. Au niveau européen, la Commission a adopté l'Agenda 2030 comme principe directeur de la stratégie à long terme de l'Union européenne, de sorte que, par exemple, la politique de relance «Next Generation EU» s'inscrit également dans ce cadre.

Ce ne sont donc pas les nobles intentions politiques qui manquent. Le Plan de développement durable devrait surtout fixer une série d'objectifs en termes plus concrets et définir la voie à suivre pour les atteindre par le biais de mesures politiques. Logiquement, il s'agit de définir

plus précisément tous les sous-objectifs pertinents pour notre pays, de manière chiffrable. Pour utiliser un acronyme anglais, les experts affirment que ces objectifs doivent être «SMART» pour «Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et réalisés à Temps». Parallèlement à ces objectifs, il faut donc définir des indicateurs pour vérifier si nous sommes sur la bonne voie.

Catalogue des mesures bien intentionnées

La CSC a contribué aux avis que le Conseil fédéral du développement durable (CFDD) et le Conseil central de l'économie (CCE) ont formulés avec le Conseil national du travail (CNT) sur le projet de plan. Avec d'autres organisations de la société civile, nous avons été contraints de conclure que le projet de plan ne répond malheureusement pas aux attentes susmentionnées. Plutôt que de proposer un cadre cohérent, ce projet de plan est un catalogue de mesures bien intentionnées qui font, certes, progresser la politique dans la bonne direction, mais qui n'abordent pas du tout cette problématique de manière systématique.

Il nous reste pourtant beaucoup de travail car, pour de nombreux objectifs, notre pays n'est pas sur la bonne voie. Le Bureau fédéral du Plan a pour mission de faire régulièrement le point sur la situation, ce qu'il a fait tout récemment dans le Rapport fédéral du développement durable de 2019. (2) Le Bureau du Plan a constaté que les progrès sont insuffisants pour des objectifs importants: «1. Lutte contre la pauvreté», «3. Santé et bien-être», «4. Enseignement de qualité», «5. Égalité hommes/femmes», «7. Énergie accessible et durable», «9. Infrastructures (de transport)» et «17. Partenariat international». Dans un rapport publié en 2020, la Cour des comptes a également relevé des lacunes importantes en matière de gouvernance du développement durable dans notre pays. La Conférence interministérielle pour le développement durable ne s'est plus réunie depuis fin 2017!

Nécessité d'un plan politique plus clair et plus concret

Le gouvernement fédéral semble s'être accordé beaucoup de liberté pour élaborer ce faible projet de plan. Les mesures proposées ne vont pas beaucoup plus loin que ce qui figure déjà dans l'accord de gouvernement. Il n'y a pas d'intention de conclure des accords avec les Régions sur les objectifs à atteindre et la manière d'y parvenir pour les pouvoirs qui ont été défédéralisés. Il faut espérer que la ministre du Développement durable, Zakia Khattabi, fera du plan définitif un document politique plus clair et plus concret, fixant des jalons sur la voie d'une société plus durable pour plusieurs législatures, et qu'elle parviendra à convaincre ses partenaires de coalition de la nécessité de cette démarche.

| Renaat Hanssens |



1. www.sdg.be/fr/sdgs

2. www.plan.be/publications/publication-1910-fr-quelle-priorite-pour-un-developpement-durable-rapport-sur-le-developpement-durable-2019

Le Plan de développement durable belge devrait définir des mesures politiques concrètes pour atteindre les 17 Objectifs de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030.

Agenda des CPPT et des CE *en juillet-août*

Dans beaucoup d'entreprises, en raison des vacances annuelles, le CPPT et le conseil d'entreprise (CE) ne se réuniront pas en juillet et/ou en août. Néanmoins, si la réunion est convoquée, elle abordera les points énumérés ci-dessous.

Durant cette période de vacances, les étudiants jobistes et les intérimaires sont souvent plus nombreux dans les entreprises. Il est donc important de vérifier si des mesures particulières ont été prises en vue d'accueillir ces travailleurs temporaires.

