

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 juillet 2021 / n° 948



La régularisation
des sans-papiers,
c'est l'affaire de tous!

4

La Belgique condamnée
pour inaction climatique

14

Le Conseil général
de la CSC
approuve le projet
d'accord social

28-31

Conférence de l'OIT 2021
Le droit à la
négociation menacé



NOUVELLES CSC

- 2 Indexation des cotisations
2 Pour un été revigorant

VICTOIRE SYNDICALE

- 3 TI Group Wandre: tous les emplois menacés sont sauvés!

CLIMAT

- 4 La Belgique condamnée pour inaction climatique
5-7 La transition écologique: un défi à relever pour les entreprises

EN ACTION

- 8-9 La régularisation des sans-papiers, c'est l'affaire de tous
10 TSE: Des trains partout et pour tous

MOBILITÉ

- 11 Semaine de la mobilité: participez au Défi mobilité!
12-13 Le diagnostic fédéral de mobilité, annonciateur d'un changement?

NOUVELLES

- 14 Le Conseil général de la CSC approuve le projet d'accord social!
15-17 Norme salariale 2021-2022: l'étau se resserre

MESURES CORONA

- 18-19 Deuxième été sous l'ère corona

DROIT DU TRAVAIL

- 20 Décès d'un enfant ou d'un partenaire: dix jours de congé de deuil

ENVIRONNEMENT

- 21-23 Pollutions intérieures: des effets méconnus
24-27 Danone: quel avenir pour le projet d'«entreprise durable»?

SANS FRONTIÈRES

- 28-31 Conférence de l'OIT 2021: le droit à la négociation menacé

DANS L'ENTREPRISE

- 32 Agenda du CPPT et du CE pour septembre



Indexation des cotisations

Les cotisations CSC sont indexées annuellement. À partir du 1^{er} juillet, la cotisation est majorée en moyenne de 0,04 euro pour les non-actifs et les travailleurs à temps partiel et de 0,07 euro par mois pour les actifs. Grâce à cette adaptation, la CSC peut continuer à défendre pleinement vos intérêts: des conditions de travail sûres pendant et après le corona, des salaires plus élevés, une bonne combinaison entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de meilleures pensions et allocations. De surcroît, la CSC peut aussi continuer à investir dans ses

services: un guichet numérique via www.macsc.be, l'accompagnement de carrière individuel, des conseils sur mesure, l'assistance juridique, etc.

- Un aperçu de toutes nos cotisations: www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation
- Tous les avantages de votre cotisation: www.avantagescsc.be
- Vous avez des questions sur les impacts du coronavirus sur votre travail? Rendez-vous sur www.lacsc.be/coronavirus

Pour un été revigorant

Ce numéro de *Syndicaliste* est le dernier de cette année sociale. Il est volumineux parce que nous avons encore beaucoup d'informations à vous transmettre. Nous espérons que vous trouverez du temps pour le lire durant ces mois de juillet et août.

Après cette année Covid pleine d'imprévus et d'inquiétudes, nous vous souhaitons un été en pleine santé, revigorant et vivifiant. Continuons à prendre soin de nous et des autres.

Syndicaliste vous retrouve en septembre, porté par les nombreuses luttes que mènent la CSC, ses délégués et ses militants pour un monde plus juste et solidaire.

Bonnes vacances!



Rendez-vous sur
www.lacsc.be/vacances
pour avoir une chance
de gagner un séjour
en Belgique!



colophon

Photo de couverture: Grève de la faim à l'église du Béguinage le 17 juin 2021 - Donatienne Coppieters

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, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft



© Isabelle Debroux

Dès l'analyse du projet de restructuration, la CSC a contesté fermement le licenciement collectif chez TI Group Automotive Systems Belgium à Wandre qui, malgré la crise, affichait des résultats positifs en 2020.

Victoire CSC chez TI Group Wandre Tous les emplois menacés sont sauvés!

C'est le soulagement chez TI Group Automotive Systems Belgium à Wandre. Après plusieurs mois de négociation, la direction de cette entreprise spécialisée dans le feuilard cuivré pour l'industrie automobile a finalement décidé d'enclencher la marche arrière face à une délégation CSC-CNE déterminée à faire respecter les travailleurs. Les 40 emplois menacés (34 ouvriers et 6 employés) sur les 117 occupés sur le site liégeois sont tous sauvés! La procédure Renault a été stoppée nette dès l'officialisation de la décision en conseil d'entreprise.

«Cette victoire a provoqué une explosion de joie dans l'entreprise, commente René Petit, secrétaire permanent de la CSC Metea. Après plus de quatre mois d'angoisse, cela a été une délivrance pour le personnel et toute l'équipe CSC-CNE, seule famille syndicale présente chez TI Group. Tout au long de la procédure, le soutien de tous les travailleurs a mis la direction en difficulté. Leur appui a été sans faille!»

Dès l'analyse du projet de restructuration présenté en février, la CSC a contesté fermement le licenciement collectif. «Cette entreprise est saine et se porte bien. Elle ne fait pas de pertes, signale René Petit. Malgré la crise, elle a affiché des résultats positifs en 2020. En fait, son projet de restructuration n'avait qu'un seul but: rassurer les actionnaires.»

La négociation a été rude. «Nous n'avons cessé de contester les arguments avancés par la direction et les données qui nous étaient présentées. Nous avons déjà obtenu le sauvetage de six emplois. Parallèlement, nous n'avons pas arrêté de marteler que personne ne quitterait l'usine sans une enveloppe décente,» précise le secrétaire permanent de la CSC Metea.

Cette détermination, appuyée par le soutien indéfectible de tous les ouvriers et de tous les employés, a fait reculer la direction! «Les travailleurs ont réagi avec beaucoup de sang-froid tout au long de la procédure. Ils n'ont pas débrayé au moment de l'annonce du projet de licenciement collectif et ont demandé à être informés régulièrement. Après chaque conseil d'entreprise, le comité d'usine, composé de quinze délégués, se réunissait et organisait

une assemblée avec le personnel. Quand les négociations ont été dans l'impasse, les travailleurs ont directement fait bloc: ils ont arrêté le travail tous ensemble, ouvriers comme employés. Il n'y a pas eu de piquet devant l'usine, mais une présence à chaque pause au réfectoire. Après 10 jours de blocage, le déblocage: retrait de la procédure Renault. Et, cerise sur le gâteau, les travailleurs ont obtenu le paiement par l'employeur des jours d'arrêt puisque la direction était responsable du conflit!»

Cette victoire illustre bien que la solidarité continue à payer. Le seul combat perdu d'avance, c'est celui qu'on ne mène pas! «Comme je l'ai souvent rappelé, dit René Petit, tout est question de rapport de force dans les combats syndicaux. Mais cela ne tombe pas du ciel, cela se construit et cela s'entretient surtout. La solidarité est en grande difficulté de nos jours. Puisse cet exemple en faire réfléchir d'autres! Encore merci à toute l'équipe de TI Group et à son remarquable personnel. En guise de conclusion, je dirais que remporter des victoires, c'est possible. Il suffit d'y croire déjà.»

| Isabelle Debroux |



Portées par le jugement qui les condamne, les autorités politiques belges vont-elles enfin agir pour le climat?

La Belgique condamnée pour inaction climatique

Le 17 juin 2021, le tribunal de première instance de Bruxelles a condamné collectivement les autorités belges pour leur politique climatique négligente. Les juges considèrent que la politique climatique belge est si médiocre qu'elle viole les droits humains les plus fondamentaux. Par contre, ils n'imposent pas d'objectifs concrets.

«Cette déclaration est un signal clair pour nos décideurs politiques. Des politiques décisives en vue d'un avenir pauvre en carbone doivent être prises immédiatement et en priorité. Un avenir meilleur et plus sain», déclare Serge de Gheldere, président de l'ASBL Affaire climat.

Le jugement détaillé (83 pages!) est historique à trois égards. Non seulement la plainte de l'Affaire climat, mais aussi celle des 58.000 co-demandeurs, a été déclarée recevable. Avec cette réceptivité aux citoyens, nous faisons l'histoire au niveau mondial: pour la première fois, la justice reconnaît que nous sommes en danger direct, personnel et réel.

L'arrêt indique également que l'État fédéral et les trois Régions sont conjointement et individuellement responsables. Là aussi, nous déplaçons les balises. Il s'agit de l'obligation du Code civil d'agir de manière socialement prudente et de prévenir les dommages climatiques graves prévisibles.

L'arrêt, et c'est ce qui est le plus significatif, note également que nos gouvernements violent les articles 2 et 8 de la

Convention européenne des droits de l'homme avec la politique climatique actuelle de qualité inférieure. Ces articles traitent du droit le plus fondamental qu'est le «droit à la vie» et du «droit au respect de la vie privée et familiale». Ce faisant, dit le juge, c'est un droit humain d'être protégé contre un réchauffement climatique dangereux et les États ont l'obligation de protéger ce droit humain.

Pour la première fois, les citoyens ont clairement fait savoir que la liberté d'action du gouvernement et des ministres s'arrête là où nos droits, ainsi que les droits de nos enfants et petits-enfants, risquent d'être violés.

Pas d'objectifs concrets

«C'est une bonne nouvelle. Mais nous n'y sommes pas encore», déclare l'Affaire climat. En effet, le tribunal n'a pas suivi la demande de l'Affaire climat d'imposer des objectifs concrets de réduction de gaz à effet de serre. L'association a demandé que notre pays émette minimum 42 % de gaz à effet de serre en moins d'ici 2025 et minimum 55 % en moins d'ici 2030. Les

juges belges n'ont pas voulu aller aussi loin que les Néerlandais et les Allemands dans de récents procès similaires.

En fait, ceci n'est pas compréhensible, réagit l'Affaire climat. Cela se résume à une situation où un agent dit à un automobiliste: «Monsieur, vous conduisez à 180 à l'heure. C'est beaucoup trop rapide.» «Oh, excusez-moi. Quelle est la vitesse autorisée?» «Eh bien, ça, nous ne vous le disons pas.»

Portée par les récentes décisions rendues, entre autres, par les plus hautes juridictions d'Allemagne et des Pays-Bas, qui ont imposé des politiques climatiques plus ambitieuses dans des affaires similaires, l'association fait appel du jugement. Dans le même temps, elle considère une affaire devant la Cour des droits de l'homme de Strasbourg. La Cour d'appel de Bruxelles est confrontée à des retards si importants que l'Affaire climat pourrait ne pas avoir lieu avant 9,5 ans. Et nous avons moins de dix ans pour prévenir les changements climatiques dangereux. Compte tenu de l'urgence climatique, cela signifierait qu'il n'y a pas de recours effectif dans le système juridique belge, ce qui nécessite un recours devant les tribunaux de Strasbourg.

Ceci lance une nouvelle phase d'un processus lancé il y a six ans.

En savoir plus sur l'Affaire climat, le procès, les actions:
<https://affaire-climat.be>



Pour les entreprises, les défis sont grands: il va falloir atteindre les objectifs de neutralité carbone d'ici à 2050, tout en anticipant les changements structurels de long terme liés aux conséquences du changement climatique.

100 mesures pour un Green new deal belge

Au vu de l'immense chantier qui s'annonce, la Coalition climat, dont la CSC est membre, propose une centaine de mesures sectorielles et transversales pour mettre en œuvre la transition climatique. Ce «Green New Deal belge» promeut une vision systémique, transformative et solidaire de la société belge pour l'aligner sur les objectifs de l'Accord de Paris.

Ces solutions sont à la disposition de nos responsables politiques pour qu'ils exécutent effectivement ce que la justice, mais aussi des dizaines de milliers de citoyens et citoyennes belges, attendent d'eux. Ces derniers se préparent à revenir en masse cette année. **Le dimanche 10 octobre 2021**, à la veille du sommet climatique de Glasgow (COP 26) et d'un important sommet européen, **nous descendrons à nouveau dans la rue** pour rappeler l'urgence climatique et le besoin d'actions ambitieuses, cohérentes et solidaires en Belgique.

La transition écologique: un défi à relever pour les entreprises

Pour répondre aux enjeux de la crise climatique, la Belgique vise à être décarbonée en 2050. Concrètement, à cet horizon, elle devrait avoir réduit ses émissions de gaz à effet de serre (GES) d'environ 95 % par rapport à 1990. Le défi est colossal mais nécessaire pour assurer une vie humaine digne. Les entreprises doivent aussi entrer de plein pied dans l'ère de la décarbonisation.

Pour atteindre les objectifs fixés, les entreprises vont devoir se décarboner. Des chantiers stratégiques sectoriels sont déjà élaborés par les pouvoirs publics. Les secteurs les plus émetteurs feront face à des défis importants.

Selon le SPF Santé - DG Environnement, en charge de la stratégie fédérale (1), les secteurs des bâtiments, des transports et de la production d'électricité pourraient être entièrement décarbonés à l'horizon 2050. Dans les secteurs de l'industrie, de l'agriculture et des déchets, certaines émissions difficiles à réduire pourraient ne pas être complètement éliminées d'ici 2050 et devraient être compensées par l'absorption de carbone provenant des puits naturels et, si nécessaire, par des technologies d'élimination du carbone.

Pour les entreprises, les défis sont grands: il va falloir atteindre les objectifs de neutralité carbone, mais également anticiper les changements structurels de long terme liés aux conséquences du changement climatique. Certains produits vendus deviendront obsolètes, certaines chaînes d'approvisionnement seront chamboulées, les processus de production vont devoir être revus, les moyens de transports vont évoluer... Autant de changements qui auront un impact sur la production, l'emploi et l'organisation du travail.

Avec les centrales syndicales

Les centrales syndicales suivent de près ces évolutions et anticipent les changements spécifiquement liés à leurs secteurs. C'est le cas par exemple dans le

(1) Vision et chantiers stratégiques pour une Belgique décarbonée à l'horizon 2050. Contribution à la stratégie à long terme de la Belgique. SPF Santé, DG Environnement, service Changements climatiques. <https://climat.be/doc/national-lt-strategy-contribution-federale.pdf>

secteur alimentaire où la transformation vers un fonctionnement plus circulaire est en route. Avec à la clé, des économies d'énergie et de matières, des impacts positifs sur l'environnement (avec entre autres la limitation des déchets), et sur la qualité nutritionnelle des produits. «*Nous sommes très attentifs à ces évolutions et veillons à accompagner les délégués dans ces changements*», témoigne Raymond Docquier, responsable pour la CSC Alimentation et Services à Liège.

