

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 septembre 2021 / n° 949

La mobilité, une multitude de possibilités

Dossier

Semaine de la mobilité:
on se bouge pour la mobilité douce

3
Sans-papiers:
le combat continue

4-5
Climat:
le temps de l'action
politique!

8-11
Rentrée sociale:
les enjeux majeurs



- DROIT DU TRAVAIL**
- 2 Du neuf à partir du 1^{er} septembre
Congé pour aidants proches: prolongation
Écochèques: nouvelle liste
- EN ACTION**
- 3 Sans-papiers: le combat continue
4-5 Climat: le temps de l'action politique!
5 Le **Traité sur la charte de l'énergie** menace les objectifs climatiques
- SUR LE TERRAIN**
- 6-7: **Inondations**: Câblerie d'Eupen: «Soutien et collégialité sont exemplaires»
- NOUVELLES**
- 8-11 **Une année sociale pleine d'enjeux majeurs**: interview de Marc Leemans
12-15 **Accord social 2021-2022**: mise en œuvre
- MESURES CORONA**
- 16-17 **Covid-19**: affaire à suivre
18 **Vaccination Covid**: obligatoire ou non au travail?
- DANS L'ENTREPRISE**
- 19 **Agenda des CPPT et des CE** pour octobre
- FORMATION**
- 20 **Formations en environnement** pour les délégués
- DOSSIER MOBILITÉ**
- 21 **Semaine de la mobilité**: on se bouge pour la mobilité douce
22-23 Quelle mobilité dans les zonings?
24-25 Gratuité des transports en commun: une idée qui fait son chemin
26 Le diagnostic fédéral mobilité: un outil important pour les entreprises
27 Mobilité douce: faites vos expériences
- SANS FRONTIÈRES**
- 28-29 **Caravane syndicale roumaine**: une marche de 2000 km contre les bas salaires
30-31 **Indice CSI des droits dans le monde 2021**: le Covid-19 renforce les atteintes aux droits des travailleurs
32 **Concours vacances**: la gagnante est...

Du neuf à partir du 1^{er} septembre



Prolongation du congé pour aidants proches

Un travailleur ou une travailleuse peut demander un congé pour aidant proche (une forme de congé thématique) pour apporter une aide et une assistance à titre permanent ou régulier à

une personne reconnue comme ayant besoin d'aide. Il ou elle peut suspendre son contrat de travail complètement ou partiellement. En tant qu'aidant proche reconnu, il ou elle a droit à une allocation d'interruption à charge de l'Onem.

Pour les demandes à partir du 1^{er} septembre 2021, la durée maximale de l'interruption par personne ayant besoin d'aide a été étendue:

- Vous pouvez désormais demander une suspension complète pour une période de maximum 3 mois consécutifs par personne aidée. Jusqu'au 31 août, la durée était de maximum un mois par personne aidée. Cette période de trois mois peut aussi être fractionnée en périodes d'un mois.
- Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez suspendre votre contrat à mi-temps ou à 1/5^{ème} temps dans le cadre d'un congé pour aidant proche, pour une période de 6 mois consécutifs. Jusqu'au 31 août, la durée était limitée à 2 mois par personne aidée. Cette période peut être fractionnée en 3 périodes de 2 mois.

La durée maximale de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption partielle (à mi-temps ou 1/5^e temps) sur l'ensemble de la carrière reste inchangée.

Plus d'infos sur www.lacsc.be (Congé pour aidants proches)

Écochèques: nouvelle liste

Depuis le 1^{er} septembre, les sources lumineuses (lampes) doivent disposer du nouveau label énergétique européen. L'étiquetage avec la nouvelle classification a déjà été instauré en mars pour les frigos, les lave-vaisselle, les lave-linge et les TV. Une nouvelle échelle, plus stricte, s'applique désormais aussi aux lampes. Elle va de A à G, du plus au moins énergivore, et remplace les anciennes classes A+++ à D. Suite à cette adaptation, le Conseil national du travail a dû revoir la liste des produits et services que l'on peut acheter avec des écochèques. La nouvelle liste est d'application depuis le 1^{er} septembre et apporte les modifications suivantes:



- pour les dispositifs d'affichage électroniques, une classe E est ajoutée.
- la nouvelle échelle pour les sources lumineuses est intégrée. Les écochèques permettent d'acheter des sources lumineuses de classe A, B, C ou D. Les sources lumineuses mises sur le marché avant le 1^{er} septembre 2021 avec l'ancien label européen A+ ou A++ et qui sont vendues jusqu'au 28 février 2023 peuvent encore payées avec des écochèques.
- afin de stimuler le jardinage durable, les produits phytopharmaceutiques (insecticides, fongicides, herbicides...) qui ne répondent pas aux règlements européens applicables sont exclus de la liste.

Liste des produits et services que vous pouvez acheter avec des écochèques:
www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Ecocheques/2021-07-13-Liste-produits.pdf

colophon

Photo de couverture: Semaine de la mobilité wallonne

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, Riccardo Riva, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hoof

Sans-papiers: le combat continue

Après plus de six mois d'occupation et presque 60 jours de grève de la faim, les 470 personnes sans papiers qui occupaient l'église du Béguinage et les locaux de l'ULB et de la VUB ont suspendu leur grève de la faim et de la soif le 21 juillet. Mais la lutte pour la régularisation continue avec notamment une manifestation le dimanche 3 octobre à Bruxelles.

L'Union des sans-papiers pour la régularisation (USPR), mouvement né de l'occupation par des personnes sans papiers de l'église du Béguinage fin janvier 2021, revendiquait une régularisation sur la base de critères clairs et permanents, l'instauration d'une commission indépendante et l'accès au marché du travail pour les personnes sans papiers.

Un accord décevant

Les 20 et 21 juillet 2021, deux réunions confidentielles ont eu lieu entre des avocats proches du mouvement, un représentant de la société civile, le père Daniel Alliet, curé de l'église du Béguinage, le directeur de l'Office des étrangers et le médiateur nommé par le cabinet Mahdi. Ces réunions ont débouché sur une proposition que les grévistes de la faim ont accepté faute de mieux. Le 21 juillet, ils ont décidé de lever la grève de la faim entamée le 23 mai et la grève de la soif commencée cinq jours auparavant.

Cet accord n'est pas écrit et ne comporte pas de critères de régularisation objectifs. Il autorise simplement les personnes en grève de la faim à introduire une nouvelle demande de régularisation auprès de la Ville de Bruxelles. L'Office des étrangers s'est engagé à analyser ces nouvelles demandes rapidement en n'examinant que le fond du dossier.

Une large mobilisation

Bien que cet accord soit plus que décevant, nous devons retenir l'importante mobilisation de toute la société civile autour de la question des personnes sans papiers. En tant que syndicat, il est plus qu'important de continuer le combat pour toutes ces personnes qui travaillent dans nos boulangeries et boucheries, sur les chantiers, dans nos arrière-cuisines, pour toutes celles et ceux qui gardent nos enfants ou soignent nos malades, celles et ceux qui travaillent sans accès à une protection sociale. 470 d'entre elles et eux ont fait la

grève de la faim, mais leur nombre est estimé à 150.000 aujourd'hui en Belgique.

Il n'est pas normal qu'aucune perspective ne soit donnée à ces quelque 150.000 travailleurs et travailleuses qui habitent durablement sur notre territoire, qui sont intégrés dans notre tissu social, qui travaillent dans l'économie informelle et qui sont donc exploités par certains employeurs.

Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à dénoncer cette situation. Ces derniers mois des centaines de cartes blanches ont plaidé pour que les différents gouvernements trouvent des solutions pour une société plus inclusive et solidaire. À cet égard, le rapport d'Olivier De Schutter (1) est particulièrement cinglant. En 2021, en Belgique, les droits humains des personnes sans papiers sont bafoués dans les domaines de l'emploi, l'enseignement, la santé...

Manif nationale

Pour poursuivre le mouvement, une grande manifestation nationale sera organisée par la Coordination des sans-papiers et Sans-papiers TV dans le cadre de la campagne **We are Belgium too le dimanche 3 octobre 2021 à 14h à la Gare du Nord de Bruxelles.**

La principale revendication est la régularisation sur la base de critères clairs et permanents et l'instauration d'une commission indépendante.