Au CPPT

- **Suivi de la réunion de juin:** les engagements pris ont-ils été respectés ou doivent-ils être remis sur la table des discussions?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection:** le conseiller en prévention doit expliquer oralement le rapport et répondre aux questions.
- **Plan annuel d'action pour 2021:** état d'avancement.
- **Mesures de suivi Corona:** 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 virus Covid-19. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures. Étant donné l'évolution constante du contexte, il est important de continuer à suivre ces mesures et de les adapter si nécessaire.
- **Températures:** en été, de fortes chaleurs peuvent rendre les conditions de travail pénibles. Si cela pose des problèmes dans l'entreprise, le CPPT discutera des mesures susceptibles d'y remédier (voir l'article p. 24).
- **L'accueil en matière de sécurité, en mettant l'accent sur l'accueil des travailleurs temporaires tels que les étudiants jobistes et les travailleurs intérimaires:** l'employeur est responsable de fournir les informations, les instructions et la formation nécessaires sur les risques et les mesures de prévention. Il informe aussi le travailleur sur les aspects de bien-être au travail. Certaines activités sont interdites aux jeunes, aux étudiants ou aux travailleurs intérimaires. Le CPPT a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures relatives à l'accueil des travailleurs (Codex, article II.7-5).

Au conseil d'entreprise

En juillet, vous recevrez les informations économiques, financières et sociales trimestrielles.

- **En matière économique et financière,** l'employeur doit fournir par écrit aux membres du CE des données chiffrées relatives aux ventes, aux commandes, au marché, à la production, aux coûts et aux prix de revient, aux stocks, à la productivité, etc. (AR IEF de 1973). Ces chiffres porteront sur les trois mois écoulés et sur les prévisions pour les trois mois à venir. L'employeur doit commenter les données de sorte que les membres du CE puissent bien comprendre la situation de l'entreprise.
- **En matière d'emploi,** les informations écrites suivantes doivent aussi être communiquées (CCT n°9): la réalisation des prévisions annuelles en matière d'emploi, les raisons pour lesquelles les prévisions n'ont pas pu être atteintes, les modifications dans les prévisions pour le trimestre suivant.

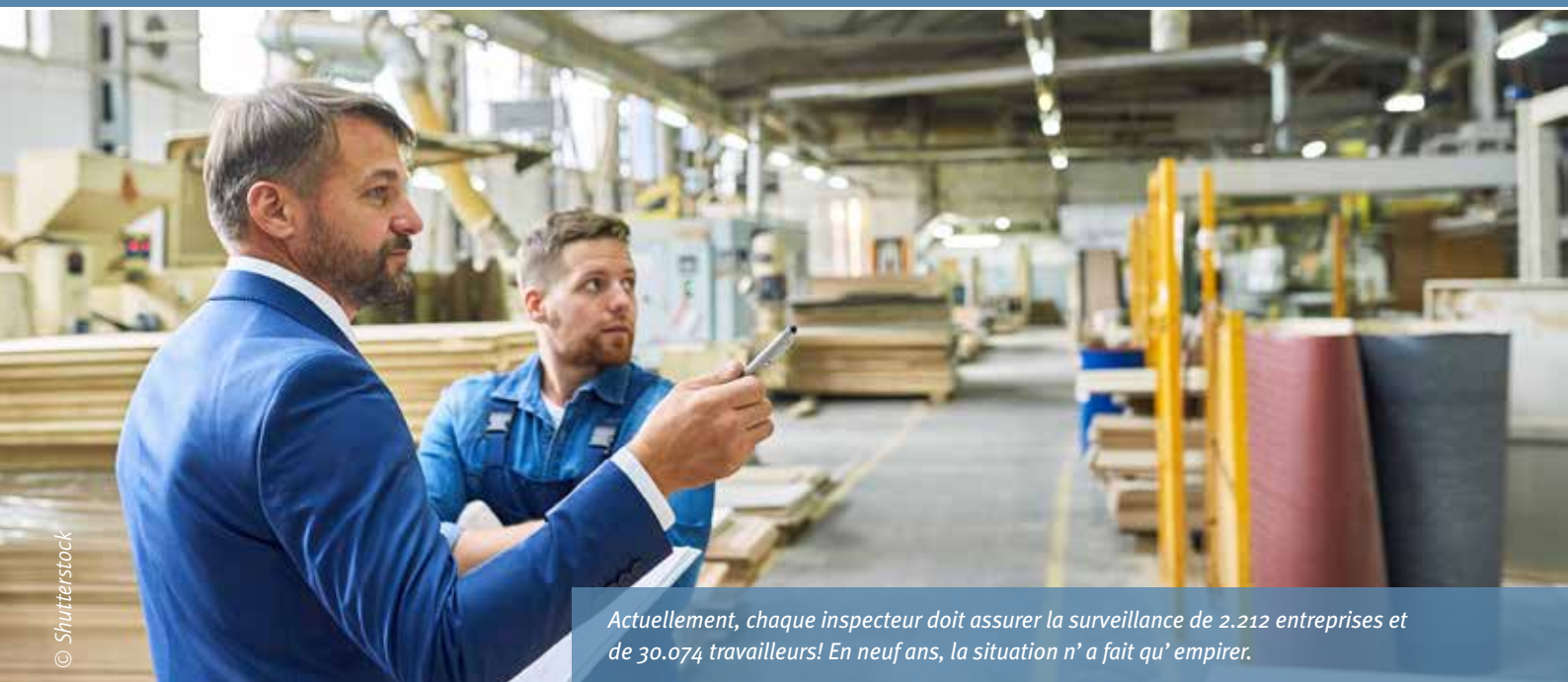
Il va de soi qu'il sera essentiellement question de l'impact de la crise sanitaire sur les activités de l'entreprise et sur l'emploi. Le réviseur doit en outre certifier le caractère fidèle et complet de l'information.