Autre exemple: celui de la construction où selon Luc Norga, économiste à la centrale CSC BIE, un des plus gros défis pour le secteur est de décarboner l'ensemble de sa chaîne de valeur: «*Cela doit aller de la fabrication et du type de matériaux à l'usage même des bâtiments et des infrastructures, en passant par le processus de construction et en intégrant le recyclage ou la réutilisation des matériaux. Et cela devra se faire avec davantage de concertation et en tenant compte des travailleurs, dans le respect des règles sociales et avec une bonne offre de formation tenant compte de l'évolution des métiers*», insiste-t-il.

L'importance de l'anticipation

Pour anticiper ces changements structurels, l'évolution climatique doit faire partie des plans de développement industriel de long terme de nos entreprises.

Selon une étude du cabinet PwC, 72 % des grandes entreprises communiquent sur le sujet dans leurs rapports annuels, RSE (responsabilité sociétale des entreprises) ou rapports intégrés (730 entreprises analysées dans 21 pays). C'est une bonne nouvelle. L'étape supplémentaire nécessaire est de les intégrer, concrètement, dans la stratégie.

Sur le terrain, Sophie Reginster, experte syndicale IEF (informations économiques et financières) auprès des conseils d'entreprise, observe que nous sommes en ce

moment dans une étape-clé de cette transition: «*Lors de l'information de base présentée dans les conseils d'entreprise annuels au printemps 2021, une grande partie des entreprises ont intégré leur stratégie d'anticipation des défis climatiques. Malgré les défis internes des entreprises liés à la crise sanitaire, 2020 est un tournant dans la concrétisation de ces défis. À partir de maintenant, tout plan industriel de long terme solide inclut inévitablement ces défis. Les entreprises qui ne suivent pas cette voie mettent leur pérennité de long terme en péril.*»

Pour les travailleurs, l'anticipation des entreprises est primordiale afin de garantir de l'activité et de l'emploi ancré dans leur région. «*Malheureusement, dans certaines entreprises, les plans stratégiques se limitent encore au court terme. Il y a aussi des entreprises où les anticipations se font au niveau du groupe et de la maison mère. Les filiales sont alors peu impliquées et pourraient subir des conséquences négatives en termes de production et d'emploi, sans moyen de prendre en main leur destin. Avoir un réseau d'entreprises ancrées et durables sera une force pour les défis sociaux, économiques et environnementaux futurs*», estime Sophie Reginster.

Des aides publiques

Pour aider les entreprises à faire face à ces exigences, des solutions existent au niveau des pouvoirs publics.

En Wallonie, il existe tout un dispositif d'aides aux entreprises du secteur privé, ainsi qu'aux établissements du secteur non marchand. (1) Il s'agit d'aides à l'investissement en matière d'énergie renouvelable, de subventions afin de réaliser des audits et études énergétiques, ou encore de la délivrance de chèques énergie.

Le dispositif *EasyGreen* vise ainsi à soutenir financièrement les PME dans leurs efforts en matière d'efficacité énergétique

de leurs bâtiments et de leur process, ou encore pour la production d'énergie renouvelable. Les entreprises en accord de branche ont aussi la possibilité d'obtenir des subsides de l'Agence wallonne de l'air et du climat (AWAC) pour la réalisation d'un mapping CO2.

La Wallonie a aussi adopté récemment le plan *Circular Wallonia* pour booster les principes de l'économie circulaire au sein du tissu industriel wallon. (2) Il inclut diverses formes de soutien aux entreprises dans leur transition vers un modèle plus circulaire, mais aussi dans leurs innovations, leurs besoins de partenariats et dans la formation dans ces filières.

Au niveau européen, le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières - dont le principe a été voté récemment par le Parlement européen - permettra de protéger nos entreprises contre des importations venant de pays qui ne respectent pas les standards européens. La proposition de la Commission sur l'ajustement carbone aux frontières est d'ailleurs suivie de très près en ce moment par les organisations syndicales. Pour Antoine Dedry, économiste à la CSC Metea, ce mécanisme est incontestablement une condition essentielle pour triompher du défi de la décarbonation sans sacrifier les emplois du secteur de l'acier en Europe.

| Cellule Rise (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) |

(1) <https://energie.wallonie.be/>

(2) <https://economiecirculaire.wallonie.be>



Au CE, veillez à poser les bonnes questions sur la politique environnementale de l'entreprise.

L'anticipation climatique au centre de la concertation sociale

En tant qu'équipe syndicale, il est important de veiller à ce que votre entreprise anticipe ces changements et leur impact sur l'organisation du travail et l'emploi. Voici quelques points que nous vous invitons à aborder lors des réunions des CE et des CPPT.

Au CE

Voici quelques exemples de questions à poser lors de votre prochain conseil d'entreprise (CE):

- L'entreprise a-t-elle une stratégie RSE? Si oui, existe-t-il un rapport RSE? Si oui, comment est-il distribué, communiqué?
- L'entreprise réalise-t-elle un bilan carbone® sur l'ensemble de ses activités (scope 1, scope 2 et scope 3), pas uniquement le volet énergétique? Quelle est la stratégie de l'entreprise pour réduire ses émissions de gaz à effet serre?
- Quel est le plan de l'entreprise concernant ses matières premières? Existe-t-il un risque de pénurie (ressources naturelles ou contexte mondial type pandémie)?
- Combien coûte chaque année la gestion des déchets? Existe-t-il un plan de revalorisation des déchets (par le recyclage)?
- L'entreprise fait-elle de l'éco-conception sur ses produits? Pense-t-elle à la fin de vie des produits mis sur le marché?
- Notre produit pourrait-il être modifié ou disparaître à cause de changements structurels sur les marchés?

Au CPPT

Conformément à l'art. II.7-16. du Code du bien-être au travail, l'employeur doit fournir annuellement lors d'une réunion du CPPT un commentaire détaillé en ce qui concerne la politique d'environnement menée par l'entreprise.

Concrètement, il s'agit de donner des informations détaillées sur ce que l'employeur compte faire en matière environnementale. Ces éléments trouvent leur origine soit:

- dans une obligation légale de mise en conformité par rapport à des règles environnementales strictes (on pense aux permis uniques et aux règles régionales en la matière);
- dans une volonté, superficielle ou en profondeur, de «verdir» l'entreprise afin de réduire ses coûts, améliorer son image et/ou réellement s'engager pour faire sa part.

Ceci dit, rien n'est prévu sur la forme que doit prendre cette politique environnementale. Retenez que cela doit être une déclaration listée de choses concrètes que l'employeur va mettre en œuvre dans des échéances bien définies et avec des moyens précis. Il s'agit en somme d'un plan qui doit être fort similaire au plan annuel d'action dont l'employeur doit obligatoirement disposer en ce qui concerne les autres domaines du bien-être (sécurité, santé, risques psychosociaux...).

Veillez donc à recevoir ces informations environnementales une fois par an et, si l'employeur ne vous les donne pas ou s'il signale qu'il n'y a pas de politique environnementale, demandez-lui pourquoi et entamez le dialogue en ce sens avec l'aide de la CSC.

L'environnement est l'un des sept domaines du bien-être. Agir en faveur de l'environnement est bien souvent un moyen de faire d'une pierre deux coups, car ce qui est bon pour l'environnement est souvent très bon pour les collègues!

| Sophie Reginster |

La régularisation des sans-papiers, c'est l'affaire de tous

Depuis le 23 mai, 430 personnes sans papiers sont en grève de la faim à Bruxelles, dans l'église du Béguinage, à l'ULB et à la VUB. Le 17 juin, des représentants de la coordination des sans-papiers, des syndicats, des universités, du secteur culturel et du monde associatif ont organisé une conférence de presse sur le parvis de l'église du Béguinage. Ensemble, ils défendent les raisons pour lesquelles la régularisation des sans-papiers est aujourd'hui incontournable et est l'affaire de tous. Le politique ne peut plus se taire et fermer les yeux! Ce 30 juin, ils ont enfin obtenu une entrevue avec le secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, Sammy Mahdi. Mais le blocage persiste.

Ce 17 juin, à l'intérieur de l'église du Béguinage, quelque 220 personnes de tous âges sont en grève de la faim. Beaucoup sont couchés sur leur lit, les yeux ouverts, réceptifs aux regards. Certains essaient de se reposer, complètement recouverts par leur couverture. Les joues se sont creusées, les teints ont jauni, certains regards sont vides et épuisés, les forces s'affaiblissent et certains ont besoin du support de quelqu'un d'autre pour marcher. «Faire grève de la faim dévoile les problèmes de santé car les sans-papiers ne vont pas chez le médecin», me dit Amir. Tous les jours, des personnes sont envoyées à l'hôpital.

Ils me racontent, témoignent pour certains de leur long séjour en Belgique, de l'exploitation par le travail et par le logement. Amir est depuis 16 ans en Belgique: «En 2009, j'ai introduit une demande de régularisation par le travail. Ça a été un échec. J'ai changé de logement 13 fois. J'ai vécu pendant trois ans dans un grenier sans chauffage, juste à côté de la gare de Schaerbeek et de ses 12 voies de trains. Tous les matins, j'étais réveillé par le premier train de marchandises vers 3h. Toute la maison tremblait. On payait 550 euros pour trois et quand on était quatre, le loyer montait à 650 euros.»

«Les animaux ont plus de droits que nous»

Mohamed, 22 ans, Marocain, est en Belgique depuis 3 ans et demi, Aymen, 20 ans, Algérien, depuis 2 ans. Ils entament la conversation en étant tous deux couchés sur leur lit, revêtus de couvertures colorées. Derrière Aymen, un masque blanc est suspendu. Sur son front est inscrit «Libère mes rêves». Un foulard bleu évoquant une larme est accroché à l'œil gauche. Sur la bouche, un papier collant en croix.

«On n'a pas de solution, dit Mohamed. On espère. Je trouve pas les réponses. On est obligé de faire un enfant, de se marier pour rester en Belgique? On ne veut pas de ça, on ne veut pas profiter d'une femme. On a fait le choix de venir en Belgique pour se développer parce qu'on n'a pas trouvé le bien dans notre pays. À la télé, on voit l'humanité, les droits humains en Europe. Mais en réalité, les animaux ont plus de droits que nous. On est venu à cause de la dictature. Mais ici, c'est la dictature indirecte qui est encore plus dangereuse. Tu gaspilles ta vie, ta santé. La prison c'est mieux. Tu es logé, nourri, tu peux te laver... Si on galère pour un résultat, ce sera de bons souvenirs. Sinon ce sera le pire cauchemar et tu pourras venir mettre des fleurs sur ma tombe...»

«La régularisation, c'est la dignité»

Dans un autre endroit de l'église, un groupe de six hommes. Certains ont le regard hargné, triste. Derrière eux, un panneau: «La tâche de l'homme politique est de tirer d'affaire au moins quelques individus». Oumar est énervé. Il n'en peut plus des démarches administratives qui n'aboutissent qu'à des refus. «Y'en a marre. La régularisation, c'est la dignité. On travaille pour 5 euros. Il n'y a pas de possibilité de porter plainte contre un patron abuseur. Illégal? On n'est pas des dealers, pas des pédophiles, on travaille, on paye entre 6 et 21 % de taxes. Ici, c'est comme l'hôpital psychiatrique. Il y a



Grève de la faim à l'église du Béguinage, le 17 juin.

© Donatienne Coppieters



We are
Belgium
too

Répondons massivement
à l'appel des personnes
sans-papiers

www.wearebelgiumtoo.be

beaucoup de stress, tu dors pas bien. J'ai arrêté de travailler pour faire la grève de la faim. On vient de pays riches et tout ce qu'on a comme richesse, c'est l'Europe qui le prend, le gaz, le pétrole... C'est difficile de vivre 10 ans dans la peur de la police, des contrôles.... La grève de la faim est la dernière chance.»

Voyant que je parle avec d'autres, Chemse-dinne m'invite à venir «chez lui». Il me fait asseoir sur son lit. En Belgique depuis 19 ans, il a reçu un avis négatif de l'Office des étrangers lors de sa demande de régularisation en 2009: «*Je travaillais pour une société de nettoyage à 7 euros de l'heure. Mais à cause du corona, je me suis retrouvé sans travail, une catastrophe. Je payais un loyer de 250 euros pour une chambre qu'on partageait à quatre. Chacun payait cette somme. Quand les gens partent en vacances, nous on reste ici. Y'a pas de congé. On doit payer son loyer, ses factures. Ici, à l'église, on a de la souffrance comme d'habitude. On a besoin juste des papiers pour être libres. Si je les ai, je partirai en France, peut-être en Italie. J'aime bien l'Italie.»*

Sur le parvis de l'église, un panneau énumère toutes les actions menées par les personnes sans papiers depuis le début de l'occupation de l'église du Béguinage en janvier 2021, dont une rencontre le 8 avril avec Sammy Mahdi, le secrétaire d'État à l'asile et la migration. Et quoi? questionne le panneau à la fin.

À l'intérieur, sur une colonne, une affichette explique les conséquences d'une grève de la faim pour le corps et le psychisme. «*L'état se dégrade, on a des problèmes cognitifs, de vision, des difficultés à s'exprimer, à dormir, ça affecte le moral. Parler devient très fatigant»*, m'explique Hamad, un des porte-parole des grévistes.

Les associations en action

Ce 17 juin, sur le parvis, une conférence de presse est organisée. Les orateurs se suc-

cèdent sur le podium: Ariane Estenne du Moc, Henriette de la Coordination des sans-papiers et du Comité des femmes sans papiers, Selena Carbonero Fernandez de la FGTB, Stefan Nieuwinckel de Pax Christi Vlaanderen, Chems Mabrouk de la Fédération des étudiants francophones, Andrea Rea, membre du Comité des sans-papiers de l'ULB et de la VUB, et Ingrid Falque, prof à l'UCL, qui représentent le corps académique, Charles Ducal, un poète néerlandophone, Anne Léonard de la CSC, Hamad et Ipssen de l'Union des sans-papiers pour la régularisation, affaiblis par la grève de la faim, Daniel Alliet, le curé de l'église du Béguinage, haut lieu de lutte depuis plus de 20 ans pour les droits des personnes sans papiers, Soti Ngo du Cire (Coordination et initiatives pour réfugiés), et Véronique Oruba du Moc. Difficile pour eux de contenir leurs émotions.