Vous souhaitez y participer avec la CSC?

N'hésitez pas à contacter la/le permanent.e Migrant.e.s CSC de votre région.

Et devenez l'une ou l'un de nos porte-voix en signant la pétition:

www.wearebelgiumtoo.be

| Amélie Rodriguez |

(1) Le professeur de droit à l'UCL, Olivier De Schutter, rapporteur spécial des Nations unies sur l'extrême pauvreté et les droits humains, s'est rendu à l'église du Béguinage le 6 juillet 2021 pour recueillir des informations et témoignages des grévistes de la faim.

• Lien vers l'événement:

www.facebook.com/events/1249235882181685/?ref=newsfeed

• Infos sur les actions: www.facebook.com/migrantscsc/

• Info sur les Migrants CSC: www.lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous/migration



La grève de la faim des personnes sans-papiers a été levée le 21 juillet, mais tout reste à faire pour donner des droits aux personnes sans papiers, reconnaître leur travail et leur apport à la société.

Climat

Le temps de l'action politique!



Le dimanche 10 octobre aura lieu la grande marche pour le climat à Bruxelles. La dernière manif climat de grande ampleur avait réuni 100.000 personnes le 2 décembre 2018 et avait lancé le mouvement Youth for climate et les grèves scolaires. Malgré l'urgence climatique, la pandémie de Covid a interrompu l'élan collectif. C'est le moment de le relancer. L'heure n'est plus aux promesses creuses mais à l'action concrète!

On le sait depuis déjà des années: des millions de personnes sur tous les continents subissent les conséquences dramatiques du réchauffement climatique: sécheresse, inondations, ouragans, tornades, canicules, manque de nourriture ou d'eau... Les équilibres naturels sont perturbés et la vie et le bien-être des personnes sont affectés par ces événements extrêmes.

Les inondations catastrophiques que nous avons connues en Belgique et en Allemagne cet été nous ont touché dans nos vies et dans nos chairs. Mais le plus

grand nombre de victimes vient des pays vulnérables qui ne sont pas responsables des émissions de CO2. Les climatologues nous avertissent depuis longtemps que le réchauffement climatique ne doit pas dépasser 1,5°C pour éviter les pires catastrophes.

Inaction politique

Les mobilisations de ces dernières années ont placé la crise climatique en tête de l'agenda politique. Et pourtant, les responsables politiques ne prennent pas les mesures qui s'imposent. Le 17 juin 2021, le tribunal de première instance de Bruxelles a condamné collectivement les autorités belges pour leur politique climatique négligente. Les juges ont considéré que la politique climatique belge est si médiocre qu'elle viole les droits humains les plus fondamentaux (voir *Syndicaliste* 948 p4).

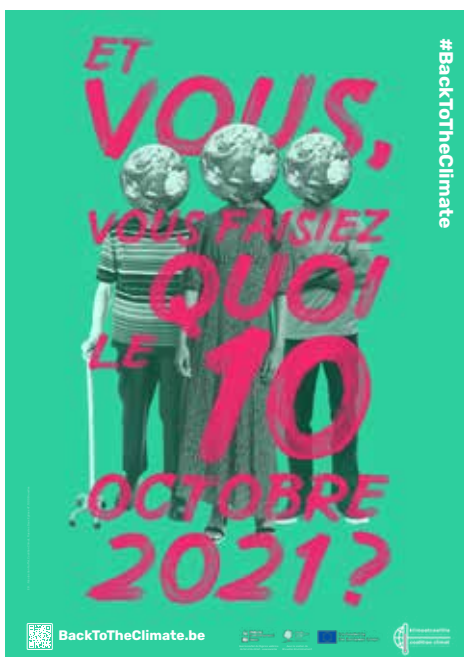
Les différents gouvernements belges doivent transformer leurs promesses en actions ambitieuses maintenant!

10 octobre: mobilisation massive

La prochaine conférence des Nations unies sur le climat (Cop 26 pour 26^{ème} Conférence des parties) aura lieu à Glasgow en Écosse du 1^{er} au 12 novembre 2021. À quelques semaines de ce rendez-vous mondial important, le 10 octobre, la société civile et les citoyens de tous âges remontent au front et organisent avec la Coalition Climat (dont la CSC est membre) une grande marche pour le climat.

La Coalition Climat appelle depuis des mois à la mise en chantier d'un Green New Deal belge. «*Le message est simple: nous attendons désormais des mesures ambitieuses, solidaires et cohérentes. Nous n'accepterons plus de promesses creuses, explique Nicolas Van Nuffel, président de la Coalition Climat. Il est grand temps de repenser notre modèle de société. Il nous faut un Green New Deal.*

| François Sana, Fien Vandamme et D.C. |



10 octobre: grande manifestation climat

Notez en vert et en gras le **dimanche 10 octobre** dans votre agenda et faites de la publicité auprès de vos amis, de votre famille et de vos collègues. Le slogan: «#BackToTheClimate - Nous sommes de retour». En tant que membre de la Coalition Climat qui organise l'événement, la CSC sera bien sûr présente. Vous aussi?

À quoi ressemblera la mobilisation? Sur la base de contacts avec la police et d'une évaluation de la situation sanitaire, il a été décidé que la situation sera suffisamment favorable pour une marche climatique centrale à Bruxelles. La marche débutera à 13 heures à la gare de Bruxelles-Nord et se terminera au parc du Cinquantenaire.

Vous voulez savoir où, quand et comment la CSC participera?

Plus d'infos dans le prochain *Syndicaliste* et sur le site www.lacsc.be. Plus d'infos générales: www.backtothecclimate.be.

Le Traité sur la charte de l'énergie menace les objectifs climatiques



La manifestation nationale pour le climat réclame aussi «une réforme en profondeur du Traité sur la charte de l'énergie ou l'élaboration d'une stratégie coordonnée en vue de renoncer à l'accord». Un traité d'une époque révolue qui provoque des dégâts énormes. Une action est organisée le 28 septembre à Bruxelles.

Conclu peu après la chute du Mur de Berlin, le Traité sur la charte de l'énergie (1994) avait pour objectif de sécuriser l'approvisionnement de l'Europe occidentale en énergies fossiles (pétrole, gaz, etc.) en provenance des pays du bloc d'Europe orientale et de l'ancienne Union soviétique. Les 53 pays signataires du Traité sont, grosso modo, d'une part la plupart des pays de l'Union européenne, y compris la Belgique et, d'autre part, les pays producteurs de carburants fossiles. Des intérêts économiques majeurs sont en jeu. Pour l'Union européenne, le secteur des énergies fossiles pèse environ 344 milliards d'euros; les investissements dans les infrastructures, les champs gaziers et pétroliers ainsi que les pipelines représentent 75 % de ce montant.

Les principales dispositions du traité d'investissement portent sur le commerce, la production et le transit de matières premières énergétiques, mais aussi sur le règlement des litiges. Le Traité sur la charte de l'énergie prévoit un système juridique parallèle qui permet aux investisseurs de citer un État à comparaître devant un tribunal d'arbitrage lorsqu'ils s'estiment lésés par la politique des États, en vertu de la garantie que le traité offre aux investisseurs en carburants fossiles.

Les entreprises ont utilisé cette protection offerte aux investissements dans les carburants fossiles pour dénoncer les États qui mènent une politique de transition énergétique et qui renoncent aux carburants fossiles. Le dernier exemple en date est celui des Pays-Bas qui avaient subi les foudres des sociétés allemandes RWE et UNIPER après que le Parlement néerlandais ait décidé, fin 2019, d'arrêter, à l'horizon 2030, d'utiliser du charbon pour produire de l'électricité. RWE et UNIPER réclament une indemnité d'1 ou 1,4 milliard d'euros.

Le Traité sur la charte de l'énergie est l'accord d'investissement qui occasionne le plus d'arbitrages entre les investisseurs et les États. On en dénombre 136 jusqu'à présent, qui correspondent à environ 60 milliards de dommages-intérêts versés, de l'argent public accordé aux entreprises.

Réforme ou sortie coordonnée?

Depuis 2020, l'Union européenne a entamé des négociations avec les autres parties contractantes en vue d'une révision du traité, avec une diminution progressive de la protection des carburants fossiles, surtout du charbon. Les négociations en sont déjà à leur

6^{ème} cycle, mais celles relatives à la redéfinition des sources énergétiques à protéger s'avèrent difficiles.