En août, la réglementation ne prévoit pas d'aborder des matières particulières. Toutefois, si la réunion se tient, elle pourra aborder la question de **l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise avec une attention particulière pour les travailleurs temporaires (intérimaires, étudiants...) qui sont engagés pour combler le manque éventuel d'effectifs en période de congé.** Le CE sera informé et consulté préalablement au sujet des mesures envisagées et des moyens à mettre en œuvre pour l'organisation de l'accueil de ces travailleurs dans l'entreprise (CCT n°22). Veillez à ce qu'ils reçoivent toutes les informations nécessaires pour favoriser leur intégration dans l'entreprise. Il s'agit d'informations sur les conditions de travail, leur rôle dans l'entreprise, l'activité et la structure de l'entreprise, les services sociaux et du personnel, les représentants du personnel... Ils doivent aussi recevoir le règlement de travail. Une série d'informations précises leur seront aussi communiquées le premier jour afin qu'ils puissent faire face aux difficultés professionnelles du début.

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |



Étant donné l'évolution constante du contexte lié au Covid, il est important que le CPPT continue à suivre les mesures liées au corona et à les adapter si nécessaire. (Photo pré-corona: instance Wit-Gele Kruis).



Actuellement, chaque inspecteur doit assurer la surveillance de 2.212 entreprises et de 30.074 travailleurs! En neuf ans, la situation n'a fait qu'empirer.

Contrôle du bien-être au travail

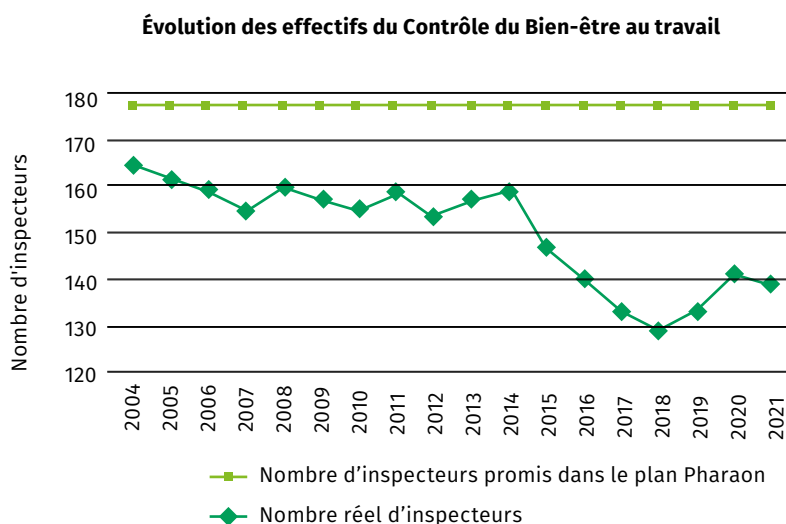
Le nombre d'inspecteurs diminue à nouveau