Anne Léonard, secrétaire nationale de la CSC, appelle le gouvernement De Croo à changer de cap. «*Le remède, il doit être solidaire et juste. Le mouvement ouvrier chrétien n'accepte pas que des milliers de femmes, d'hommes et d'enfants ne puissent avoir droit à la parole sous prétexte de ne pas détenir le bon titre de séjour. Autant le savoir: nous ne renoncerons jamais aux droits des personnes - enfants, femmes ou hommes -, même si elles sont privées de titre de séjour régulier. Personne ne devra rester sourd aux revendications des travailleurs sans papiers.»*

Le 23 juin, les parlementaires ont discuté d'une proposition de loi concernant les personnes sans-papiers. Une délégation représentant les différentes organisations a assisté aux débats. Elle s'est fait éjecter après avoir envoyé des avions en papier confectionnés avec le texte de la pétition «*We are Belgium too*».

Le 27 juin, après 36 jours de grève de la faim, face au silence du gouvernement, des grévistes de la faim ont décidé de se coudre les lèvres «*face au silence du gouvernement*».

Le 30 juin, une délégation composée de représentants de la CSC, de la FGTB, du Cire, de Pax Christi Vlaanderen, de la Coordination des sans-papiers et de l'Union des sans-papiers pour la régularisation a rencontré Sammy Mahdi pour lui remettre les 28.000 pétitions «*We are Belgium too*», essayer de négocier une issue qui convaincra les personnes sans-papiers d'arrêter la grève de la faim et trouver une solution digne et humaine pour les 150.000 personnes sans papiers présentes sur le territoire. «*Le blocage est total, explique Amélie Rodriguez, responsable nationale des Migrants CSC, à l'issue de la rencontre. Il n'est pas ouvert à la discussion sur nos revendications et souhaite garder une politique qui invisibilise les personnes sans papiers. Il faut trouver une solution dans les 15 jours au risque d'avoir une catastrophe sur la conscience du secrétaire d'État. Nos revendications sont justes et humaines et on ne lâchera pas.»*

Les organisations continueront à faire pression pour que le gouvernement Vivaldi mette en œuvre les propositions qui sont sur la table du parlement: des critères clairs et permanents de régularisation et la création d'une commission indépendante. Elles invitent tous les responsables politiques à dépasser leurs différences et à se réunir autour d'une conférence interministérielle, dans l'urgence, pour les personnes sans papiers qui, depuis un an et demi de pandémie, vivent dans une fragilité accrue malgré leurs attaches durables en Belgique.

Finissons-en avec cette indifférence du gouvernement, insupportable pour les citoyens parce que ce combat est celui de l'humanité, de la solidarité et du respect de l'État de droit!

| Donatienne Coppieters |

Signez la pétition sur
www.wearebelgiumtoo.be



Des trains partout et pour tous

Le lundi 21 juin, les Travailleurs sans emploi de la CSC ont rencontré le ministre fédéral de la Mobilité, Georges Gilkinet, afin de partager leurs préoccupations et leurs propositions pour un meilleur accès à la mobilité pour les personnes sans emploi et les personnes ayant des petits revenus en général.

La mobilité fait partie des dossiers prioritaires pour les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) parce que le chômage entraîne un repli sur soi. La mobilité est donc un important enjeu stratégique de lutte contre l'isolement et la pauvreté. Les personnes précarisées ont besoin de pouvoir bouger pour s'en sortir et, paradoxalement, le manque de revenu, versus le prix du transport, ne leur permet pas d'améliorer leur situation.

Une question sociale

Il n'est pas inutile de rappeler que les allocations de chômage en Belgique sont parmi les plus basses d'Europe. Toutes les études rapportent que le risque de pauvreté est très élevé chez les «inactifs», principalement les personnes au chômage. D'après les nouveaux chiffres de Statbel, l'office belge de statistique, en 2020, 10,9 % de la population belge était confrontée à une situation de privation matérielle et sociale. Cette moyenne cache de grandes disparités régionales: à

Bruxelles, 44,2 % des personnes ne pouvaient faire face à une dépense imprévue contre 36 % en Wallonie et 12,7 % en Flandre. En 2019, Statbel rapportait que 14,8 % de la population en Belgique était considérée comme à risque de pauvreté monétaire, les plus vulnérables (47,9 %) étant les personnes sans emploi.

Une question environnementale

Plusieurs études démontrent que le transport routier est une des principales sources de pollution, responsables de nombreux décès et maladies, rendant le redéploiement des chemins de fer incontournable.

Pour les TSE, après des années de désinvestissements, la proposition du ministre fédéral de la Mobilité d'investir dans les chemins de fer dans le cadre du plan de relance national est une occasion d'en faire un acteur important dans la lutte contre le réchauffement climatique en attirant plus de voyageurs et de marchandises.

Une question de résultats

Pour les militants TSE, sans une accessibilité pour les personnes à revenus modestes, le plan de mobilité ferroviaire risque de ne pas atteindre ses objectifs car la mobilité est un facteur clé dans l'insertion sociale et professionnelle. C'est un droit fondamental.

Le ministre Gilkinet a dit partager nos constats et nos préoccupations quant à la trop grande disparité dans les tarifs. Il nous a rassuré en expliquant que c'est le tarif en heure creuse qui va diminuer et non l'inverse. En ce qui concerne la gratuité de la recherche d'emploi, il a accepté de mettre la question à l'ordre du jour d'une rencontre interministérielle. Les TSE ont également relevé une série de problèmes: correspondances inadéquates, surestimation des temps de trajets, fracture numérique. «Les personnes précarisées n'ont pas un smartphone de dernière génération permettant de surfer facilement et rapidement sur le site de la SNCB, explique Daniel Coenen, militant TSE. Un modèle moins performant veut aussi dire batterie plus faible et avec une batterie à plat, impossible de montrer à l'accompagnateur son billet numérique. De plus, les gens n'ont pas nécessairement un forfait internet important. Il y a des gares et des points d'arrêts où il n'y a aucun réseau GSM. Si un voyageur ne sait pas valider son voyage sur le Rail Pass numérique ou si, en cas d'absence de réseau mobile, il ne peut acheter son billet sur son smartphone, il est considéré comme sans titre de transport valable et risque une amende forfaitaire de 75 €. Au mieux, l'accompagnateur lui fera un billet majoré d'une amende de 7 € en plus du prix du trajet.»

Dans le cadre de son prochain contrat de gestion, le ministre Gilkinet lance une campagne de consultation de la société civile dans laquelle les propositions des TSE arrivent au moment le plus opportun. La vigilance quant au suivi de ce plan restera de mise.

| Khadija Khourcha, responsable des TSE |



Une délégation des Travailleurs sans emploi, Daniel Coenen et Khadija Khourcha, ont rencontré le ministre de la Mobilité, Georges Gilkinet, et des membres de son cabinet, Cindy Dequesne et Sophie Galand.



Semaine de la mobilité

Participez au Défi mobilité!

Comme chaque année, la Semaine de la mobilité se déroulera en Wallonie du 16 au 22 septembre. Et si votre entreprise s'inscrivait au Défi mobilité des représentants des travailleurs?

Durant la Semaine de la mobilité, la Wallonie propose aux entreprises, aux écoles, aux communes et aux citoyens de se mobiliser pour une mobilité plus durable: la marche, le vélo (classique ou à assistance électrique), la trottinette, le covoiturage, le bus, le train, etc., ou une combinaison de ceux-ci (multi-modalité).

À cette occasion, le Défi mobilité est organisé, entre autres, par les cellules syndicales de mobilité. La catégorie «Représentants des travailleurs» permet de mettre en évidence et de récompenser les actions des représentants des travailleurs en matière de mobilité alternative et durable.

Relevez le défi 2021!

Pour participer au Défi mobilité, laissez libre cours à votre imagination en équipe et proposez les actions mobilité les plus adaptées à la situation de votre entreprise! Les cellules syndicales de mobilité sont à votre disposition pour vous donner des idées d'actions à mener et vous aider

à organiser ce défi. Vous pouvez également consulter le guide pratique des entreprises 2021 qui propose de nombreuses idées en matière d'action de mobilité.

Remporter le Défi mobilité

Outre la visibilité offerte par une couverture médiatique accrue durant cette semaine et la valorisation d'une image positive et durable de votre entreprise auprès du grand public, les trois équipes syndicales qui auront mené les actions les plus originales et les plus abouties remporteront un prix (2000 €, 1500 € et 1000 €) qui leur permettra d'acquérir ce qui a le plus de sens dans leur entreprise en matière de mobilité: un vélo électrique, une trottinette électrique, des équipements, une formation, un coaching, un leasing vélo, etc.

À ce stade, il n'est pas nécessaire d'avoir déjà un programme complet et validé. Votre inscription via un formulaire en ligne vous permet de manifester votre intérêt pour le Défi mobilité. Comme lors des éditions précédentes, nos partenaires de la Semaine de la mobilité vous proposeront des «pass cowallonia» pour du coworking gratuit et des titres de transport (Tec).

Le Défi mobilité des entreprises et des administrations/institutions publiques

Le Défi mobilité des représentants des travailleurs est réservé aux projets portés par des équipes syndicales (primé par les cellules syndicales de mobilité).

- > Si vous êtes une entreprise privée, inscrivez-vous au Défi mobilité des entreprises (primé par l'UWE).
- > Si vous êtes une administration/institution publique, inscrivez-vous au Défi mobilité des administrations/institutions publiques (primé par le SPW).
- > Si vous êtes une école, inscrivez-vous au Défi mobilité des écoles.
- > Si vous êtes une entreprise de transport de marchandises, inscrivez-vous au Défi mobilité des Marchandises (primé par le SPW et l'UWE).

Plus d'infos: www.rise.be

Des questions? Contactez Maxime Bruggeman, conseiller à la cellule Mobilité de la CSC/Fec: 0474.84.49.32
maxime.bruggeman@acv-csc.be.



En 2017 en Région bruxelloise, les transports collectifs, le vélo et la marche cumulaient deux tiers des déplacements.

Le diagnostic fédéral de mobilité, annonciateur d'un changement?

Reportée d'un an à la suite de la crise sanitaire, l'enquête fédérale sur les déplacements domicile-lieu de travail se déroulera entre le 30 juin 2021 et le 31 janvier 2022. Révélera-t-elle le début d'une inversion de tendance en matière de déplacements domicile-travail? Ou montrera-t-elle que la crise du Covid-19 n'aura eu que peu d'impact sur les habitudes des Belges?

Avant de comprendre les enjeux liés au nouveau diagnostic fédéral de mobilité de l'année 2021, il convient de faire une petite piqûre de rappel à propos de cette obligation pour les entreprises.

L'enquête fédérale des déplacements domicile-lieu de travail est organisée tous les trois ans par le SPF Mobilité et Transports. Elle s'adresse aux entreprises et aux services publics qui comptent plus de 100 travailleurs équivalents temps plein (ETP). C'est donc 3.951 employeurs, soit plus de 1,5 million de personnes, qui sont concernés par l'enquête portant sur la mobilité au travail.

Cette «photographie» de la mobilité se déroule durant six mois et se matérialise par un formulaire d'enquête en ligne à remplir par l'employeur. La consultation des travailleurs est recommandée pour compléter le formulaire qui concerne les déplacements, les horaires, les moyens de transports, les distances parcourues, etc.

Les employeurs envoient l'enquête pour avis aux organes de concertation de l'entreprise au moins deux mois avant la date limite du 31 janvier 2022. Ensuite, après avis, le questionnaire est remis au SPF.

Le premier objectif de cette consultation est de mettre la mobilité à l'agenda de l'entreprise via les organes de concertation que sont le CE et le CPPT. De cette manière, l'entreprise peut se pencher sur les déplacements qu'elle génère et être incitée à prendre des mesures en faveur d'une mobilité durable.

Le deuxième objectif est de fournir une base de données précieuses sur les déplacements domicile-travail en Belgique. Ces données sont exploitées par les pouvoirs publics, des bureaux d'études, les syndicats ou des entreprises afin de mieux cerner la mobilité de notre pays.

À Bruxelles

Le dernier diagnostic remonte à 2017 et présente des évolutions intéressantes

quant à nos déplacements, d'un point de vue géographique et en ce qui concerne l'usage des différents moyens de transport. Il montrait une forte disparité entre les trois Régions du pays. Le bon élève est la Région bruxelloise où la part modale des transports collectifs, du vélo et de la marche cumule deux tiers des déplacements. Le train représente à lui seul 34 % des déplacements et la STIB près de 20 %! Quant à la voiture, elle occupe 36 % des trajets domicile-travail.

La raison de ces chiffres impressionnants vient tout d'abord du maillage important des transports en commun et de leur accessibilité. Ensuite, la Région bruxelloise mène une politique proactive en matière de mobilité. Les plans de déplacements d'entreprise (PDE) sont obligatoires à partir de 100 travailleurs ETP et ils favorisent des mesures très concrètes en mobilité durable. Enfin, le remboursement total des transports en commun bénéficie à 8 travailleurs sur 10 à Bruxelles.

En Flandre

La situation de la Flandre est très différente de Bruxelles. La voiture y est dominante sur le territoire avec ses 67 % de part modale. Ce qui étonne en revanche, c'est la place importante que prend le vélo: un Flamand sur six utilise son deux-

roues pour ses déplacements domicile-travail. La Flandre montre l'exemple en termes de mobilité douce avec des infrastructures développées et accessibles pour les trajets du quotidien. Le «plat pays» met en avant ce moyen de transport en aménageant l'espace urbain pour que le vélo ait la même place que la voiture dans les centres-villes.

En Wallonie

La Wallonie est la Région où la voiture est encore reine avec 83 % des trajets domicile-travail. Ce qui s'explique en partie par la disparité du territoire wallon où les pôles d'emplois se concentrent sur la dorsale wallonne et dans les zonings, bien souvent situés dans la campagne environnante d'une ville. L'offre de transports est également plus réduite que dans les autres Régions, du moins en dehors des villes. La voiture reste donc le moyen le plus flexible et pratique.

Toutefois, ce tableau en demi-teinte ne doit pas occulter le fait qu'une progression se manifeste dans la mobilité durable en Wallonie. Le covoiturage et la marche sont dans les proportions les plus élevées du pays et le vélo se développe très rapidement dans les centres-villes.