De plus en plus de pays membres de l'Union européenne, dont la France et l'Espagne, plaident pour une sortie commune et coordonnée du Traité. Mais la sortie du Traité se heurte à un obstacle supplémentaire: la *sunset clause* qui stipule que toute partie qui sort du traité reste encore assujettie à ses clauses pendant 20 ans. Pour éviter que des investisseurs dans des carburants fossiles ne continuent d'intenter, pendant deux décennies, des actions en justice contre leur politique de transition énergétique, les États membres de l'Union européenne pourraient, moyennant une sortie commune et coordonnée du Traité, conclure un deuxième accord d'abandon mutuel, dans lequel les parties stipulent que le mécanisme ISDS n'est plus valable en droit pour les acteurs au sein des juridictions des membres du Traité d'abandon.

Mais, alors que la France plaide au sein de l'UE pour une sortie du Traité, la Belgique n'en est pas encore convaincue et notre ministre de l'Énergie, Tinne Van Der Straeten, plaide encore pour laisser des chances aux négociations concernant la réforme.

Pour la CSC et nos alliés au sein de la Plateforme du commerce durable et équitable, avec les ONG, les mutuelles et les organisations écologistes, il est clair que la réforme doit contribuer à résoudre les deux problèmes fondamentaux: celui du déficit démocratique et celui de la protection des carburants fossiles. Si les négociations en vue d'une réforme ne permettent pas d'atteindre ce résultat, il serait opportun que l'Union européenne et la Belgique optent pour un retrait commun et ordonné du traité.

| Karin Debroey |

En action le 28/9

La Plateforme pour un Commerce juste et durable (ONG, mouvement environnementaliste, mutuelles, syndicats) organise une action pour une politique énergétique juste et durable, qui renonce aux carburants fossiles et pour une réforme en profondeur du Traité sur la charte de l'énergie ou une stratégie coordonnée pour sortir de l'accord le **mardi 28 septembre à 10h**, sur l'esplanade **place Schuman** devant le Conseil de l'Europe.

Infos à venir sur www.cncd.be



© Jochen Mettlen

Câblerie d'Eupen

«Soutien et collégialité sont exemplaires»

Un mois et demi après les inondations, le personnel de la Câblerie est encore profondément choqué. En quelques heures, l'entreprise de tradition a été plongée dans la crise la plus profonde de son histoire. Peu de jours après la catastrophe, la direction a annoncé qu'elle allait reconstruire la Câblerie. Le personnel a immédiatement retroussé ses manches et commencé les travaux de déblayage. Avec environ 850 travailleurs, la Câblerie est le plus grand employeur privé en Communauté germanophone. Électricien de formation, Laurent Conzen, délégué principal de la CSC, travaille depuis 25 ans à la Câblerie. Il fait le tour des dégâts et des défis à relever pour l'entreprise.

Plusieurs semaines après la catastrophe, la route d'accès à la Câblerie montre encore avec quelle violence les masses d'eau ont traversé la ville basse d'Eupen: elle a été emportée par endroits et les maisons situées le long de la route ont été gravement endommagées. D'énormes tas de gravats, de boue et de ferraille s'entassent sur le parking des collaborateurs, servant comme zone de stockage temporaire après les importants travaux de déblayage des dernières semaines.

Beaucoup de questions

La délégation de la CSC s'est maintenant installée au premier étage pour recevoir, conseiller et informer les membres. «Notre bureau a été complètement inondé, nous n'avons rien pu sauver, explique le délégué principal de la CSC, Laurent Conzen.

Le syndicaliste est joignable dès le matin jusque tard le soir. Son téléphone por-

table sonne sans arrêt. «C'est notre devoir de soutenir le personnel, d'être constamment à l'écoute de leurs préoccupations et de leurs inquiétudes. La délégation de la CSC s'efforce de répondre aussi bien et précisément que possible aux nombreuses questions des collègues. Bien sûr, le personnel est inquiet. Mais le fait que la direction se soit prononcée en faveur d'une reconstruction de la Câblerie suscite une grande gratitude et donne de l'espoir aux collaborateurs, ce qui est très positif. Par le biais d'un groupe WhatsApp, nous essayons d'informer régulièrement le personnel. De cette manière, nous joignons également les collègues qui sont en chômage partiel.»

«C'était un choc»

Lorsqu'il a vu les premières vidéos des inondations, Laurent Conzen a interrompu ses vacances et s'est rendu immédiatement à la Câblerie. «Ce que tu vois main-

tenant n'est rien comparé à ce que nous avons trouvé ici juste après l'inondation. Ma première pensée? La Câblerie ne sera plus reconstruite. C'est fini, notre usine est totalement détruite.»

Sur l'immense site, par endroits, l'eau est montée à quatre mètres. Des murs ont été arrachés, des machines pesant des tonnes ont été déplacées, de nombreuses machines et les importantes armoires électriques ont été partiellement ou totalement inondées. Et de la boue et des débris partout. Le pont de la Vesdre sur le site de l'entreprise, situé assez haut au-dessus du cours de la rivière, a été inondé de plusieurs mètres. Maintenant, un petit ruisseau y coule. Difficile à croire, mais amère réalité.

«Les travailleurs ont tout de suite commencé à travailler»

De nombreux travailleurs de la Câblerie sont venus immédiatement à l'usine, certains alors qu'ils étaient encore en vacances. «Une quantité incroyable d'objets a été déblayée et rangée en deux ou trois semaines. Actuellement, nous sommes dans une phase où l'on voit moins les progrès. Nous évaluons l'ensemble des dégâts et ce qui doit être fait. Pour l'instant, nous n'avons pas d'électricité partout. Les longs

délais de livraison du matériel nous posent également problème.»

Rapidement la Câblerie a développé des stratégies de reconstruction. «Nous nous sommes d'abord fixés comme objectif de redémarrer les lignes de production les moins touchées par l'inondation, explique Laurent Conzen. Nous avons ensuite dressé une liste de priorités. Depuis la mi-août, neuf machines sur dix ont repris leur activité à la tuberie. Début septembre, cinq équipes y sont prévues. Les collaborateurs de la production de câbles pourront également y travailler. Dans toute la Câblerie, nous avons plus de 150 machines, des plus petites aux plus grandes. Rien que ces travaux prendront des mois. C'est pourquoi nous devons travailler de manière très structurée et organisée. Lorsque c'est nécessaire et possible, des travailleurs qualifiés aident les hommes de métier. Nous espérons également pouvoir améliorer le processus d'organisation grâce à l'expérience que nous avons acquise maintenant.»

Travail à temps partiel

Le travail de déblayage proprement dit touche progressivement à sa fin. «Pour les travaux de déblayage, environ un tiers du personnel de l'usine principale s'est rendu sur place jusqu'à présent. Après cela, nous devons introduire davantage de chômage partiel car nous avons besoin de temps pour reconstruire les départements.» Afin d'assurer la rotation du personnel, le chômage partiel a été réparti. «Nous restons en chômage partiel jusqu'à la fin du mois de septembre. Nous touchons 70 % de notre salaire, mais la déduction fiscale n'est que de 15 %. Lors de la prochaine déclaration d'impôts, il y aura donc des paiements d'impôts supplémentaires. Ce que nous signalons aux collègues pour qu'ils ne soient pas pris au dépourvu l'année prochaine. À mon avis, les responsables politiques devraient faire en sorte que le chômage partiel soit moins taxé. Les gens ont tout perdu, leur existence est en jeu.»

De plus longues périodes de chômage partiel inquiètent le délégué de la CSC qui craint qu'une partie du personnel ne quitte l'entreprise: «Plus le chômage partiel durera, plus il sera difficile pour les

collègues de s'en sortir avec des indemnités de chômage partiel. Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour garder nos collègues à la Câblerie. Au sein de la délégation syndicale, nous avons également discuté dans quelle mesure nos travailleurs pourraient être prêtés à d'autres entreprises, pour revenir travailler à la Câblerie quand tout reprendra ici. Nous devons examiner cette possibilité afin que tout soit fait légalement. Jusqu'à présent, nous n'avons pas encore beaucoup eu recours au chômage partiel. En tout cas, nous faisons tout pour trouver de bonnes solutions pour le personnel.»