Les inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail doivent contrôler l'application correcte de la réglementation relative au bien-être auprès de tous les employeurs de ce pays. Leurs tâches et missions n'ont cessé d'augmenter ces dernières années alors que, dans le même temps, le cadre de l'inspection a diminué. Un employeur peut s'attendre à une visite de l'inspection du bien-être tous les 25 ans.

En 2018, le nombre d'inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail a atteint un minimum absolu: 129 pour toute la Belgique. Une tendance à la hausse s'est amorcée en 2019, pour arriver à 141 inspecteurs en 2020. Dans le cadre des mesures relatives aux malades de longue durée, l'inspection s'était vu accorder davantage de moyens pour recruter de nouveaux inspecteurs, mais cette amélioration a été de courte durée. Le 1^{er} mars 2021, seuls 139 inspecteurs étaient en activité. Nous sommes ainsi très en-deçà de la promesse faite en 2004 par le gouvernement dans le cadre du fameux Plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail (Pharaon). Un des axes majeurs de ce plan était la promesse politique de remplacer tous les inspecteurs qui partaient en 2004 et d'engager 14 inspecteurs supplémentaires. Cela signifiait concrètement que le nombre d'inspecteurs pour les services centraux et les différentes directions régionales devait passer à 177. Les ministres

vont et viennent, mais cette promesse n'a pas été respectée. Le graphique montre clairement que dix-sept ans plus tard,

nous n'atteignons toujours pas ce niveau de 177 inspecteurs. Au contraire, l'inspection compte même désormais 25 inspecteurs de moins qu'en 2004. La CSC le répète chaque année: ce faible nombre d'inspecteurs est injustifiable. Avec de tels effectifs, l'inspection n'est pas en mesure de s'acquitter correctement de toutes les missions imposées par la loi.



Obligation d'une analyse genrée

L'édition inédite des élections sociales 2020 est derrière nous depuis quelques mois. Les organes de concertation sont aujourd'hui bien en place. Nous espérons que les discussions s'y déroulent au mieux. Dans le cadre de cette concertation, n'oubliez pas de vous pencher sur l'analyse genrée des dernières élections sociales.

L'analyse genrée des élections sociales est une nouvelle compétence du conseil d'entreprise (CE) ou, en l'absence de CE, de la délégation syndicale. Dans les six mois suivant les élections, le CE doit en effet recevoir de l'employeur une analyse sur le nombre de candidats et élus féminins et masculins au CE et au CPPT (loi CE, art. 15). L'objectif est de vérifier si ces chiffres sont similaires à la proportion de travailleurs et de travailleuses dans l'entreprise. Une analyse genrée de la délégation patronale n'est pas obligatoire, mais nous vous conseillons de la demander et de l'inclure dans la discussion.

Même s'il incombe à l'employeur de réaliser les analyses genrées, ce sont les syndicats qui établissent les listes de candidats. Nous vous conseillons par conséquent de discuter de cette analyse au sein de l'équipe syndicale et de réfléchir à la manière d'obtenir un équilibre hommes-femmes qui corresponde (mieux) à la réalité de l'entreprise au moment de l'élaboration des listes de candidats pour les prochaines élections sociales.

Élections sociales 2020: résultats définitifs

Après les élections sociales organisées du 16 au 29 novembre 2020, nous vous avons présenté les résultats temporaires en détail (voir *Syndicaliste* 935). À cause de la crise liée au Covid, de nombreuses élections ont été organisées après la période des élections sociales. Les résultats définitifs n'ont été validés qu'à la mi-mars.