Au-delà de ces constats territoriaux, les diagnostic fédéraux de mobilité dévoilent que les employeurs prennent de plus en plus de mesures en faveur de la mobilité durable. Plus de la moitié d'entre eux remboursent intégralement les transports en commun. Le nombre d'indemnités vélo octroyées aux travailleurs explose: elles étaient accordées dans 80 % des entreprises en 2017, contre 50 % en 2005 et les parkings vélo suivent la tendance. Le télétravail gagnait également du terrain avant même la crise sanitaire.

Une nouvelle mobilité post-Covid?

Ces résultats sont-ils les précurseurs d'une nouvelle mobilité post Covid-19?

L'enjeu du diagnostic fédéral de mobilité de 2021 est de voir comment ces chiffres ont évolué dans nos entreprises en Belgique. Le télétravail a explosé, mais cela se traduira-t-il durablement dans nos habitudes de déplacements? Les différents plans de relance en Belgique misent sur un investissement massif dans les transports en commun, mais la demande suivra-t-elle?

Les enjeux sont différents pour chaque Région pour assurer le passage de la voiture individuelle aux modes de transports alternatifs.

À titre d'exemple, la Wallonie a pour ambition dans son Plan air climat énergie de réduire la part modale de la voiture à

63 % (une réduction de 20 % par rapport à 2017) et de monter le taux d'occupation des voitures à 1,5 personne (covoiturage) en 2030.

Pour mener à bien ses objectifs, il est indéniable que le monde du travail, en plus des pouvoirs publics, doit s'impliquer dans le basculement du tout à la voiture individuelle vers les transports collectifs et les modes doux.

Le diagnostic fédéral de mobilité de 2021 sera donc le signal pour poursuivre les efforts ou les initier en élaborant des plans de déplacements d'entreprises qui bénéficieront aux travailleurs avec ou sans emploi. Car la mobilité est aussi un enjeu d'accès à l'emploi!

| Maxime Bruggeman, cellule Mobilité CSC |



La Wallonie est la Région où la voiture est encore reine avec 83 % des trajets domicile-travail.

Le Conseil général de la CSC approuve le projet d'accord social!

Le 22 juin, le Conseil général de la CSC a approuvé le projet d'accord social par 58,68 % des votants. Ce résultat montre clairement le côté aigre-doux du contenu de l'accord.

Salaire minimum

Le Conseil général de la CSC a tout d'abord dressé un bilan positif de la première augmentation du salaire minimum depuis 2008. À partir du 1^{er} avril 2022, il y aura un seul salaire minimum interprofessionnel de 1.702 euros, au lieu des trois montants actuellement en vigueur (liés à l'âge et à l'ancienneté). Ce montant sera ensuite porté (en deux phases) à 1.772 euros auxquels il faut rajouter l'indexation.

Pour le salaire minimum le plus bas, la première étape consiste en une augmentation brute de 76,28 euros, dont il restera 90 % net, soit 68,6 euros. Au cours des deux étapes suivantes, l'augmentation nette s'élèvera à 50 euros pour tous.

Ces augmentations offrent de meilleures perspectives financières aux travailleurs dont les salaires sont les plus bas et qui ont souvent des emplois pénibles avec peu d'avantages, voire aucun. Elles exerceront également une pression à la hausse sur les salaires situés juste au-dessus du salaire minimum.

Mesures de fin de carrière

Les possibilités élargies de prendre un crédit-temps à 4/5^{ème} temps où à mi-temps à partir de 55 ans ouvrent également plus de perspectives pour continuer à travailler de manière adaptée et soutenable.

Il existe désormais un accord pour maintenir à 60 ans les régimes RCC non stan-

dard (40 ans de carrière, construction, métiers pénibles, entreprises en difficulté et en restructuration), avec une dérogation à 58 ans pour le RCC médical. Cet accord correspond aux trois premières phases de notre proposition appelée «Plan 55-60-65 ans». Il prévoit la possibilité de réduire ses prestations à 55 ans, de prendre une retraite anticipée à 60 ans et la pension légale à 65 ans. Cet accord concrétise la première phase de ce plan.

Heures supplémentaires

Toutefois, le Conseil général de la CSC regrette l'extension de la réglementation en matière d'heures supplémentaires ce qui, pour de nombreux travailleurs, entraînerait une augmentation structurelle du temps de travail. De nombreux travailleurs ont pourtant continué à travailler dans des conditions très difficiles pendant l'épidémie de coronavirus. Ils ont fait preuve d'une grande souplesse, malgré les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Or, comme seule récompense, ils se voient «offrir» une majoration des heures supplémentaires, sans sursalaire ni repos compensatoire. C'est très décevant.

Loi sur la norme salariale

La CSC continuera également à s'opposer à la loi sur la norme salariale (voir pages 15 à 17). Cette entrave à des négociations salariales libres à cause d'un logiciel truqué a plané comme une ombre sur ces négociations entre organisations syndicales et patronales. Cette menace demeurera, à défaut d'adaptation de la loi sur la norme salariale. Les employeurs et les partis politiques qui refusent de voir cette réalité en face mettent la prospérité, le bien-être et la stabilité de notre pays sous une pression intenable.



L'augmentation du salaire minimum offre de meilleures perspectives financières aux travailleurs dont les salaires sont les plus bas et qui ont souvent des emplois pénibles avec peu ou pas d'avantages.

0,4 % en sus de l'index, des augmentations barémiques et une prime corona d'un maximum de 500 euros. Voilà les seules choses possibles en termes d'augmentation du pouvoir d'achat des salariés du secteur privé.

Norme salariale 2021-2022: l'étau se resserre

0,4 % en sus de l'index et des augmentations barémiques, c'est tout ce qui est possible. C'est la marge maximale qui a été calculée par le Conseil central de l'économie au début de l'année, pour la concertation salariale pour 2021-2022. Les employeurs ont ainsi obtenu une norme salariale stricte pour des augmentations salariales structurelles, avec tout au plus une petite marge pour des primes temporaires. Les employeurs sont donc dans une situation très confortable. Dès le début, il était évident qu'il n'y aurait pas d'accord interprofessionnel (AIP) pour 2021-2022 et qu'il serait uniquement possible de conclure des accords partiels sur d'autres aspects. Le témoin est ensuite passé au gouvernement qui devait ancrer la norme salariale dans un arrêté royal. Ce dernier a toutefois indiqué qu'il autoriserait une certaine latitude, au moyen notamment de la fameuse prime corona. Les projets de textes sont à présent prêts et ont été déposés au Conseil d'État et au Conseil national du travail pour avis. Nous vous donnons ci-après des explications plus détaillées, même si les choses ne seront totalement claires pour nos négociateurs qu'une fois que l'on disposera des textes définitifs.

0,4% plus

Un arrêté royal pour la fixation de la norme salariale à 0,4 % pour 2021-2022 est prêt. Le texte précise une nouvelle fois que cette augmentation vient s'ajouter aux indexations et aux augmentations barémiques. La proposition de médiation du gouvernement couplait cette norme à deux assouplissements:

- une série d'assouplissements au niveau de l'interprétation;
- un assouplissement légal pour les entreprises qui peuvent présenter de bons résultats: la prime corona de maximum 500 euros en 2021 (plus 16,5 % de cotisations patronales), ce qui porte la marge d'assouplissement à 582,80 euros. Il s'agit d'une prime unique.

En ce qui concerne le premier point, il apparaît à présent que les assouplissements de l'interprétation ne seront pas réglés par voie de circulaire administrative mais par voie de loi. Il est question de deux avantages dans le projet de loi:

- le petit chômage pour la vaccination;
- toutes les autres «mesures exceptionnelles et temporaires ayant un élément d'augmentation du coût salarial, prises lors de la crise du Covid-19 et ce avant le 12 avril 2021». Les exemples suivants sont donnés: «des primes en vue de compenser les risques d'exposition élevée au travail ou la pression subie (par exemple dans les chaînes de la grande distribution), des suppléments payés par l'employeur aux travailleurs pour les jours de chômage temporaire Corona ou des assimilations des jours

de chômage temporaire pour le calcul de certains avantages, comme par exemple les primes de fin d'année». Il peut toutefois s'agir de n'importe quel avantage temporaire octroyé jusqu'au 11 avril 2021.

Chèques corona / prime corona

En plus de cet assouplissement pour le passé, la loi donne la possibilité aux employeurs d'instaurer une «prime corona» pour leurs travailleurs. Cette prime est exonérée d'impôts et de cotisations sociales ordinaires, mais une cotisation patronale spéciale de 16,5 % est due pour la sécurité sociale des travailleurs, sans constitution de droits sociaux.

Cette prime peut venir s'ajouter à la norme salariale de 0,4 %. L'AR de pouvoirs spéciaux n° 45 du gouvernement précédent sera adapté à cet effet: à partir du 1^{er} août 2021, l'exonération pour les chèques consommation sera remplacée par une exonération pour les primes corona.

Pour ce faire, les chèques consommation seront adaptés à partir du 1^{er} août 2021. Les chèques consommation ne pouvaient, en principe, être émis que jusqu'au 31 décembre 2020. Une dérogation avait toutefois été accordée jusqu'au 30 juin 2021 pour certaines autorités publiques qui avaient décidé, en 2020, de les instaurer pour leur agents ou pour les organismes qu'elles subventionnent. Ce cadre pour les chèques consommation est à présent utilisé pour une nouvelle sorte de chèques qui pourront être octroyés par l'employeur du 1^{er} août 2021 au 31 décembre 2021. On ne parle pas ici de chèques corona mais de prime corona. C'est assez déroutant, même si l'argent ne peut être dépensé librement.

La procédure d'introduction est la même que pour les chèques consommation, les chèques-repas ou les écochèques: en principe par voie de CCT (sectorielle ou d'entreprise), avec deux exceptions:

- dans les entreprises sans délégation syndicale, la prime corona peut également être introduite au moyen d'une convention individuelle;
- dans les entreprises avec délégation syndicale, la prime peut être introduite au moyen d'une convention individuelle pour le personnel qui n'est habituellement pas visé par les CCT.

Les autres modalités sont les suivantes:

- maximum 500 euros (contre 300 euros pour les chèques consommation);
- sous forme électronique ou sur support papier (cf. chèques consommation);
- cotisation patronale de 16,5 % pour la sécurité sociale (contre 0 % pour les chèques-consommation);
- exonération de l'impôt des personnes physiques et donc pas de prélèvement

de précompte professionnel;

- déductibilité comme frais professionnels pour l'employeur (ce qui n'est que partiellement voire pas du tout le cas pour les chèques-repas et les écochèques);
- la prime corona doit être dépensée pour le 31 décembre 2022 ;
- le nombre d'établissements dans lesquels la prime peut être dépensée est plus important (voir infra).

Les chèques consommation peuvent uniquement être dépensés dans les établissements suivants:

- dans les établissements relevant du secteur horeca ou dans les commerces de détail qui ont été contraints de rester fermés pendant plus d'un mois et qui, en la présence physique du consommateur dans l'unité d'établissement, proposent des biens ou des services au consommateur et remplissent les conditions fixées à l'article 15/1, § 1^{er} du Code des sociétés;
- dans les établissements relevant du



© Shutterstock

Les «chèques corona» peuvent être dépensés dans plus d'endroits que les anciens «chèques consommation», chez le coiffeur par exemple.

«Les employeurs rechignent de plus en plus à accorder des augmentations barémiques et des augmentations salariales en brut. Les avantages qu'ils consentent à accorder doivent autant que possible l'être en net et doivent pouvoir être révocables, c'est-à-dire temporaires.»

Chris Serroyen

secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente;

- dans des associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales.

Ce réseau d'acceptation est à présent étendu:

- à tous les commerces de détail, dans la mesure où le consommateur est toujours présent physiquement (à l'exclusion donc de l'e-commerce et d'autres formes de livraison à domicile);
- y compris aux services de réparation lorsque le bien à réparer est transporté dans l'établissement et retiré par le consommateur;
- aux centres de bien-être, en ce compris les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams;
- aux activités qui relèvent de la commission paritaire des attractions touristiques (CP 333);
- aux cinémas;
- aux salles de bowling, aux piscines et aux centres de fitness;
- aux instituts de beauté, aux instituts de pédicure non-médicale, aux salons de manucure, aux salons de massage, aux salons de coiffure et aux barbiers, aux studios de tatouage et de piercing;
- aux auto-écoles.

Pour les travailleurs qui ont fait de leur mieux

Le gouvernement a déclaré vouloir limiter la souplesse accordée par rapport à la norme salariale au moyen d'une prime corona de 500 euros maximum aux entreprises présentant de bons résultats mais, comme nous l'avons déjà signalé, il n'est jamais arrivé à fixer un cadre clair. Cette tâche a été confiée aux interlocuteurs sociaux (au niveau des secteurs ou des entreprises). Ajoutons encore que le



Les chèques consommation qui ont déjà été octroyés sont adaptés à partir du 1^{er} août 2021: ils pourront être dépensés dans les mêmes établissements que la nouvelle prime corona et ils sont aussi prolongés jusqu'au 31 août 2022.

Premier ministre a déclaré au parlement qu'il suffit que les travailleurs aient «fait de leur mieux». Cette déclaration donne en tout cas de larges possibilités de négocier une telle prime corona dans les entreprises, en sus de la norme salariale de 0,4 %. Il reste à voir comment les employeurs vont se positionner lors des négociations sectorielles lorsque la demande d'octroyer une prime corona à toutes les entreprises sera mise sur la table. N'oubliez pas non plus qu'il subsiste de nombreux points obscurs dans les textes du gouvernement. Il reste à voir également quelles remarques le Conseil d'État formulera à ce sujet.

Encore un dernier point: les employeurs rechignent de plus en plus à accorder des augmentations barémiques et des augmentations salariales en brut. Les avantages qu'ils consentent à accorder doivent autant que possible l'être en net et doivent pouvoir être révoqués, c'est-à-dire temporaires. On devine déjà ce qu'il va se passer: pas de prime corona temporaire en sus du 0,4 % brut et structurel, mais une prime corona pour remplacer le 0,4 % brut, surtout maintenant que cette prime corona sera totalement déductible pour les employeurs dans l'impôt des sociétés. Ce n'est pas ce que nous voulons. Nous voulons avant tout une amélioration des salaires bruts car c'est la seule manière d'obtenir également une amélioration des allocations sociales.

Pour les travailleurs qui n'arrivent pas à dépenser leurs chèques consommation

Dans un même mouvement, le système des chèques consommation qui ont déjà été octroyés est également adapté à partir du 1^{er} août 2021:

- à dépenser dans les mêmes établissements que la nouvelle prime corona;
- la date de validité ultime est prolongée d'un an: jusqu'au 31 août 2022.