Doublement touchés par les inondations

Un certain nombre de collaborateurs de la Câblerie ont même été doublement touchés par les inondations, tant sur le plan professionnel que privé. «De nombreux travailleurs vivent dans le voisinage immédiat de la Câblerie. Leurs maisons ont également été durement touchées. Nous avons aussi des conjoints qui travaillent tous les deux pour la Câblerie et qui ont également subi d'importants dégâts d'inondation dans leur maison. Nous essayons d'aider les gens au mieux, notamment en offrant un soutien psychologique aux personnes touchées.»

Dans le cadre de la reconstruction de la Câblerie d'Eupen, les coûts jouent un rôle central. Combien les assurances paieront-elles et dans quelle mesure une entreprise comme la Câblerie peut-elle compter sur les aides publiques. «L'argent

est un gros problème. Au cours des cinq ou six premières semaines, nous avons fait le ménage. Actuellement, nous évaluons les coûts de la reconstruction. Mais on ne pourra les chiffrer réellement que lorsque la reconstruction sera en cours. J'espère que les politiciens tiendront leurs promesses. Je pense aux entretiens avec le premier ministre de la Communauté germanophone, Oliver Paasch, et avec le ministre wallon de l'Économie, Willy Borsus. Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, est également venue sur place pour constater l'ampleur des dégâts.»

Solidarité et collégialité

Laurent Conzen est ému par l'énorme vague de solidarité qui a submergé les travailleurs de la Câblerie. «Le soutien et la collégialité ont été exemplaires. Je ne peux pas assez louer nos travailleurs. Ils s'identifient beaucoup à l'entreprise. La Câblerie a plus de 100 ans, les collaborateurs sont rarement licenciés et beaucoup travaillent ici pendant 40, 45 ans. Mais cela vaut aussi pour la direction qui fait tout pour sauver la Câblerie et donc les emplois des travailleurs. Notre patron, M. Bourseaux, a 93 ans et je veux le remercier. Si nous travaillons tous ensemble, beaucoup de choses seront couronnées de succès. Nous devons rester optimistes. Heureusement, nous n'avons pas de victimes à explorer. Avec beaucoup de volonté et de courage, nous pouvons surmonter cette crise exceptionnelle.»

| Jochen Mettlen |



«Après les travaux de déblayage qui touchent à leur fin, nous devons introduire davantage de chômage partiel car nous avons besoin de temps pour reconstruire les départements.»

Marc Leemans: «Une année sociale pleine d'enjeux majeurs»

L'été a été dominé par la finalisation de l'accord social pour 2021-2022, le Covid-19, les inondations et la situation en Afghanistan. En ce début septembre, nous faisons le point avec Marc Leemans, le président de la CSC, sur l'actualité de l'été et les dossiers principaux qui nous attendent ou que nous mettrons sur la table pour l'année sociale qui débute.

Des inondations catastrophiques: un avertissement?

Marc Leemans: «Le changement climatique doit être notre plus grande priorité. Le nouveau rapport du Giec (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) sonne l'alarme une fois encore. Les deux étés précédents avaient été marqués par des vagues de chaleur et les inondations dramatiques de ce mois de juillet resteront gravées dans nos mémoires. Ces inondations auront de lourdes conséquences à long terme, tant au niveau des dégâts que de la reconstruction. L'Europe pousse en tout cas dans la bonne direction en ce qui concerne la lutte contre le réchauffement climatique. Après le Green Deal, la Commission européenne a adopté en juillet le «Fit for 55», un ensemble de mesures visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre de minimum 55 % d'ici 2030 par rapport au niveau de 1990. Il faut espérer que les États membres suivront. Nous attendons aussi une impulsion positive de la prochaine conférence des Nations unies sur le climat qui aura lieu à Glasgow en Écosse du 1^{er} au 12 novembre 2021 et invitons tout le monde à venir manifester pour le climat le 10 octobre» (voir p. 4-5).

Afghanistan, réfugiés et sans-papiers

«Le mois d'août a été marqué par la situation en Afghanistan, où la communauté internationale n'avait absolument pas anticipé l'avancée rapide des Talibans. Les conséquences seront profondes à long terme, avec un impact sur l'ordre géopolitique mais aussi avec une augmentation des flux de réfugiés aux frontières extérieures de l'Europe. Cette si-

tuation va en tout cas exacerber le débat sur notre politique à l'égard des réfugiés et des personnes sans papiers. La CSC essaie d'adopter une position nuancée mais, entre le quasi-racisme de la droite et la politique d'ouverture des frontières voulue par la gauche, il est très difficile de manœuvrer. Nous l'avons constaté lors de la grève de la faim des personnes sans-papiers qui a duré du 23 mai au 21 juillet à Bruxelles. Nous invitons aussi le plus grand nombre de personnes à venir manifester pour la régularisation des personnes sans-papiers le 3 octobre prochain» (voir p. 3).

Le débat sur la vaccination obligatoire

«Le Covid-19 est resté relativement sous contrôle durant l'été, malgré le variant

Delta. Le gouvernement a pourtant pris d'importants risques avec une série de mesures d'assouplissement, mais le succès de la vaccination en Belgique a permis d'éviter le pire. La vaccination n'évoque toutefois pas aussi bien partout. Nous voyons ainsi émerger un débat sur la vaccination obligatoire, en particulier dans les soins de santé. Jusqu'ici, le gouvernement s'est contenté de demander l'avis des interlocuteurs sociaux, qui disposent du mois de septembre pour y réfléchir. La question des travailleurs qui persistent dans leur refus du vaccin ne manquera pas de se poser. Nous devons bien nous préparer à ce débat. La CSC, avec les centrales concernées, s'est déclarée ouverte au débat, tout en déclarant qu'il faut en premier lieu mettre l'accent sur la sensibilisation et l'information.

À très court terme, il faudra aussi décider de l'avenir du chômage corona après le 30 septembre. La concertation à ce sujet a échoué au Conseil national du travail (CNT) durant l'été. Les employeurs n'ont



Marc Leemans: «Le changement climatique doit être notre plus grande priorité».

pas voulu donner suite à notre demande de régler également la question de l'assimilation des vacances annuelles de l'an prochain. Et ils ne sont pas favorables à ce que le statut amélioré en termes d'allocations soit étendu au chômage économique. La situation devient très urgente, en particulier pour nos prestataires de services, qui ont besoin de clarté, mais aussi parce que l'arrêt des mesures de soutien pourrait entraîner une vague de restructurations. Nous sommes donc en faveur d'une «boîte à outils» adéquate pour éviter les licenciements secs. Ces outils existent jusque mars 2022 pour les restructurations liées au Brexit, mais pas pour les restructurations liées au coronavirus.»

La mise en œuvre de l'accord social 2021-2022

«En juillet, le CNT est parvenu à opérationnaliser l'accord social pour 2021-2022 par le biais d'avis au gouvernement et d'un ensemble de CCT. Les employeurs n'ont accepté de signer que moyennant des garanties fermes de la part du gouvernement sur la mise en œuvre intégrale des éléments de l'accord intéressants de leur point de vue. À court terme, les CCT sur le RCC et les emplois de fin de carrière sont les plus importantes pour nous. Elles doivent permettre aux commissions paritaires d'élaborer des CCT d'adhésion. Pour les secteurs sans commission paritaire active, des CCT supplétives ont été conclues. En contrepartie, la flexibilité demandée par les employeurs sera mise en œuvre immédiatement. La CCT qui garantit trois augmentations successives du salaire minimum a aussi été signée, avec une première augmentation le 1^{er} avril 2022. En compensation, les employeurs ont obtenu, en plus de la réduction existante pour les bas salaires, une réduction patronale supplémentaire pour les salaires inférieurs à 1.850 euros (indexés).» (Lire l'article sur l'accord social en pages 12-15).



© Shutterstock

Les mois prochains seront animés par un débat de fond sur la réforme des pensions.