Dans l'intervalle, le SPF Emploi Travail et Concertation sociale a publié ces résultats définitifs sur son site internet:

www.emploi.belgique.be (thème Concertation sociale, rubrique Élections sociales). Les résultats définitifs confirment que la CSC a remporté les élections sociales 2020 haut la main.

L'inspection est nécessaire

Nous sommes convaincus que les inspecteurs mettent tout en œuvre pour faire du bon travail. Nous les en remercions car leur travail est nécessaire. Dans le dernier rapport annuel de l'inspection, qui date de 2012 (ce rapport a aussi fait les frais du manque du personnel et a disparu), nous pouvions lire que dans 49 % des 56.957 contrôles, on avait constaté des infractions à la réglementation sur le bien-être. Les contrôles effectués l'an dernier sur les mesures Covid le prouvent également: deux entreprises contrôlées sur trois étaient en infraction par rapport aux mesures sanitaires. Les problèmes sur le terrain ne sont pas négligeables. Le nombre d'accidents du travail graves n'a pas diminué ces 30 dernières années. Et des milliers de travailleurs sont encore victimes d'un cancer professionnel.

La question que nous devons nous poser est de savoir si, avec le nombre de collègues dont elle dispose, l'inspection est en mesure de réaliser tous les contrôles nécessaires et de réagir à temps aux problèmes qu'elle rencontre dans les entreprises. Nous pouvons nous imaginer que cette situation est souvent source de frustration.

Une visite de l'inspection tous les 25 ans en moyenne

Le rapport annuel de l'inspection Contrôle du bien-être au travail calculait chaque année en détail les conséquences du nombre limité d'inspecteurs. Il mentionnait le nombre d'inspections dans des entreprises et sur des chantiers de construction, ainsi que le nombre d'inspecteurs par entreprise et par travailleur. Pour ces chiffres, nous devons nous baser sur le dernier rapport établi en 2012. En 2012, l'ONSS enregistrait 274.436 sièges d'exploitation d'entreprises privées et d'organismes publics qui occupaient au

total 3.816.435 travailleurs. La surveillance devait alors être assurée par 144,7 inspecteurs (en ETP) des services régionaux.

En d'autres termes, chaque inspecteur devait assurer la surveillance de 1.897 entreprises et vérifier la situation au travail de 26.375 travailleurs. En 2021, il n'y a plus que 135 inspecteurs dans les services régionaux. Actuellement, chaque inspecteur doit assurer la surveillance de 2.212 entreprises (unités d'exploitation) et de 30.074 travailleurs (selon les derniers chiffres de l'ONSS disponibles). En neuf ans, la situation n'a donc fait qu'empirer.

Les visites d'entreprise ne sont pas la seule mission des inspecteurs. Ils doivent aussi rédiger des rapports, émettre des avis, planifier des visites de suivi, etc. Le nombre de visites possible est donc limité. En 2012, le rapport annuel mentionnait au total 33.158 visites de l'inspection mais dans 12.747 entreprises différentes seulement (8.016 unités d'exploitation et 4.731 chantiers de construction). Sur cette base, nous arrivions au chiffre ahurissant d'une visite de l'inspection dans chaque entreprise tous les 21,5 ans en moyenne. Si nous extrapolons ces chiffres au nombre d'inspecteurs des services régionaux en 2021, à savoir 135, chaque siège d'exploitation d'entreprises privées et d'organismes publics ne reçoit une visite d'inspection que tous les 25 ans.