Conséquence: du point de vue du travailleur, il n'y aura plus de différence – hormis le nom – entre la prime corona et les chèques consommation.

Prime corona pour les indépendants

Parallèlement à l'instauration de la prime corona pour les travailleurs, le gouvernement a également décidé d'introduire une prime unique pour les indépendants bénéficiant du droit passerelle. Ce n'est pas un hasard si le montant net est identique (500 euros) mais, en soi, cette prime doit être considérée comme un pendant à la prime de protection accordée pour 2021 aux chômeurs temporaires dans des secteurs qui ont dû fermer. Il ne s'agit par ailleurs pas d'un chèque mais d'un montant cash. C'est donc le contribuable qui paie la note.

| Chris Serroyen |



Une concertation est en cours au Conseil national du travail pour réviser les réglementations-cadres du télétravail structurel.

Deuxième été sous l'ère corona

Comme à l'accoutumée, voici notre chronique sur le coronavirus. En effet, nous entamons un deuxième été sous l'ère corona, avec cette fois le «plan d'été» du comité de concertation. Les règles en matière de télétravail sont assouplies depuis le 27 juin (et non le 1^{er} juillet comme annoncé précédemment). Une série d'assouplissements interviennent également dans certains secteurs spécifiques. Les courbes des contaminations l'autorisent. L'inquiétude subsiste cependant: n'est-ce pas un peu trop rapide à court terme? Surtout avec la recrudescence du variant delta du virus dans le monde et dans notre pays. La discipline semble aussi se relâcher.

Le télétravail, fortement recommandé plutôt qu'obligatoire

Depuis le 27 juin, l'obligation de télétravail est supprimée. Elle est remplacée par une «forte recommandation». Dans le même temps, le gouvernement a décidé qu'il était possible d'organiser des «team building physiques» à partir de cette date. Cette mesure rend superflues les règles spécifiques de retour au travail, ainsi que l'enregistrement obligatoire des présences dans l'entreprise. Comment les entreprises vont-elles gérer cette liberté retrouvée?

En étroite concertation, espérons-le, avec les syndicats. Dans tous les cas, le gouvernement demande que toutes les mesures de prévention, y compris la distanciation sociale, soient respectées dans le cadre du retour au travail.

Du télétravail corona au télétravail structurel

Il est probable que de nombreuses organisations ne reviendront pas à la situation qui prévalait avant la crise sanitaire, en particulier à court terme. Ce serait imprudent tant que le virus n'est pas maîtrisé. Mais pas à long terme non plus, parce que les entreprises et les travailleurs ont découvert les facilités du télétravail, des visioconférences et des formations numériques. Au Conseil national du travail (CNT), une concertation est en cours pour réviser les réglementations-cadres du télétravail structurel. Le processus sera amorcé en juillet par une série d'auditions d'experts.

Ces derniers accorderont beaucoup d'attention aux aspects relatifs au bien-être. L'objectif est de parvenir à un accord entre interlocuteurs sociaux après l'été.

Une boîte à outils contre les licenciements secs

Ces assouplissements importants n'ont pas empêché le gouvernement fédéral de prolonger jusque fin septembre les diverses mesures corona, notamment le chômage corona pour les chômeurs temporaires. Dans l'intervalle, le CNT se concerta également, à la demande du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dergagne, pour déterminer ce qui doit se passer à partir du 1^{er} octobre: prolongations, adaptations, nouvelles mesures? Nous mettons à nouveau sur la table le dossier de la «boîte à outils» pour les restructurations car, malgré l'optimisme, nous n'échapperons pas à ces restructurations une fois que les entreprises ne bénéficieront plus des aides corona. Nous entendons offrir à nos négociateurs une boîte à outils afin d'éviter autant que possible les licenciements secs. L'accord-cadre règle déjà le RCC à 60 ans et les emplois de fin de carrière à 55 ans pour 2021-2022, ainsi que la prolongation de la CCT n° 148 pour le chômage économique des employés. Nous souhaitons toutefois inclure aussi dans cette boîte à outils l'aide de l'ONSS pour la réduction temporaire du temps de travail, le crédit-temps

sans motif et un meilleur système de chômage économique, y compris pour les ouvriers. Ce point a déjà fait l'objet d'une concertation au printemps, mais les employeurs ont décidé d'attendre l'accord pour 2021-2022. Cet accord est désormais conclu. Nous espérons donc que nous obtiendrons rapidement des précisions dans ce dossier.

Primes corona à partir du 1^{er} août

Le gouvernement prépare actuellement la réglementation relative aux primes corona que les employeurs peuvent accorder en plus de la maigre norme salariale de 0,4 %, du 1^{er} août au 31 décembre 2021. Il est également question d'un assouplissement des modalités de dépense des chèques-consommation qui pouvaient déjà être émis par les employeurs (voir les pages 15 à 17).

Plan de relance et de résilience

Au printemps, les autorités belges, à l'instar d'autres pays, ont dû soumettre à l'Union européenne un plan de relance et de résilience. En effet, moyennant une évaluation positive, l'Europe pouvait offrir une belle manne financière pour cofinancer des projets d'investissement. À la condition absolue qu'un montant suffisant soit consacré à la transition écologique et à la numérisation. Pour la Belgique, c'était un tour de force. Nous avons perdu beaucoup de temps parce que nous n'avions pas de gouvernement fédéral et que nous vivons dans un pays complexe où la collaboration n'est pas facile.

Finalement, le plan a pu être établi. Le verdict final de l'Union européenne est tombé le 23 juin. Notre bulletin est excellent, en tout cas en ce qui concerne le volet investissement. L'Union européenne s'attend à un impact important sur la croissance et l'emploi. Elle salue la part importante des investissements dans l'écologie (49,6 %) et la numérisa-

tion (26,6 %) et constate dans le même temps qu'aucun des investissements n'est en contradiction avec les objectifs écologiques.

Elle se dit toutefois un peu déçue par le volet des réformes structurelles. Il fallait s'y attendre parce que, sur de nombreux points, le gouvernement fédéral n'est pas allé beaucoup plus loin que les vagues intentions de l'accord de gouvernement fédéral, par manque de temps et/ou en raison de scissions internes.

Onze critères

L'Union européenne évalue chaque plan national sur la base de onze critères. La Belgique a obtenu un A pour neuf d'entre eux et un B pour les deux autres. La Commission européenne a jugé que le plan manquait un peu de cohérence: les mesures étaient trop disparates. Les pouvoirs publics travaillent aussi trop en parallèle, avec un risque de doublons financiers. Dans l'ensemble, la Belgique enregistre toutefois un bon score. Avec une nuance cependant: la Commission européenne a également attribué d'excellentes notes aux plans des autres pays qui ont déjà été examinés. Il faut rendre à César ce qui appartient à César:

ce tour de force a été orchestré par le secrétaire d'État Thomas Dermine et son équipe. En tant qu'instigateur et coordinateur, il lui revenait de rassembler tous les éléments épars des différentes autorités et de chaque ministère et administration au sein de chaque autorité, pour en faire un ensemble structuré et crédible (pour l'Union européenne).

Quelle valeur ajoutée?

Dans *Syndicaliste*, vous avez déjà pu lire que nous sommes beaucoup plus critiques dans notre propre évaluation. Ce qui compte à présent, c'est que six milliards de fonds européens soient débloqués pour des projets d'investissements belges afin que nous puissions nous mettre au travail sur cette base et affecter ces moyens d'investissement le plus efficacement possible, pour une valeur ajoutée écologique et sociale maximale. Nous espérons aussi des réformes structurelles positives, car les réformes structurelles étaient - et sont toujours - trop synonymes de remise en cause des droits des travailleurs et des allocataires sociaux, à la demande des groupes de réflexion néolibéraux et des employeurs.

| Chris Serroyen |



Six milliards de fonds européens ont été débloqués pour des projets d'investissements belges.

Grâce notamment à la CSC, les travailleurs qui perdent un enfant, un conjoint ou un partenaire cohabitant ont désormais droit à 10 jours de congé de deuil au lieu de trois.

Décès d'un enfant ou d'un partenaire dix jours de congé de deuil

Les travailleurs qui perdent un enfant, un conjoint ou un partenaire cohabitant ont désormais droit à 10 jours de congé de deuil au lieu des trois jours d'absence indemnisés. La CSC a soutenu les propositions de loi au Parlement, initialement introduites par Nahima Lanjri (CD&V), contre la volonté des organisations patronales FEB et Unizo.

Les parents d'accueil ont également droit à dix jours de congé de deuil si l'enfant accueilli, qui fait partie de la famille dans le cadre d'un placement familial de longue durée, décède. De même dans le cadre de placement familial de longue durée, l'enfant bénéficie de trois jours de congé de deuil lors du décès d'un parent d'accueil. Dans le cadre d'un placement familial de

courte durée, un seul jour de congé de deuil est prévu si l'enfant accueilli décède. Une période inférieure à six mois constitue un accueil de courte durée.

Les trois premiers jours du congé de deuil sont pris entre la date du décès et celle des funérailles. Les sept jours restants peuvent être épuisés pendant l'année qui suit le

décès. Pour toutes les formes de congé de deuil, le travailleur peut désormais prendre ces jours à une date ultérieure moyennant l'accord de l'employeur, sans date butoir. Afin d'éviter de reporter indéfiniment la prise du congé, il est toutefois conseillé de conclure un accord concret à ce sujet.

Sous l'impulsion des organisations patronales, une disposition a été glissée subrepticement dans la loi. Elle stipule qu'un travailleur qui devient inapte au travail immédiatement après avoir pris les 10 jours de congé de deuil voit son droit au salaire garanti réduit de sept jours. Cette disposition est étrange et, du reste, elle ne s'applique pas si le travailleur a presté au moins un jour entre le congé de deuil et l'incapacité de travail.

Les nouvelles règles entreront en vigueur en juillet 2021 à une date qui dépendra de la publication au Moniteur belge. Dix jours après cette publication, les travailleurs qui ont perdu un enfant (d'accueil) ou un partenaire (cohabitant) au cours de l'année écoulée auront encore droit aux jours supplémentaires de placement familial.

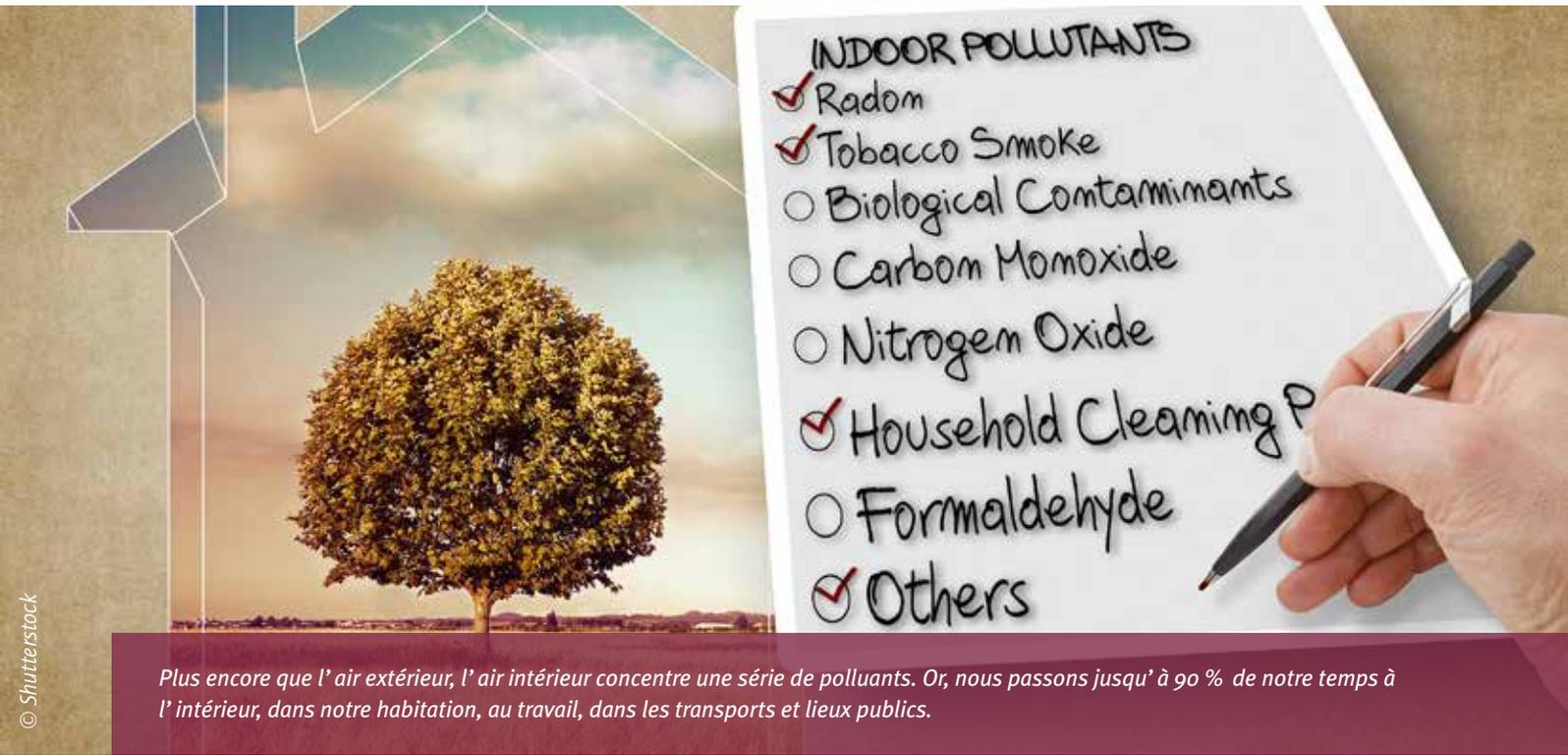
Les jours de petit chômage liés aux événements familiaux

Mariage, décès, communion solennelle ou fête de la jeunesse laïque, ordination ou entrée au couvent. Ces événements familiaux donnent droit au travailleur et à la travailleuse à un «petit congé» dont la durée dépend du lien familial.

Pour l'application de ces dispositions, la cohabitation légale enregistrée auprès de la commune est assimilée au mariage. Le ménage ordinaire de fait n'est donc pas assimilé. Aucun petit chômage n'est accordé pour l'événement lié à la cohabitation légale.