Une conférence pour l'emploi consacrée à une «fin de carrière harmonieuse»

«La première conférence (nationale) pour l'emploi se déroule au moment précis où ce numéro part à l'impression (7-8 septembre). Elle a pour thème «une fin de carrière harmonieuse». La CSC a soigneusement préparé cette conférence avec son Bureau national. Les autres syndicats et les employeurs ont aussi transmis

des textes de vision. L'issue de ce processus est loin d'être claire. On avait annoncé au départ que cette conférence sur l'emploi serait une initiative commune du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, et de la ministre des Pensions, Karine Lalieux, et constituerait donc l'amorce de la réforme des pensions que Lalieux doit élaborer en fonction de l'accord de gouvernement. Cette idée a été abandonnée. Lalieux suit sa propre voie.»

La réforme des pensions

«La ministre des Pensions, Karine Lalieux, veut travailler en trois phases. À court terme, elle veut finaliser le dossier de l'allocation de transition pour les jeunes veufs et veuves. Une proposition est sur la table du comité de gestion du service fédéral des Pensions en vue de prolonger la période. Concrètement, les personnes concernées bénéficieraient d'une allocation de pension pendant une période plus longue, avant de passer à des allocations de chômage et à un processus d'activation.

«Les libéraux et les employeurs affirment en chœur vouloir avant tout faire de la conférence pour l'emploi et de la réforme des pensions un débat sur l'allongement de la carrière.»

Dans une deuxième phase, elle veut réaliser quatre dossiers: la pension à temps partiel, le bonus pension, l'assimilation des conditions pour la pension anticipée et l'adaptation des conditions d'accès à la pension minimum. Sur ce dernier point, le président de l'Open VLD, Egbert Lachaert, a déjà jeté un pavé dans la mare. Il a fait référence à l'accord de gouvernement qui prévoit de faire le lien avec une condition d'emploi effectif et a lancé une proposition de 20 ans de carrière effective, créant immédiatement de la nervosité au sein du gouvernement.

Ces cinq dossiers sont indépendants de la troisième phase: la reprise des travaux du Comité national des pensions, auquel Lalieux confie trois dossiers: l'amélioration du ratio de remplacement, la généralisation du deuxième pilier des pensions et la dimension familiale. Ce dernier point concerne l'avenir des droits dérivés (pension ménage, pension divorce et pension de survie), pour lequel elle veut se baser sur le rapport antérieur de la Commission pour la réforme des pensions. Lalieux ne considère toutefois plus ce Comité des pensions comme un or-

gane tripartite mais comme un organe propre aux interlocuteurs sociaux. Il n'y a toutefois pas de consensus à ce sujet au sein du gouvernement, les libéraux souhaitant rester à la barre. On se demande encore aussi à quel endroit on discutera des pensions publiques. La FEB veut absolument en parler alors que les syndicats estiment que la question des pensions publiques doit être discutée entre les pouvoirs publics et les syndicats. Il faut savoir aussi que les classes moyennes n'ont absolument pas l'intention de discuter de leur problématique des pensions avec les syndicats.

Les libéraux et les employeurs affirment en chœur vouloir avant tout faire de ces deux discussions (la conférence pour l'emploi et la réforme des pensions) un débat sur l'allongement de la carrière.»

L'avenir de la sécurité sociale

«Voilà qui nous amène au débat global sur l'avenir de la sécurité sociale. Les discussions sur le dossier partiel du financement de la sécurité sociale doivent redémarrer au sein du Comité de gestion

de la sécurité sociale. On se demande aussi comment le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, entend concrétiser la vague volonté reprise dans l'accord de gouvernement de «moderniser la sécurité sociale». Il ne s'est pas encore prononcé à ce sujet, probablement parce qu'il est pleinement occupé par la crise du Covid-19.»

La réforme fiscale

«Nous ne pouvons pas oublier non plus la réforme fiscale que le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, prépare. Il y a déjà un accord au sein du gouvernement sur une fiscalité du transport plus verte. Nous avons émis un avis consensuel à ce sujet en juillet au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail (voir *Syndicaliste* n° 948). Reste surtout à voir ce que Van Peteghem mettra sur la table en ce qui concerne la réforme de l'impôt des personnes physiques et s'il tiendra ou non compte des propositions du Conseil supérieur des finances. Celui-ci a émis des signaux importants sur les dérapages au niveau de la fiscalité des deuxièmes résidences, des droits d'auteur et des sportifs. Mais de quelle marge politique va disposer Van Peteghem? La CSC est ainsi tenue de développer sa propre stratégie fiscale afin de peser sur la prise des décisions et d'éviter qu'un nouvel assainissement budgétaire ne soit à nouveau synonyme que d'économies sur les dépenses. Un tel exercice d'assainissement n'est pas encore pour aujourd'hui. L'Europe fait désormais preuve de plus de sagesse et est consciente qu'une telle opération noierait dans l'œuf la reprise timide qui s'amorce. Sa clémence devrait toutefois prendre fin à partir de 2023.»

La reprise économique

«Il est important de noter qu'en juin, l'Europe a décerné un bon bulletin à la Belgique pour son plan de relance et de résilience. Ce plan peut donc être mis en

Il existe déjà un accord au sein du gouvernement sur une fiscalité des transports plus verte. Il faut maintenant voir ce que le ministre des Finances va mettre sur la table pour la réforme de l'impôt des personnes physiques.



© Shutterstock

œuvre. Reste à voir, en particulier pour la Wallonie, s'il pourra être adapté suite aux inondations dramatiques, qui vont aussi nécessiter de très nombreux investissements. Les choses ne sont pas encore très concrètes. On peut en tout cas s'attendre à ce qu'une nouvelle vague d'investissements booste l'économie et s'ajoute au redressement spontané qui va s'intensifier à mesure que nous sortirons de la crise sanitaire. La Belgique profitera aussi des vagues d'investissements dans d'autres pays européens et de la politique particulièrement ambitieuse de Biden aux États-Unis (avec des investissements massifs dans la rénovation de routes et de ponts, le transport, l'internet rapide, la lutte contre le changement climatique...). Le débat est en train de se déplacer. La demande sera suffisante mais que se passera-t-il si l'offre ne suit pas? Qu'en sera-t-il si les travailleurs, les pièces, les matières premières viennent à manquer? Ces problèmes commencent à se poser dans un nombre croissant de secteurs, à commencer par la problématique des puces électroniques dans l'industrie automobile. Le déséquilibre entre demande et offre augmente aussi le risque d'inflation. Ce n'est pas un problème en soi. Même les banques centrales ne paniquent pas. Elles étaient favorables à une inflation de 2 % pour propulser l'économie. Compte tenu de notre système d'indexation automatique, nous n'échapperons toutefois pas à de nouvelles passes d'armes contre l'index.»

Les défis internationaux

«Sur le plan international, j'ai déjà parlé du Sommet pour le climat de Glasgow (voir ci-dessous et en p4-5). En plus du changement climatique, nous faisons face à de nombreux autres défis qui montrent que tout est étroitement lié dans le monde et qu'il est important de continuer à investir dans l'action mondiale et européenne.



© Shutterstock

Au premier plan du débat socio-économique européen se trouve le dossier sur le salaire minimum.

Cet automne, du 25 novembre au 10 décembre, deux débats numériques de l'Organisation internationale du travail (OIT) sont également prévus: un débat sur la formation permanente et l'autre sur les inégalités dans le monde. La CSC assurera une fois encore une participation active.

Le congrès de la Confédération syndicale internationale (CSI) se déroulera en novembre 2022. Nous prévoyons de le préparer en profondeur durant cette année sociale, même si l'on peut craindre qu'il soit fortement perturbé par des manœuvres autour de la présidence, puisque Sharan Burrow passe le flambeau.

Sur le plan européen, on peut se demander si, dans le sillage de l'enthousiasmant Sommet social de Porto de mai dernier (voir *Syndicaliste* n° 944 p22-23), le renforcement des droits des travailleurs va enfin devenir réalité. Nous pensons ici en particulier au salaire minimum européen, mais aussi à de nombreux autres dossiers pour lesquels des attentes ont été créées, de la protection des travailleurs des plateformes aux comptes d'apprentissage individuels. Il faut savoir que

ces évolutions seront fortement influencées par la situation chez nos voisins. En Allemagne, l'ère Angela Merkel se termine, avec des élections fédérales le 26 septembre. En France, le premier tour des élections parlementaires est prévu le 10 avril 2022. Les Pays-Bas ont voté au printemps mais n'ont toujours pas de gouvernement. Pour l'Europe et pour notre pays, le résultat des élections de mi-mandat aux États-Unis le 8 novembre 2022 sera tout aussi important. Toute la Chambre des représentants doit être réélue, ainsi qu'environ 1/3 du Sénat. Le risque d'un affaiblissement de Biden est sérieux, comme cela avait été le cas pour Obama.»