Les employeurs belges ne doivent pas vraiment s'inquiéter: avec les effectifs actuels, ils ne recevront qu'une seule visite de l'inspection d'ici 2046. Il est urgent d'apporter une réponse politique à ce problème, en commençant par mettre en œuvre le plan Pharaon de 2004 et augmenter le nombre d'inspecteurs pour arriver aux effectifs promis, à savoir 177 inspecteurs.

| Kris Van Eyck |

Trop chaud pour travailler

Huit règles à retenir

Chaque employeur doit disposer d'une analyse des risques liés aux ambiances thermiques dans tous les départements de l'entreprise. En d'autres termes, l'employeur doit savoir où et quand il fait trop froid ou trop chaud pour travailler confortablement. À certaines températures, le travail devient même insalubre et des mesures doivent être prises immédiatement. Voici huit points à considérer lorsque vous travaillez à haute température. (1)

1. L'employeur doit, **au préalable, sur la base d'une analyse des risques**, déterminer à quels endroits de l'entreprise les **valeurs d'action** d'exposition à la chaleur (précédemment appelées les températures maximales) peuvent être dépassées (cf. encadré).
2. L'employeur doit établir **un programme de mesures techniques et organisationnelles** qui est appliqué immédiatement en cas de dépassement des valeurs d'action.
3. **Le CPPT doit donner son avis** sur l'analyse des risques et le programme de mesures qui sont ensuite reprises dans le plan global de prévention.
4. Lors de l'élaboration du programme, l'employeur doit penser à **différents types de mesures**:
 - des mesures techniques qui agissent sur la température, l'humidité de l'air ou la vitesse de l'air (aération artificielle...);
 - la diminution de la charge de travail physique;
 - des méthodes de travail alternatives qui limitent la durée et l'intensité de l'exposition;
 - l'adaptation des horaires de travail ou de l'organisation du travail. Les périodes de repos éventuelles sont fixées après l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail et après l'accord préalable des représentants des travailleurs au CPPT ou de la délégation syndicale. À défaut d'accord, le tableau des périodes de repos et de travail repris en annexe à l'arrêté royal doit être appliqué.
 - la fourniture de vêtements professionnels adaptés.
5. Lorsque les valeurs d'action sont dépassées en été, l'employeur doit en tout état de cause distribuer gratuitement des boissons rafraîchissantes et assurer une ventilation supplémentaire dans les 48 heures. Si la chaleur persiste après 48 heures, un régime de présence limitée sur le lieu de travail et de périodes de repos doit être introduit. Les périodes de repos sont fixées après avis du conseiller en prévention-médecin du travail et après accord préalable des représentants des travailleurs du CPPT ou de la délégation syndicale.
6. Même si la température n'est pas plus élevée que les valeurs d'action, l'employeur doit assurer un lieu de travail confortable.
7. Les travailleurs qui travaillent dans des conditions dépassant les valeurs d'exposition à la chaleur ou qui sont occupés habituellement à l'extérieur sont soumis à une **surveillance de santé**.
8. Les travailleurs doivent recevoir des **informations et une formation** sur les résultats des mesurages, les valeurs d'action, les mesures de prévention, la façon de dépister et de signaler les symptômes physiques, les comportements sûrs, la surveillance de santé, etc.

| Kris Van Eyck |

Quand fait-il trop chaud pour travailler?

Charge de travail physique	Valeur d'action pour la chaleur (indice WBGT)
Travail léger ou très léger	29
Travail semi-lourd	26
Travail lourd	22
Travail très lourd	18

Les valeurs d'action pour l'exposition à la chaleur, que l'on appelle les valeurs WBGT, ne sont pas mesurées avec un thermomètre normal. La mesure dans laquelle le corps supporte la chaleur dépend en effet aussi d'éléments comme l'humidité de l'air, la chaleur de radiation, etc. L'indice WBGT mesuré ou calculé avec un appareil spécial est généralement inférieur

au résultat indiqué par un thermomètre normal. La méthode de mesurage et de calcul est fixée dans l'entreprise après l'avis du médecin du travail et après l'accord du CPPT. Attention: les valeurs d'action protègent la santé du travailleur, mais ne garantissent en aucun cas un environnement de travail confortable.

(1) Les dispositions légales sur l'exposition à la chaleur au travail sont reprises dans le Code sur le bien-être au travail, livre V, titre 1 (voir également www.lacsc.be).



© Shutterstock

Si les valeurs d'action sont dépassées au-delà de 48 heures, un régime de présence limitée sur le lieu de travail et de périodes de repos doit être introduit.