N'oubliez pas que certains secteurs ou entreprises ont ajouté des événements ou augmenté le nombre de jours. En outre, il existe également un droit à un petit chômage pour les événements civils, notamment pour les assesseurs des bureaux de vote et les membres d'une cour d'assises. Pour ces cas, rien n'a changé. Nous vous invitons à vous référer à la rubrique numéro 241 du «Guide de législation sociale».

| Piet Van den Bergh |



Plus encore que l'air extérieur, l'air intérieur concentre une série de polluants. Or, nous passons jusqu'à 90 % de notre temps à l'intérieur, dans notre habitation, au travail, dans les transports et lieux publics.

Pollutions intérieures: des effets méconnus

Aérer les locaux, c'est le moyen facile et pas cher recommandé par l'Organisation mondiale de la santé pour enrayer la propagation du coronavirus. Mais c'est aussi une bonne manière d'améliorer la qualité de l'air dans les lieux de travail. Un sujet important qui relève des compétences du CPPT.

Avec la pandémie, la nécessité d'une aération régulière et suffisante des locaux a été largement médiatisée. Pour réduire le risque de transmission du virus par aérosol, les entreprises et institutions ont été invitées à veiller au bon entretien des systèmes de ventilation et/ou d'aération et à prêter une attention particulière aux niveaux de concentration de CO2 dans leurs espaces, comme l'exige d'ailleurs le Code du bien-être au travail. (1)

Mais bien aérer, ce n'est pas seulement utile pour chasser les virus. Plus encore que l'air extérieur, l'air intérieur concentre une série de polluants. Or, nous passons jusqu'à 90 % de notre temps à l'intérieur, dans notre habitation, au travail, dans les transports et lieux publics. La mauvaise qualité de l'air intérieur peut avoir des conséquences immédiates sur notre santé ou à plus long terme. Tout dépend de la nature du polluant, de la dose inhalée et de la vulnérabilité de la personne qui y est exposée...

Des sources multiples

- Il y a d'abord la «pollution humaine»: nous exhalons tous une forte concentration de CO2 et d'humidité et libérons toutes sortes de substances odorantes, mais aussi des poussières, des pollens, des allergènes provenant de nos animaux familiers et, bien sûr, des virus ou bactéries lorsque nous sommes malades. En présence d'une mauvaise ventilation, ces micro-organismes dans l'air peuvent contaminer d'autres personnes, causant infections et réactions allergiques.
- Des installations HVAC (chauffage, ventilation et climatisation) mal entretenues peuvent également être mises en cause. Lorsqu'elles sont encrassées ou défectueuses, elles peuvent accumuler de la poussière, des résidus d'huiles et de graisses ou encore des matériaux organiques dans lesquels les micro-organismes se développent et se propagent.

- Dans les locaux neufs ou récemment rénovés, les matériaux de construction, les revêtements muraux et de sol, le mobilier, la décoration, etc. peuvent libérer certaines substances dangereuses, dont les fameux composés organiques volatils (COV), des polluants très courants qui s'évaporent à température ambiante.
- Il peut arriver aussi qu'une mauvaise conception ou pose de l'isolation crée des zones de condensation, donc un développement d'humidité sur les parois et de moisissures dans l'air ambiant. L'isolation des bâtiments doit être pensée et réalisée par des professionnels et dans les règles de l'art. Et l'isolation doit dans tous les cas aller de pair avec une ventilation contrôlée du bâtiment pour éliminer polluants et humidité.
- Les photocopieuses et imprimantes peuvent libérer de l'ozone et des particules fines. Les archives papier peuvent causer des irritations à cause des poussières ou des moisissures, moisissures qui se complaisent surtout dans les locaux humides et qui peuvent provoquer la dispersion de substances irritantes ou allergisantes...

(1) Code élargi du bien-être au travail, février 2018, Livre III – CH IV. Art III.1-34 à 37.

- L'exposition à des appareils de combustion ouverts ou des chauffages d'appoint peut aussi être source de pollution, de même que les humidificateurs d'air mal entretenus ou encore, la proximité directe de locaux pour fumeurs mal cloisonnés, par exemple.
- Si un revêtement de sol mal entretenu est source de poussières, le passage (trop) fréquent de l'équipe d'entretien et de ses nombreux produits de nettoyage - surtout lorsqu'ils ne sont pas écologiques - peut également libérer dans l'air ambiant des substances irritantes pour les personnes sensibles.
- Enfin, la qualité de l'air intérieur est aussi bien sûr influencée par l'environnement extérieur direct (trafic routier, émission industrielles, présence de conteneurs à déchets, de systèmes d'évacuation d'air ou de fumées, etc.) et de la capacité des dispositifs à fournir un air neuf de qualité suffisante.

Les conséquences sanitaires

Quelles sont les conséquences pour la santé d'une ventilation insuffisante? Les plaintes les plus fréquentes des travailleurs sont les irritations oculaires, nasales et des voies respiratoires. Lorsqu'on est en

présence de concentrations élevées en CO₂, des maux de tête et de la fatigue sont souvent mentionnés, avec une diminution de l'attention et de la concentration.

À long terme, l'exposition aux pollutions intérieures peut occasionner de graves problèmes de santé, tels qu'une accentuation de l'asthme, des problèmes cardiovasculaires et des cancers. On sait par exemple que les émissions des moteurs diesel possèdent des propriétés cancérigènes. Une bonne aération est donc absolument indispensable dans les garages ou parkings couverts, y compris dans les bureaux attenants.

Elle l'est également pour tous les travailleurs exposés à certains solvants organiques présents dans les produits de nettoyage, mais aussi dans les peintures et vernis, qui peuvent endommager le système respiratoire, le foie et les reins.

Certes, sur les lieux de travail, l'exposition professionnelle à certaines substances est réglementée par le Code du bien-être au travail qui impose le respect de valeurs limites d'exposition. Toutefois, ces valeurs limites sont inadéquates pour une exposition chronique à de faibles doses comme

dans le cas d'une exposition environnementale.

Prévenir et réduire les pollutions intérieures?

Même si certains symptômes ou problèmes de pollutions intérieures sont rapportés par des travailleurs, il n'est pas toujours facile d'établir une connexion entre les faits relatés et leur source. D'autant plus que les effets sur la santé vont dépendre non seulement du type de polluant, du niveau et de la durée d'exposition, mais aussi de la sensibilité propre de chaque personne.

Pour défricher cette question, les représentants syndicaux, en particulier ceux qui siègent au CPPT, ont plusieurs pistes d'action:

- s'informer davantage et lister les problèmes potentiels de pollutions intérieures, notamment lors des visites périodiques des lieux de travail;
- s'appuyer sur des plaintes de travailleurs pour débiter une prise en charge plus globale de la problématique via le CPPT;
- réaliser un travail de fond au sein du CPPT: intégrer les problèmes de pollu-



Le Code du bien-être au travail contient un certain nombre de dispositions relatives à la qualité de l'air intérieur dans les locaux de travail. Ces dispositions ont été actualisées en 2019 et se trouvent dans le livre III (Lieux de travail), titre 1er (exigences de base), chapitre IV (aération: articles III.1-34 à III.1-37). Ces règles fondamentales ont été élaborées de manière plus détaillée dans une directive pratique «Qualité de l'air intérieur dans les locaux de travail». À lire sur <http://bit.ly/directive-qualite-de-l-air> (site <https://emploi.belgique.be>).

Dans les locaux neufs ou récemment rénovés, les matériaux de construction, les revêtements muraux et de sol, le mobilier, la décoration, etc. peuvent libérer certaines substances dangereuses, dont les composés organiques volatils (COV).

tions intérieures dans l'analyse des risques et inclure les mesures de prévention et de correction dans le plan global de prévention et le plan annuel d'action;

- s'assurer de l'existence de l'inventaire amiante;
- profiter de travaux de rénovation dans l'entreprise ou de la construction d'un nouveau bâtiment pour établir un cahier des charges visant à prévenir les problèmes de pollution intérieure;
- interpeller le médecin du travail sur l'analyse des postes de travail en lui demandant, par exemple, un inventaire des produits polluants susceptibles d'être émis;
- sensibiliser les travailleurs pour les conscientiser aux risques potentiels et aux mesures de prévention à mettre eux-mêmes en œuvre, comme l'aération manuelle quand c'est possible.
- Ou encore, ou lorsqu'on soupçonne un problème, demander au conseiller en prévention interne d'aller mesurer régulièrement le taux de CO2. Il est habilité à le faire et un appareil de mesure est un bon investissement (voir ci-dessous).

Quelles questions poser au CPPT pour avancer sur ces questions?

Une série de questions sur cette thématique peuvent être aussi mises à l'ordre du jour du CPPT par les représentants syndicaux. En voici quelques exemples:

- Les problèmes de pollutions intérieures ont-ils été identifiés et intégrés à l'analyse des risques?
- Y a-t-il des plaintes de travailleurs sur l'ambiance des lieux de travail (trop chaud, trop sec, mal aéré, trop humide...)?
- Les normes de renouvellement d'air sont-elles respectées?
- Des analyses de l'air intérieur ont-elles été réalisées?
- Les produits de nettoyage utilisés sont-ils écologiques?
- Les matériaux de construction, les revê-

Le taux de CO2, un bon indicateur de la qualité de la ventilation

Une bonne mesure générale de la qualité de l'air intérieur peut être obtenue au travers de la proportion de CO2 présente dans cet air intérieur.

Le dioxyde de carbone (CO2), produit par la respiration humaine, est directement proportionnel au nombre de personnes présentes dans une zone intérieure. L'augmentation du taux de CO2 est globalement proportionnelle à l'augmentation de substances odorantes.

À des concentrations normales, le CO2 n'est pas nocif. En milieu extérieur, le niveau naturel de dioxyde de carbone (CO2) oscille autour de 400 ppm (parts par million).

En milieu intérieur, au-delà d'une concentration de 1000 ppm (norme de l'OMS), il provoque une diminution de la concentration, de la somnolence, des maux de tête...

En Belgique, selon le Code du bien-être au travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures techniques et/ou organisationnelles nécessaires pour veiller à ce que la concentration de CO2 dans les locaux de travail soit généralement inférieure à 900 ppm ou qu'un débit minimal de ventilation de 40 m³/h par personne présente soit respecté.

Durant la crise du coronavirus, dans son avis n° 9616 du 3 février 2021 (1), le Conseil supérieur de la santé a recommandé d'augmenter la ventilation et/ou de réduire le nombre de personnes présentes dans la pièce dès 800 ppm.

De nombreux experts ont également recommandé l'usage de moniteurs de CO2 munis de «feux de signalisation» qui permettent d'avertir les personnes présentes que la ventilation est insuffisante. Ces moniteurs devraient être utilisés pour mesurer en continu la concentration en CO2 dans les écoles, les lieux de réunion, les bureaux, les salles de restauration...

(1) «La ventilation des espaces de vie: une des clés de voûte de la lutte contre le coronavirus» à lire sur <http://bit.ly/communiqu%C3%A9-CSS> (site www.health.belgium.be).



- tements de sol et le mobilier ont-ils été choisis de manière à limiter les dégagements de COV? A-t-on utilisé des matériaux de construction, des peintures, des colles écologiques?
- L'isolation n'a-t-elle pas été mal conçue au détriment d'une bonne ventilation?
- La localisation des photocopieurs et imprimantes laser a-t-elle été choisie pour limiter les émissions d'ozone et de particules fines (local séparé)? Le local est-il bien ventilé?

| Danièle Ernotte |

En savoir plus

- **En vidéo:** La qualité de l'air dans l'entreprise, matière syndicale (sur www.fecasbl.be, rubrique Vidéos).
- **Fiche Rise n°13:** Pollutions intérieures sur les lieux de travail, mieux comprendre pour mieux réagir (sur www.rise.be, rubrique Ressources).

Possibilité de prêt de boîtiers pour mesurer la qualité de l'air auprès de la cellule Rise. Renseignements auprès de Rise: veronique.thirifays@acv-csc.be



«Bien que certains actionnaires agressifs puissent avoir du mal à l'accepter, le développement durable est ancré au sein de Danone et constitue un point d'attention important dans le dialogue social», déclare Carlo Smekens, délégué de la CSC (Photo de l'usine à Rotselaar.)

Danone: quel avenir pour le projet d'«entreprise durable»?

Espérant de meilleurs résultats financiers à court terme, en mars dernier, deux actionnaires activistes du groupe Danone, représentant 3 % du capital, ont demandé et obtenu le départ du PDG, Emmanuel Faber, bien connu pour sa volonté de renforcer les ambitions du groupe en matière de développement économique de long terme et de responsabilité sociale et environnementale. Les représentants des travailleurs espèrent que les projets de développement durable se poursuivront et ne seront pas réduits à un simple «atout compétitif», sans réelle consistance. À ce sujet, nous avons rencontré Carlo Smekens, délégué de la CSC Alimentation et services, qui siège depuis 2010 au sein du comité d'entreprise européen du groupe. Nous avons également repris les propos de Ron Oswald, ancien secrétaire général de la fédération syndicale internationale des travailleurs et travailleuses du secteur alimentaire, UITA-IUF, qui continue à suivre le groupe Danone.

Quels sont les engagements du groupe Danone en matière de développement durable?

Danone est l'un des fleurons de l'industrie agroalimentaire française, mais également la figure de proue, depuis cinquante ans, d'un capitalisme qui se dit et se veut «plus social et plus vert». Emmanuel Faber, directeur général depuis 2014, puis PDG depuis 2017, est allé un cran plus loin que ses prédécesseurs en dotant le groupe d'une «raison d'être», à savoir:

«apporter la santé par l'alimentation au plus grand nombre». Et, en juin 2020, Danone est devenue la première entreprise cotée au CAC 40 à adopter le tout nouveau statut juridique français «d'entreprise à mission» (1) avec pour ligne de conduite «une planète, une santé». Cette décision, qui avait été approuvée à plus de 99 % par les actionnaires a été, huit mois plus tard, quelque peu désavouée par deux d'entre eux, les fonds d'investissement Artisan Partners et Bluebell Capital, jugeant

que les orientations prises se faisaient au détriment des performances financières du groupe (marges, croissance, taux de rentabilité), moins bonnes que celles des deux principaux concurrents, à savoir, Nestlé et Unilever.