Des congrès régionaux

«À tous ces défis qui nous attendent pour les prochains mois s'ajoutent plusieurs défis internes, avec notamment les congrès régionaux de la CSC au printemps 2022. Nous avons du pain sur la planche pour cette année sociale!»

| Chris Serroyen |



La première étape de l'augmentation du salaire minimum, de 76,28 euros bruts, n'est prévue que pour le 1^{er} avril 2022.

Mise en œuvre de l'accord social 2021-2022

Le 22 juin, le Conseil général a donné son feu vert à l'accord social 2021-2022 qui avait été négocié au sein du Groupe des 10. Les autres interlocuteurs sociaux ont fait de même. Il restait alors à s'atteler à la transposition de l'accord dans la législation et dans des CCT.

Course contre la montre au CNT

Une véritable course contre la montre s'est déroulée au Conseil national du travail (CNT) afin de finaliser le travail avant les congés d'été, tant pour les CCT que pour les avis unanimes au gouvernement. Sans compter que les employeurs n'ont accepté de signer les CCT qu'après un engagement formel du gouvernement à ce que la législation donne complète satisfaction aux employeurs sur leur partie du compromis. Finalement, le travail a pu être terminé le 15 juillet.

Pour rappel: cet accord n'est pas un accord interprofessionnel (AIP) car il n'existait pas de norme salariale pour les négociations de CCT. Compte tenu du carcan d'à

peine 0,4 % imposé par la loi sur la norme salariale pour 2021-2022, il n'a pas été possible de se mettre d'accord et le gouvernement a donc dû fixer lui-même le cadre pour les négociations salariales. De même, il a aussi dû trancher dans le dossier de l'augmentation des allocations sociales dans le cadre de la liaison au bien-être pour 2021-2022. Les employeurs continuaient en effet à lier ce dossier à la norme salariale, alors que les syndicats voulaient cette fois absolument le dissocier des négociations AIP. En conséquence, le Groupe des 10 a conclu un accord-cadre sur cinq dossiers seulement: le salaire minimum, l'harmonisation des pensions complémentaires, la flexibilité, les fins de carrière et la prolongation des mesures temporaires (voir *Syndicaliste* n° 947 p8-11).

Liaison au bien-être: sur des roulettes

Où en sommes-nous aujourd'hui? La mise en œuvre de ce nouvel ensemble de mesures s'est déroulée comme sur des roulettes. Une série d'améliorations sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet, notamment de nouvelles augmentations au-delà de l'index pour les minima de la sécurité sociale et de l'assistance. Il faut savoir également que suite à l'accélération de l'inflation, toutes les allocations sociales seront indexées de 2 % en septembre. La dernière indexation date de mars 2020.

Fin de carrière: les secteurs à la barre

Une série de CCT ont été signées au CNT en exécution de l'accord-cadre, tant pour les régimes de RCC dérogatoires que pour les emplois de fin de carrière à par-

tir de 55 ans. Elles ne peuvent en partie entrer en vigueur qu'après une adhésion sectorielle, que nous essayons d'obtenir au plus vite dans un maximum de secteurs. Les secteurs doivent aussi souscrire au nouveau cadre pour la dispense de disponibilité, sauf pour la dispense pour RCC médical à partir de 58 ans. Pour tous les régimes de RCC à partir de 60 ans, une dispense peut être demandée, sous cette condition, à partir de 62 ans ou de 42 ans de carrière professionnelle. Sur ce dernier point, le gouvernement doit encore adapter l'arrêté royal. Pour les entreprises sans commission paritaire active, il faut passer par les CCT du CNT. Désormais, il ne s'agit toutefois plus seulement des organisations sans commission paritaire (comme les syndicats), mais aussi de secteurs où la commission paritaire ne fonctionne pas ou pas encore.

Flexibilité: dès le 1^{er} juillet

Les dispositions relatives au chômage économique pour les employés (prolongation de la CCT n° 148 du CNT) ont pu être réglées par les interlocuteurs sociaux eux-mêmes. La prolongation court jusqu'au 30 juin 2023. Le reste devait venir du gouvernement, ce qui prend du temps. Les employeurs ont demandé et obtenu la garantie de la part du gouvernement que la nouvelle législation sur les heures supplémentaires serait mise en œuvre avec effet rétroactif à partir du 1^{er} juillet 2021 et pourrait donc déjà être appliquée par les entreprises, en attendant la publication des lois. En ce qui concerne les 120 heures supplémentaires sur base volontaire sans sursalaire et repos compensatoire, la CSC a demandé et obtenu la garantie qu'une nouvelle autorisation préalable doit être établie sur papier par le travailleur. Il n'est pas acceptable qu'un employeur se base sur une autorisation antérieure pour des heures supplémentaires sans qu'il apparaisse clairement que cette autorisation

Notre opposition à (la loi sur) la norme salariale

Dans un *Syndicaliste* précédent, nous vous avons expliqué en détail les intentions du gouvernement avec, comme élément principal, la norme salariale misérable de 0,4 %, à compléter éventuellement cette année par une prime corona (jusqu'à 500 euros sur base annuelle) pour les entreprises qui obtiennent de bons résultats. Tous ces éléments figurent désormais au Moniteur belge, sans réelles nouveautés. Il est important de souligner que tant le premier ministre que le ministre Dermagne (ministre de l'Emploi et de l'Économie) ont déclaré explicitement au Parlement qu'ils ne voulaient pas se mêler de la question de savoir ce qu'est une entreprise avec de bons résultats. Les interlocuteurs sociaux devront s'en charger. Sur le plan juridique, rien n'empêche de négocier une prime corona pour toutes les entreprises d'un secteur, même si ce ne sera pas évident pour les employeurs. Le secteur des entreprises de déménagement est toutefois déjà parvenu à un tel accord, en plus d'une augmentation brute de 0,4 %. Nous voulons en tout cas éviter que cette prime corona prenne la place d'augmentations brutes réelles, ce que les employeurs vont certainement tenter d'obtenir dans certains secteurs et entreprises.

Dans le même temps, nous maintenons notre opposition à la norme salariale, et donc à la loi sur la norme salariale, dont cette maudite norme salariale de 0,4 % découle automatiquement. Dans les prochaines semaines, nous rencontrerons les responsables politiques de tous les partis démocratiques, pour leur faire part de tous nos griefs, mais aussi de propositions concrètes. Avec les autres syndicats, nous avons déposé une plainte auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous réfléchissons aussi aux procédures juridiques les plus efficaces aux plans national et européen, sans tomber dans le piège de procédures très longues qui serviraient d'alibi au parlement et au gouvernement pour ne rien faire. Nous continuons aussi à mitrailler la loi dans les médias. À partir de la mi-septembre, nous allons également commencer à distribuer un tract.

concernait aussi des heures supplémentaires sans sursalaire et repos compensatoire. Seuls les secteurs essentiels appliquaient déjà de telles heures supplémentaires et peuvent se référer à une autorisation des six derniers mois.

Salaires minimum: vers 1.734 euros

La première étape de l'augmentation du salaire minimum, qui représentera 76,28

euros bruts, n'est prévue que pour le 1^{er} avril 2022. La décision a toutefois déjà dû être concrétisée par le CNT en juillet, par le biais d'une adaptation de la CCT n° 43 et avec, dès le départ, des accords fermes sur chacune des trois étapes, y compris donc le 1^{er} avril 2024 et le 1^{er} avril 2026. Le Parti socialiste ne voulait en effet accepter la norme salariale qu'à condition d'avoir toute la sécurité sur l'augmentation du salaire minimum. En contrepartie, les employeurs ont aussi exigé que la

clarté soit faite immédiatement sur l'intervention publique dans l'augmentation du coût salarial. Il a donc fallu élaborer un mécanisme de compensation en toute hâte. Il s'agira finalement d'une diminution supplémentaire des cotisations patronales, centrée sur les très bas salaires.

Il existe déjà actuellement une réduction pour les salaires inférieurs à 3.160,30 euros bruts par mois, connue sous le nom de «réduction bas salaires». À partir du 1^{er} avril 2022, on y ajoutera donc une «réduction très bas salaires», limitée aux salaires bruts inférieurs à 1.850 euros/

mois. Cette réduction sera maximale pour un travailleur qui gagne le salaire minimum et sera réduite progressivement pour un salaire supérieur au salaire minimum, pour prendre fin à partir de 1.850 euros. Pour les employeurs du non-marchand et des entreprises de travail adapté (les catégories 2 et 3), on a constaté que, contrairement au secteur marchand (catégorie 1), cette mesure ne suffisait pas à compenser intégralement l'augmentation du coût salarial. Par conséquent, le gouvernement a été invité à mettre un petit budget supplémentaire de côté afin de prévoir une compensation supplémentaire pour les catégories 2 et 3. Ce point reste à préciser dans les prochains mois.

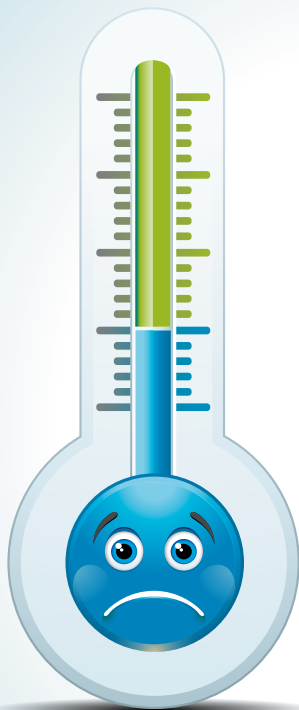
Les travailleurs de moins de 18 ans et les étudiants jobistes continuent à relever de la CCT n° 50 du CNT si leur secteur n'a pas adopté de dispositions spécifiques. Cette CCT prévoit des minimums inférieurs sous la forme d'un pourcentage du minimum de la CCT n° 43. L'accord-cadre prévoyait toutefois que l'amélioration de la CCT n° 43 n'aurait pas d'effet sur la CCT n° 50. Les pourcentages ont été adaptés dans ce sens. Cette dissociation ne concerne cependant que la première étape de l'augmentation du salaire minimum au 1^{er} avril 2022. Pour les étapes suivantes, celles de 2024 et 2026, les minima de la CCT n° 50 seront bien majorés.

Nous reviendrons sur ce dossier en détail dans *Syndicaliste* avant le 1^{er} avril. Nous espérons que toutes les CCT sectorielles seront alors adaptées, pour autant que ce soit nécessaire.

Une amélioration pour tous les travailleurs et travailleuses faiblement rémunérés

Il faut savoir que cette augmentation du salaire minimum interprofessionnel implique automatiquement une augmentation du bonus emploi social: une réduction

La loi sur les salaires, c'est comme prendre sa température avec un mauvais thermomètre!



La CSC veut négocier librement des salaires décents et mènera des actions jusqu'à ce que cette loi injuste sur la norme salariale soit abrogée.

Edit. resp.: Dominique Leyon - CSC, Chaussée de Haecht, 37, 1000 Bruxelles.

#lestravailleursmeritentlerespect
www.lacsc.be/loisurllessalaires



tion des cotisations ONSS pour les travailleurs à bas salaire, qui concerne tous les travailleurs dont le salaire mensuel est inférieur à 2.611,78 euros bruts (sur la base d'un temps plein). Le bonus emploi fiscal (qui représente normalement 33,14 % du bonus emploi social) suit la même augmentation. Aucune mesure spécifique ne s'impose. Il reste simplement à adapter le montant maximum du bonus emploi fiscal pour le 1^{er} avril 2022 afin d'éviter que les travailleurs les plus faiblement rémunérés ne bénéficient pas intégralement des 33,14 %. Les employeurs, suivis par le gouvernement, ont marqué leur accord sur cette correction.

Ces bonus emploi social et fiscal seront à nouveau majorés les 1^{er} avril 2024 et 2026 afin de garantir qu'en lien avec les augmentations du salaire minimum, ils représenteront à chaque fois 50 euros nets supplémentaires pour un travailleur au salaire minimum, comme prévu dans l'accord-cadre. Le gouvernement a toutefois la possibilité, dans le cadre de la réforme fiscale annoncée, de venir avec une alternative équivalente.

Harmonisation des pensions complémentaires: retard et immobilisme

La décision de prendre plus de temps pour l'harmonisation des pensions complémentaires a été transposée en un avis au gouvernement, qui est également invité à ne pas perturber la trajectoire en modifiant constamment la législation. C'est ce qu'on appelle le «standstill» (immobilisme). Cet avis s'accompagne d'une recommandation du CNT aux négociateurs de CCT. L'accord conclu entre interlocuteurs sociaux prévoyant de consacrer au minimum 0,1 % de la marge salariale à l'harmonisation au cours de chaque période de CCT entre 2023 et 2023 a été transposé en une CCT du CNT. On a pu confirmer que cet accord s'appliquait aussi bien aux plans de pension ordi-



© Shutterstock

L'augmentation du salaire minimum interprofessionnel implique automatiquement une augmentation du bonus emploi social, ce qui profitera aux travailleuses et travailleurs à bas salaire.

naires qu'aux plans de pension sociaux. Pour les plans de pension sociaux, il reste possible aux secteurs d'aller plus loin que 0,1 % sans imputation sur la norme salariale.

Groupes à risques: plus de temps

Restait la question de la prolongation des éléments temporaires de l'accord social précédent, et en particulier des efforts pour les groupes à risques. Tout ce travail est en cours mais le délai était court pour un des aspects. Les nouvelles CCT pour les groupes à risques doivent normalement être déposées pour le 1^{er} octobre. Compte tenu du démarrage tardif des négociations sectorielles, le CNT a

demandé dans son avis un report jusqu'au 31 décembre pour cette année. Le gouvernement devra aussi marquer son accord.

Nos négociateurs de CCT dans les secteurs et les entreprises ont donc enfin pu se mettre au travail en juillet, ce qui était le point le plus important. Certes, les CCT doivent encore être enregistrées formellement et rendues obligatoires. Il reste aussi au parlement et au gouvernement à adopter une série de lois et d'arrêtés royaux. Toutefois, le cadre est clair. Il ne reste que les détails. Reconnaissons-le, les choses avaient suffisamment traîné!

| Chris Serroyen |



Le Comité de concertation a décidé de rendre la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé, mais les syndicats et les employeurs discutent encore de la forme et de la date à laquelle elle sera éventuellement introduite.

Covid-19: affaire à suivre

La vaccination avance bien. La situation aux soins intensifs reste largement sous contrôle. Jusqu'à présent, les assouplissements prévus dans le plan d'été du Comité de concertation, la dominance du variant delta et le retour des voyageurs en provenance de l'étranger n'ont pas provoqué le «pic d'infections» que l'on craignait. Les assouplissements peuvent donc se poursuivre, avec toutefois quelques réserves pour Bruxelles. Et maintenant, que va-t-il se passer?

La vaccination est-elle obligatoire?

En Belgique aussi, le débat sur le caractère obligatoire, ou non, de la vaccination contre le Covid-19 fait rage. Pour le moment, c'est le secteur des soins de santé qui est concerné. Le gouvernement a demandé aux interlocuteurs sociaux de remettre un avis sur cette question pour la fin septembre. La CSC et ses centrales concernées ont annoncé en juillet leur volonté de mener ce débat dans un esprit d'ouverture, tout en précisant que la sensibilisation et l'information restent prioritaires. Cette concertation se déroulera surtout au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Le caractère obligatoire ou non de la vaccination est également lié au fait que bon nombre d'employeurs désirent savoir qui, parmi les membres de leur personnel, est vacciné, ce à quoi les organisations syndicales opposent le droit des travailleurs au respect de la vie privée

(voir p. 18.) Entretemps, d'autres secteurs ont aussi entamé le débat. Les options retenues dans le secteur des soins de santé auront certainement un impact sur ces travaux. Affaire à suivre, donc.

Droit au petit chômage pour la vaccination des enfants?