Néanmoins, d'après Carlo Smekens, «ce n'est pas parce que des actionnaires agressifs ont poussé M. Faber vers la sortie, que le groupe va s'éloigner des engagements pris en matière de durabilité. Chez Danone, le développement durable, n'est pas une simple opération marketing de greenwashing. Les questions de durabilité sont en effet bien ancrées dans l'entreprise, elles sont même au centre de la concertation sociale depuis des années, tant au niveau européen que national. De nombreux projets sont en cours et vont se poursuivre de manière concrète et ambitieuse dans les différentes filiales du groupe, y compris à Rotselaar.»

Parmi ces projets, on peut par exemple citer la diminution drastique de la consommation de plastique, les investissements dans le plastique PET et le plastique recyclé, les économies de papier, l'encouragement des producteurs de lait à

(1) Le terme «entreprise à mission» désigne les nouvelles formes d'entreprise qui se donnent statutairement une finalité d'ordre social ou environnemental en plus du but lucratif. Il a été introduit en 2015 dans le droit des sociétés français par la loi Pacte de 2019 «pour la croissance et la transformation des entreprises».



adapter l'alimentation des vaches en vue de réduire l'empreinte carbone...

Le projet «waterless» (moins d'eau), en cours depuis plusieurs années à Rotselaar, devrait également se développer. L'entreprise vient aussi de lancer un projet de

location de vélos pour les travailleurs et les travailleuses en vue de limiter le recours à la voiture quand c'est possible.

À l'horizon 2023-2025, d'autres projets devraient encore voir le jour, comme l'installation de 1.000 panneaux solaires à l'usine de Rotselaar. Ce projet, mené en collaboration avec le mouvement des citoyens locaux et la coopérative citoyenne pour les énergies renouvelables, ECoOB, vise non seulement à approvisionner l'entreprise en énergie neutre en carbone (notamment pour recharger les voitures de société), mais aussi à alimenter les habitants des villages environnants qui seraient co-proprétaires des panneaux.

Quelle est l'implication du comité d'entreprise européen (CEE) dans le projet du groupe?

«C'est au sein du CEE que la direction a communiqué son intention de faire dé-

marrer des projets dans 13 filiales du groupe. Le site de Rotselaar s'est vu attribuer le projet de préservation des ressources en eau, «waterless», nous explique Carlo. De gros investissements ont été réalisés afin de réutiliser les eaux souterraines pompées plutôt que d'envoyer les eaux usées vers la station d'épuration. Danone réduit ainsi de 75 % la quantité d'eau extraite du sol, ce qui correspond à peu près à 500 millions de litres d'eau par an ou à la consommation de 4.000 familles. L'objectif est d'arriver à 95 % de réutilisation de ces eaux souterraines. Les bilans des différents projets sont présentés au CEE, ce qui nous permet d'avoir une vue d'ensemble et d'échanger sur nos expériences respectives, dans l'optique d'un éventuel développement des projets intéressants sur d'autres sites.»

Tous les projets implémentés en Belgique sont également suivis au sein du

Entreprise, environnement et droits humains: opération marketing ou réel projet de développement à long terme?

Cela fait une vingtaine d'années que des entreprises souhaitent s'inscrire dans une dynamique de développement durable ou de responsabilité sociale des entreprises. Dans certains cas, il s'agit de simples opérations marketing dites de «greenwashing» ou de «bluwashing» visant à soigner leur image et obtenir ainsi un avantage concurrentiel. Dans d'autres cas, il s'agit réellement d'inscrire l'entreprise dans un projet de développement à long terme, respectueux de l'environnement, des travailleuses et des travailleurs et des droits humains à travers des projets concrets et ambitieux. Afin de dépasser le stade des initiatives volontaires, de nature très variable, les syndicats et les ONG réclament depuis des années un cadre juridique pour contraindre les entreprises à s'engager réellement sur la voie du développement durable. Même si le lobbying de certaines grandes entreprises vise à réduire les ambitions du projet, le commissaire européen à la Justice, Didier Reynders, présentera prochainement une proposition législative contraignante en matière de droits humains et d'environnement sur toute la chaîne d'approvisionnement pour les entreprises européennes. Cette avancée majeure s'avère plus que jamais nécessaire à l'heure où la crise sanitaire démontre encore davantage les limites d'une mondialisation non régulée. Une proposition de loi en la matière a également été déposée à la chambre au niveau belge (lire l'encadré «Des devoirs pour les entreprises» en p. 27).

| G. L. |

«Chez Danone, le développement durable, n'est pas une simple opération marketing de greenwashing.»

Carlo Smekens



Carlo Smekens

conseil d'entreprise, et ce de manière permanente. Les informations communiquées par la direction sont très complètes et font l'objet de discussions. Des groupes de travail, auxquels participent les représentants des travailleurs, sont également mis en place pour approfondir certains aspects, notamment sur la numérisation qui vise à réduire la consommation de papier, mais qui nécessite aussi des initiatives en matière de formation du personnel. Sur les 360 travailleurs et travailleuses occupés à Rotseelaar, 40 ont rejoint le processus de formation qui leur permet de se familiariser avec le numérique. «La mise à jour des compétences du personnel fait aussi partie du projet de durabilité de l'entreprise», souligne Carlo.

«Un cadre législatif contraignant pour toutes les entreprises est nécessaire pour généraliser des stratégies industrielles plus durables.»

Ron Oswald



Ron Oswald

Quelles sont les craintes des représentants syndicaux face aux actionnaires activistes?

Comme l'ont souligné certains délégués syndicaux français dans les médias, «il ne faut pas se voiler la face. Danone est une entreprise cotée et les exigences de performance financière conduisent aussi à des plans de restructuration, comme dans de nombreuses multinationales. Baptisé «Local first», le plan en cours de négociations avec les syndicats, vise, selon la direction sortante, à rendre Danone plus «agile» et à générer des économies en supprimant des strates hiérarchiques. Jusqu'à 2.000 suppressions de postes ont été annoncées en 2020». Selon Carlo, «il est difficile aujourd'hui d'évaluer l'impact réel de ce plan sur l'emploi et l'organisation. Il est toujours en cours de négociation».

Les représentants des travailleurs français se disaient aussi inquiets des conséquences possibles d'une stratégie de groupe dictée par des fonds d'investissement. «On ne comprendrait pas du tout que le projet industriel soit remis en cause pour apporter plus de bénéfices aux actionnaires et que 30 années de dialogue social constructif aux niveaux national, européen et international soient derrière nous. Nous ne voulons pas que ce qui est devenu partie intégrante du projet de l'entreprise se réduise à une simple opération de marketing. La stratégie du groupe visant à investir de manière conséquente dans des projets sociaux et environnementaux a été approuvée par l'assemblée générale des actionnaires et la «mission» est maintenant inscrite dans les statuts. Il serait donc problématique que l'engagement d'une entreprise repose exclusivement sur un dirigeant.» De son côté, Carlo se dit convaincu que l'entreprise ne reculera pas face aux objectifs qu'elle s'est fixés. «Elle ne veut pas rater le tournant de la transition et souhaite prendre dès maintenant des décisions qui permettent de s'inscrire dans la stratégie européenne à long terme de neutralité carbone à

l'horizon 2050. En outre, il a été annoncé au CEE que Danone ne changerait pas de cap et que M. Faber serait remplacé par un PDG s'inscrivant dans l'ADN de l'entreprise.»

Carlo fait également part de la décision du groupe d'octroyer une action à l'ensemble des 105.000 travailleurs et travailleuses afin qu'ils puissent porter leur voix à l'assemblée générale des actionnaires. Comme il le souligne, «cela ne permettra certainement pas de freiner un lobbying agressif de certains actionnaires, mais cela permettra toutefois de faire entendre un autre son de cloche et d'influencer les décisions».

Et que fait le groupe en matière de défense des droits humains à travers le monde?

Au-delà de la concertation sociale instaurée au niveau européen, le groupe s'est également engagé dans un processus de dialogue social concernant toutes ses activités au niveau international. Comme le souligne Ron Oswald, ancien secrétaire général de l'UITA, la fédération syndicale internationale des travailleurs de l'alimentation, «Danone a signé neuf accords-cadres internationaux avec l'UITA. Ces accords concernent notamment la limitation de toutes les formes de travail précaire et l'application de normes internationales en matière de protection des droits des travailleurs en cas de restructuration. Des procédures internes permettent la mise en œuvre de ces accords sur les différents sites et leur suivi s'effectue à travers le dialogue social. En outre, un nouvel accord pionnier garantit aux travailleurs du groupe aux États-Unis le droit d'adhérer librement à un syndicat et d'être représentés par celui-ci. Cette avancée a été soulignée par l'administration Biden elle-même qui reconnaît les difficultés rencontrées par les travailleurs et travailleuses américains pour exercer ces droits.»

| Geneviève Laforêt |



L' équipe CSC de Danone à Rotselaar.

Des devoirs pour les entreprises

Pour que des stratégies industrielles plus durables se généralisent, un cadre législatif contraignant pour toutes les entreprises s'avère nécessaire.

De nombreuses entreprises sont dans l'attente d'un cadre législatif européen en matière de respect de l'environnement et des droits humains sur toute la chaîne de valeur. Un projet de directive est attendu dans les prochains mois. Au niveau belge, en février dernier, 60 entreprises ont adressé une lettre au gouvernement fédéral demandant un cadre législatif contraignant sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement. Selon elles, *«les problématiques du développement durable ne devraient pas être des options, mais des normes de base obligatoires pour que les entreprises puissent exercer leur activité. Nous avons besoin d'urgence d'un cadre juridique pour accélérer ce changement car le temps presse. C'est indispensable pour lutter contre la concurrence déloyale et créer des conditions de concurrence équitables entre les entreprises»*. Actuellement, les entreprises qui prennent des initiatives volontaires en la matière se sentent pénalisées par rapport à la concurrence.

La Belgique a pris les devants en la matière en déposant à la Chambre, le 2 avril 2021, une proposition de loi instaurant un

devoir de vigilance et un devoir de responsabilité à charge des entreprises tout au long de leurs chaînes de valeur. Toutes les entreprises établies ou actives en Belgique devront faire preuve de vigilance et assumer leurs responsabilités en ce qui concerne le respect des droits humains, des droits du travail et des droits de l'environnement tout au long de leurs chaînes de valeur, ce qui signifie être en mesure (dans la mesure du possible) de détecter, prévenir, arrêter, et remédier à toute violation potentielle et/ou réelle des droits humains, des droits du travail et des normes environnementales tout au long de leurs chaînes de valeur. Cette obligation s'applique également à leurs filiales. L'étendue des obligations d'une entreprise sera proportionnelle tant à sa taille qu'aux pouvoirs et aux moyens dont elle dispose pour prendre conscience des risques, prévenir les dommages ou y remédier, et prévenir les risques de dommages ou y remédier. Selon cette proposition, le plan de vigilance devra être élaboré en concertation avec les travailleurs et les organisations syndicales au sein de l'entreprise, de même qu'avec les organisations de la société civile dont l'objet est la défense des droits humains, des travailleurs ou de l'environnement.

| Geneviève Laforêt |



En Birmanie, ni la junte militaire, ni le gouvernement d'union nationale mis de côté par la junte n'ont obtenu la reconnaissance internationale et n'accèdent aux institutions des Nations unies. (Photo: Manifestation contre le pouvoir militaire à Taunggyi, Birmanie, 13 février 2021).

Conférence de l'OIT 2021: le droit à la négociation menacé

La Conférence internationale du travail s'est réunie du 3 au 19 juin inclus. En 2020, la conférence avait été intégralement annulée suite à la crise du Covid-19. Cette année, la 109^e conférence a pu avoir lieu, mais uniquement par voie numérique, et donc pas à Genève comme c'est le cas habituellement. Tous les représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats ont participé aux réunions à partir de leur pays. Beaucoup étaient assis derrière leur bureau, mais on a pu en voir d'autres dans leur living ou leur cuisine. C'était en fait la première partie de la Conférence internationale du travail. La seconde partie se déroulera cet automne, avec des commissions sur les inégalités (encore renforcées par la crise du Covid) et sur l'apprentissage tout au long de la vie (plus indispensable que jamais suite à la crise sanitaire).

L'organisation numérique d'un tel événement mondial a constitué un défi énorme aux plans technique, organisationnel et humain. 186 pays sont membres de l'Organisation internationale du travail (OIT). Plus de 4.000 délégués des États, des organisations patronales et des organisations de travailleurs étaient impliqués. Une réunion qui débutait à 12 heures de Genève était parfaite pour les Belges mais obligeait les Latino-américains à être prêts à 5 heures du matin, alors qu'en Nouvelle Zélande la réunion durait jusque plus de minuit. Avec un tel concept numérique, chaque intervenant se devait aussi d'être bref et concis (ce qui n'est pas toujours plus mal).

Réprimande sévère pour la Birmanie

La Commission de vérification des pouvoirs dont notre président d'honneur, Luc Cortebeek, était membre, se penche sur la représentativité des délégations des pays. Elle est compétente pour exclure certains gouvernements de la conférence. Luc Cortebeek: «*Cette fois, nous nous sommes surtout demandé ce que nous allons faire de la Birmanie. Tant la junte militaire qui s'est emparée du pouvoir en février que le gouvernement d'union nationale mis de côté par la junte se présentent comme les représentants officiels de la Birmanie. La Commission de vérification*

des pouvoirs a pris une décision qui allait dans le même sens que celle de l'Organisation mondiale de la santé: les deux instances nationales ont été refusées. La junte militaire n'obtient ainsi pas de reconnaissance internationale et n'accède pas aux institutions des Nations unies. L'inconvénient de cette décision est que le pays ne peut pas être appelé à justifier ses actes devant la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail.»

À l'initiative du groupe des travailleurs, la conférence a néanmoins adopté une résolution sur la situation en Birmanie qui appelle:

- au respect des droits humains, y compris des droits syndicaux. Des gens sont enfermés et maltraités. Plus de 800 personnes ont perdu la vie;
- au rétablissement direct de la démocratie et à l'installation du gouvernement civil élu en novembre 2020;
- à la reconnaissance du rôle des syndicats et des organisations patronales et à un appel pour mettre fin à toutes les intimidations et arrestations contre

des personnes qui participent à des actions pacifiques. On tire aujourd'hui à balles réelles contre des participants à des manifestations;

- à la libération immédiate des responsables et militants syndicaux.»

Luc Cortebeeck: «La situation en Birmanie est réellement dramatique. La résolution a été adoptée à l'unanimité, à l'exception de la Russie et de la Chine. Ces deux pays trouvent que l'OIT dépasse son mandat. Ils estiment que la déclaration de l'OIT constitue «une ingérence inacceptable dans des processus nationaux et ils exigent le respect absolu de la souveraineté nationale». "Occupez-vous de vos affaires!", voilà ce qu'ils disent en substance. Les deux pays ont fait part de ces remarques lors de la séance plénière de clôture. La Russie a menacé et a pratiquement remis en cause la légitimité de l'OIT. On a pu éviter un vote. La Russie et la Chine ont senti qu'ils étaient seuls. Il faut souligner que c'était la première résolution sur la situation en Birmanie à être adoptée au sein des institutions des Nations unies (ONU). Elle a été suivie six heures plus tard par une résolution de l'Assemblée générale de l'ONU qui condamne aussi fortement la situation en Birmanie. Le conseil d'administration de l'OIT assurera le suivi de la résolution. Les évolutions en Birmanie seront suivies à la loupe.»

Mise en avant de la protection sociale universelle

Dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale de 2008 (Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable), la Commission de la discussion récurrente se penche chaque année sur un des piliers de l'agenda du travail décent. Cette année, c'est la protection sociale qui a été mise en avant. Chris Serroyen, responsable du service d'études de la CSC, faisait partie de cette commission et était

membre du comité de rédaction: «Les employeurs voulaient remplacer la politique de protection sociale défendue par l'OIT par un système à plusieurs piliers qui met l'accent sur des initiatives privées et volontaires. La commission a heureusement pu l'éviter grâce à un texte fort. Le texte stipule que la protection sociale constitue un droit humain fondamental. Ce sont donc les pouvoirs publics qui doivent y veiller et non le secteur privé. Pour la première fois, l'OIT apporte ainsi une définition claire de la protection sociale universelle, basée sur des droits. C'est très important car cette définition permet d'atteindre des travailleurs du monde entier, même avec un gouvernement récalcitrant. Le texte souligne que des systèmes

de protection sociale inclusifs renforcent la résilience des sociétés et sont un moyen de répondre à des changements structurels tels que les changements climatiques et démographiques, la digitalisation et la mondialisation. La résolution met aussi fortement l'accent sur le financement et la durabilité des systèmes, ainsi que sur la solidarité intergénérationnelle. Ces aspects sont aussi très importants dans notre pays. L'OIT a obtenu un mandat pour défendre son concept de régimes de sécurité sociale basés sur des droits face à la Banque mondiale, au Fonds monétaire international (FMI) et à d'autres institutions financières, en vue d'entamer avec eux des discussions sur le Fonds mondial pour la protection sociale.»

La Commission de la discussion récurrente a réaffirmé que «la protection sociale constitue un droit humain fondamental». Ce sont donc les pouvoirs publics qui doivent y veiller et non le secteur privé.



Une résolution pour contrer la crise du Covid

Cette Conférence internationale du travail ne pouvait évidemment pas passer outre la pandémie du coronavirus. La commission chargée de la réponse au Covid a élaboré une résolution avec «un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du Covid-19». Dans cette commission également, les employeurs ont essayé de faire passer leur concept d'entreprise durable en tant que contrepoids aux droits sociaux des travailleurs. Luc Cortebeek était membre de cette commission et du comité de rédaction: «La résolution comprend quelques passages intéressants. Ainsi, dans le cadre de la reprise après la crise du Covid-19, l'OIT obtient un mandat pour jouer un rôle actif dans la concertation avec les autres institutions multilatérales (Banque mondiale, FMI...) et ainsi mettre en avant les valeurs de l'OIT (normes, structure tripartite, développement centré sur l'humain...). La résolution comprend aussi une référence au travail décent dans toute la chaîne des entreprises (y compris au niveau des sous-traitants). La résolution stipule que, dans la transition numérique et climatique, le dialogue social et les conventions de l'OIT doivent occuper une place centrale. Autre élément intéressant de la résolution: elle plaide pour le maintien d'une relation de travail claire qui offre une protection juridique à tous les travailleurs, y compris aux télétravailleurs et aux travailleurs des plateformes numériques.»

Attaques contre le droit de négociation

La CSC investit toujours beaucoup d'énergie dans la Commission pour l'application des normes. Marc Leemans, le président de la CSC, est le porte-parole du groupe

international des travailleurs de cette commission. C'est un mandat international important pour lequel Marc Leemans bénéficie de l'appui d'une équipe forte de la CSC et d'une équipe de la Confédération syndicale internationale (CSI).

Marc Leemans: «Nous avons consacré les premiers jours à une discussion générale sur le thème de l'emploi. Comment assurer à chacun et chacune l'accès à un emploi productif, librement choisi, durable et décent? Quel est l'impact du Covid-19 sur la sécurité et la santé des travailleurs? Qu'en est-il de l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs à domicile et les télétravailleurs? Le Covid-19 renforce les inégalités existantes. Il est important de sauvegarder les consultations tripartites et le dialogue social, surtout en cette période de pandémie. Ici aussi, les employeurs ont à nouveau tenté d'ouvrir des brèches dans les droits sociaux. Une anthologie de ce que nous avons entendu: "Ne faut-il pas donner d'autres droits aux télétravailleurs puisqu'ils sont dans une autre relation de travail? Il faut quand même considérer le droit de négociation comme une matière volontariste? On ne peut obliger personne à négocier. Les pouvoirs publics doivent-ils et peuvent-ils intervenir en l'absence de négociations? Les employeurs doivent pouvoir choisir avec qui ils négocient. Pourquoi ne pas négocier directement avec des représentants du personnel, indépendamment des syndicats? Au Canada, l'employeur ne doit pas négocier avec un syndicat qui n'obtient pas les 51%... Les entreprises durables ne sont-elles pas un maillon tout aussi important du dialogue social? Ces droits ne doivent-ils pas être sur le même pied que les droits sociaux des travailleurs?" Voilà bien des os à ronger! Nous sommes arrivés à un texte consensuel dans lequel nous avons pu éviter ces questions dangereuses. Il est toutefois clair que les employeurs reviendront avec leurs arguments dans les prochaines années.»

Des pays sur le grill à la Commission des normes

Outre la discussion générale, la Commission pour l'application des normes met chaque année sur le grill une série de pays qui prennent l'application des normes à la légère. Cette année, certains gouvernements (qui foulent systématiquement aux pieds les conventions de l'OIT), soutenus par le banc patronal, voulaient limiter drastiquement le nombre de cas de pays à discuter, pour ne pas excéder 14 cas. Nous ne pouvons certes pas discuter de toutes les violations des conventions de l'OIT et nous opérons chaque année une sélection, mais une limitation à 14 pays était exagérée. Nous sommes finalement arrivés à un compromis pour discuter de 19 cas.

Il s'agit souvent d'infractions très graves:

- **La Biélorussie:** sous la dictature du président Loukachenko, il n'existe aucune liberté syndicale. Pendant la conférence, après la discussion du cas de la Biélorussie, plusieurs syndicalistes du syndicat du pétrole ont encore été licenciés. Le gouvernement ne supporte aucune contradiction. Il a reçu un «paragraphe spécial», ce qui constitue pratiquement la réprimande la plus lourde que l'OIT peut imposer.
- **Hong Kong,** où le gouvernement chinois martèle sa souveraineté. Il affirme ne pas s'opposer aux syndicalistes mais uniquement aux individus qui remettent l'État en cause. En Chine, on remet l'État en cause dès qu'on a un avis autre que celui du gouvernement. Les employeurs internationaux se montrent toutefois très frileux compte tenu de leurs intérêts économiques en Chine et à Hong Kong. Ils n'osent pas s'impliquer dans une lourde attaque contre le gouvernement chinois. Ils optent pour une approche douce à court terme et ne comprennent pas qu'ils ne font ainsi que



Sous la dictature du président Loukachenko, la Biélorussie, où il n'existe aucune liberté syndicale, a été épinglée par la Commission des normes et a reçu un «paragraphe spécial», la réprimande la plus lourde que l'OIT peut imposer. (Photo: Manifestation contre la torture et les résultats des élections présidentielles remportées par M. Loukachenko, 6 septembre 2020.)

renforcer le problème. Des syndicalistes sont arrêtés, condamnés... Les situations inacceptables se multiplient. Les conclusions à l'égard de la Chine sont très modestes, pour ne pas dire trop faibles.

- **Le Zimbabwe** est aussi un «client fidèle» de la Commission pour l'application des normes. Dans ce pays, des syndicalistes sont arrêtés et maltraités pour un oui pour un non. Nous avons reçu ici le soutien des employeurs et de nombreux gouvernements. Résultat: un paragraphe spécial également.
- **La Roumanie**, un pays de l'UE où les employeurs veulent vider de sa substance le droit de négocier. En outre, différents groupes de travailleurs ne peuvent pas participer aux négociations parce que le gouvernement les exclut (secteur public, enseignement). La Commission n'a pas tiré de conclusions fortes.
- **La Colombie**, où l'on n'assassine 'plus' que quelques centaines de syndicalistes par an au lieu de plus de mille dans le passé. Les employeurs ont applaudi ce «progrès». Au niveau de la délégation des travailleurs, par contre,

nous estimons que le gouvernement est en défaut aussi longtemps qu'un seul syndicaliste est assassiné (et a priori plusieurs).

- **Le Honduras**, un pays où la population indigène est très fortement discriminée.
- **Le Turkménistan** où des enfants, des étudiants et des fonctionnaires sont forcés par les pouvoirs publics de quitter l'école ou leur travail pour participer sous contrainte à la récolte du coton.
- **Le Ghana** où le travail des enfants dans les plantations de cacao va de pair avec le système «trokosi» (servitude au travail et exploitation sexuelle). Dans ce pays, il est monnaie courante que des enfants deviennent la propriété d'une personne qui peut faire d'eux ce qu'elle veut.

Marc Leemans à ce sujet: «*Nous sommes arrivés à une série de conclusions intéressantes et largement partagées mais, pour certains cas, on aurait pu aller plus loin. Pour chaque cas, on est étonné qu'il puisse exister des situations aussi poignantes qui montrent que, partout dans le monde, des travailleurs ont absolument besoin de solidarité et de soutien syndical. Les citoyens de Hong Kong ont longtemps pensé que leurs libertés étaient acquises. Ils se rendent compte aujourd'hui, plus que jamais, qu'il n'existe pas de droits acquis. Un syndicaliste doit sans cesse conquérir, défendre, convaincre, sensibiliser, motiver. Le jour où nous pensons que quelque chose est acquis, ce quelque chose commence à disparaître. Au plan national également, nous devons maintenir notre regard critique.*»

| Stijn Sintubin, Chris Serroyen et Patrick Van Looveren |

À l'issue de cette Conférence internationale du travail, le dernier mandat de Luc Cortebeek en tant que membre du conseil d'administration de l'OIT a pris fin. Nous remercions Luc pour toutes ces années d'un engagement international volontaire et bénévole qui a contribué à ouvrir de nouveaux horizons.

Agenda du CPPT et du CE pour septembre

Étant donné qu'il n'y a pas de numéro de Syndicaliste avant début septembre, nous vous donnons d'ores et déjà les éléments pour préparer les réunions du CE et du CPPT de septembre.

Au CPPT

- **Suivi des réunions précédentes:** L'employeur a-t-il donné une suite, dans les délais prévus, aux avis du CPPT? Les accords pris à la réunion précédente ont-ils été exécutés?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne PPT:** Le conseiller en prévention qui dirige le SIPPT y décrit l'activité du service interne, les relations avec le service externe PPT, les risques dépistés, les accidents du travail, les mesures de prévention mises en œuvre. Ce rapport doit vous être transmis, avec la convocation, au moins huit jours à l'avance, pour vous permettre de préparer vos questions et vos remarques.
- **Évaluation intermédiaire du Plan annuel d'action pour le bien-être au travail de 2021:** faire le point sur l'état d'avancement du plan, sur ce qui a été réalisé et ce qui ne l'a pas encore été,

les problèmes identifiés dans la mise en œuvre, etc. Ces informations peuvent être utilisées pour ajuster le plan global de prévention et pour préparer le suivant.

- **Plan global de prévention:** finaliser l'évaluation et la mise à jour du plan global en vue de préparer déjà les discussions sur l'élaboration du plan annuel d'action pour 2022.
- **Suivi des mesures corona:** compte tenu du contexte en constante évolution, il est important de suivre de près ces mesures et de les adapter si nécessaire. Le CPPT devrait donner son avis préalablement sur les mesures envisagées. Réfléchissez par exemple à la manière la plus prudente de revenir sur le lieu de travail après une période de télétravail obligatoire.

Au conseil d'entreprise

Ce mois-ci, la législation n'impose pas de sujet particulier à traiter obligatoirement. Cependant, si le CE ne s'est pas réuni en juillet ni en août, la réunion de septembre doit aborder les informations périodiques:

- **les informations économiques et financières trimestrielles** qui contiennent des données sur les trois mois écoulés et sur les perspectives pour le trimestre à venir;
- **l'évolution de l'emploi**, avec une attention particulière aux embauches et aux licenciements.

Lors de cette réunion, vous pouvez également mettre à l'ordre du jour la question de la **planification du congé éducation payé** (CEP).

Le travailleur qui recourt au CEP a le droit de s'absenter du travail un certain nombre d'heures tout en gardant sa rémunération. Le CE doit toutefois planifier collectivement ces congés, c'est-à-dire coordonner les demandes individuelles, en tenant compte de l'organisation du travail et des intérêts des travailleurs concernés. Pour faciliter cette planification, les attestations d'inscription aux cours doivent être introduites pour le 31 octobre. Il est utile que le CE de septembre se rappelle les droits des travailleurs en la matière et précise la façon dont il va établir le planning du CEP.



Le congé éducation payé: un droit

Les travailleurs décident librement de la planification de leur congé éducation payé, moyennant le respect de certaines règles.

Dans les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer aux absences simultanées de plus de 10 % de travailleurs qui exercent la même fonction. Il est tenu d'accepter l'absence d'une personne au moins par fonction. Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, il ne peut invoquer cette limitation que lorsque le CE ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire, a défini ce qu'il faut entendre par «même fonction». La planification collective prime mais ne peut porter atteinte au droit individuel d'utiliser le CEP en totalité. Il n'est possible de déroger à la planification collective qu'en cas de force majeure et moyennant une demande motivée. En cas de désaccord persistant, le différend est soumis pour conciliation, à l'inspection Contrôle des lois sociales.