Grâce à l'accélération de la vaccination, ce sont désormais les jeunes de moins de 18 ans qui ont la possibilité de se faire vacciner. Se pose alors la question de savoir si le congé de vaccination en faveur des travailleurs peut être élargi à l'accompagnement de mineurs au centre de vaccination. Le ministre Dermagne (Travail) a d'ailleurs préparé à cet effet un avant-projet de loi qui est soumis pour avis au Conseil national du travail (CNT). Le texte ne concerne que les enfants mineurs qui cohabitent avec le travailleur. Lors d'une vaccination, un seul travailleur pourrait exercer le droit au petit chômage. Affaire à suivre.

Redémarrage du télétravail?

La Wallonie et la Flandre ont supprimé la «forte recommandation» visant à recourir au télétravail dans la mesure du possible. À Bruxelles, par contre, cette recommandation est provisoirement maintenue jusque fin septembre. Beaucoup d'employeurs et/ou de travailleurs ont apprécié le télétravail, de sorte que l'on demande désormais d'élaborer davantage de régimes structurels. Le Comité de concertation, lui aussi, est demandeur, sous la pression des entreprises désireuses de réduire les surfaces de bureaux qu'elles occupent. En tant que CSC, nous voulons définir un solide cadre conventionnel (CCT) pour la concertation dans les entreprises, en commençant par une CCT adaptée du CNT. Toutes les informations que nous recevons montrent pourtant qu'à ce stade, les employeurs préfèrent fixer eux-mêmes les règles dans l'entreprise, le cas échéant aussi sans que les travailleurs n'aient beaucoup leur mot à dire. Pour le moment, le CNT s'est contenté d'organiser quelques auditions avec des experts. Reste à voir, maintenant, si les employeurs désirent vraiment qu'une concertation ait lieu. Affaire à suivre.

Suppression du guide générique?

Au début de la crise du Covid-19, les employeurs comprenaient qu'il fallait absolu-

ment conclure de bons accords concernant la protection contre l'infection pour que leur personnel revienne dans les entreprises et sur les chantiers. Ce constat s'est assez rapidement concrétisé sous la forme d'un manuel interprofessionnel, mieux connu sous le nom de «guide générique», auquel s'ajoutent des protocoles pour une grande quantité de secteurs. Un arrêté ministériel oblige les employeurs à respecter ce guide et ces protocoles. Cette obligation formelle a été maintenue pour le moment, alors que l'organisation patronale annonce à présent qu'elle souhaite assouplir radicalement ce guide générique. En tant qu'organisation syndicale, nous demandons toutefois davantage de prudence car les incertitudes restent trop nombreuses. Cette concertation se déroulera surtout au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Affaire à suivre.

Suppression du chômage corona?

Le chômage corona a été prolongé jusqu'à la fin du mois de septembre. Le gouvernement avait manifestement l'intention de ne plus prolonger ce régime au-delà de cette date, et de se contenter d'accorder un peu de répit aux quelques secteurs qui restent durement touchés. Toutefois, une certaine marge de manœuvre a encore été laissée, aussi pour la concertation entre interlocuteurs sociaux au CNT. Les employeurs préféreraient conserver le chômage corona le plus longtemps possible car, en ce qui les concerne, c'est un système très souple et très peu onéreux. En effet, c'est l'Onem qui paie le supplément journalier, tandis que l'assimilation pour les vacances annuelles n'était toujours pas prévue pour 2021. Mais les employeurs semblaient se résigner à l'intention, manifestée par le gouvernement, de passer au chômage économique à partir du 1^{er} octobre. Toutefois, ils voulaient un système aussi simple que possible, et un coût aussi réduit que possible pour les employeurs. Nous ne sommes pas parvenus à conclure

un accord au CNT en juillet, parce que les employeurs n'avaient pas encore de mandat pour régler aussi, enfin, l'assimilation du chômage corona pour les vacances annuelles pour 2021. Nous avons toutefois convenu d'essayer de trancher pendant la première quinzaine de septembre.

Le fait de reporter les échéances après les vacances a ajouté une nouvelle dimension: la force majeure liée aux inondations. Ces chômeurs temporaires ont aussi droit au chômage corona jusqu'au 30 septembre. Ils bénéficieront du statut amélioré. Mais une double question se pose pour eux aussi: qu'en est-il de l'assimilation pour les vacances annuelles? Et que se passe-t-il après le 30 septembre?

Entretemps, le gouvernement n'est pas resté les bras croisés. Il a manifestement finalisé des propositions destinées à prolonger quelque peu le chômage corona, éventuellement de manière sélective. Il prolonge également le droit-passerelle amélioré en faveur des indépendants. Reste à savoir si le gouvernement va décider lui-même ou si le dossier reviendra pendant quelque temps aux interlocuteurs sociaux. Attention toutefois, le temps presse. L'échéance du 1^{er} octobre approche à grands pas. Affaire à suivre.

Bientôt la fin des aides corona?

Les mêmes questions se posent, bien entendu, pour toutes les aides économiques accordées aux entreprises, tant au niveau fédéral qu'aux niveaux régionaux. La Flandre semble vouloir démanteler ces aides de manière accélérée, ne serait-ce qu'en raison des nombreux abus commis par les entreprises. La question du démantèlement des aides n'a jusqu'à présent guère été abordée dans les autres Régions et au niveau fédéral. En tout cas, il est temps de prendre des décisions sur l'accompagnement social dont les entreprises auront besoin en cas de restructuration ou de faillite après la suppression des aides. L'accord social règle déjà les moda-

lités du RCC à partir de 60 ans et celles des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans (voir p. 12-15). Comme c'était le cas en 2020, nous voulons aussi, en plus des possibilités en matière de chômage économique, une aide pour les formules de réduction du temps de travail et de crédit-temps destinées à éviter des licenciements secs. Sur ce sujet non plus, les interlocuteurs sociaux ne sont pas encore tombés d'accord. Il faudra donc reprendre les discussions en septembre, éventuellement sur la base d'une proposition du gouvernement. Affaire à suivre, également.

Une politique de relance en préparation?

Le gouvernement réfléchit, depuis le début de l'année 2021 déjà, à une politique de relance après la crise du Covid-19. Certes, la préparation du Plan de relance et de résilience était prioritaire pour obtenir un cofinancement de l'Union européenne. Mais pour le reste, les débats ont largement été reportés, au grand dam des employeurs qui, de ce fait, ne trouvaient aucune oreille attentive à toutes leurs demandes de flexibilité et de déréglementation sous prétexte de la politique de relance. Puisque les vacances sont désormais terminées, le débat à ce sujet a repris au sein du gouvernement. Il a d'ailleurs acquis une nouvelle dimension: la pénurie croissante sur le marché de l'emploi dans certains secteurs. Rien ne sert de relancer les investissements et l'emploi si les nouveaux postes de travail restent vacants. La première Conférence pour l'emploi du ministre Dermagne, qui venait de se terminer au moment de mettre sous presse, s'est largement focalisée sur ce sujet. Nous y reviendrons dans le prochain numéro de *Syndicaliste*. Par la même occasion, nous commenterons les suites que le gouvernement a réservées à cette conférence.

| Chris Serroyen |

Vaccination Covid: obligatoire ou non au travail?

Ces derniers mois, les mesures corona ont été progressivement assouplies. Notre vie sociale peut quasiment reprendre son cours normal, tandis que notre vie professionnelle reste régie par des règles strictes. Pour la CSC, c'est une bonne chose. Notre vie professionnelle connaîtra, elle aussi, des assouplissements, mais ceux-ci doivent, de préférence, être bien réfléchis et il faut se garder de toute précipitation. Il faut absolument éviter une nouvelle flambée de la pandémie.

Il est parfois difficile de comprendre pourquoi il existe de si grandes différences entre les règles au travail et celles de la vie publique. Mais il y a de bonnes raisons de maintenir ces règles plus strictes au travail pendant un certain temps. En ce début du mois de septembre, les chiffres concernant le nombre d'infections et d'admissions à l'hôpital montrent à nouveau une tendance à la hausse. Une cause importante de cette situation est la couverture vaccinale encore incomplète. Bruxelles fait l'actualité tous les jours, mais le problème est plus vaste. Certaines grandes villes, mais aussi certaines zones rurales, tant en Flandre qu'en Wallonie, obtiennent de moins bons résultats en termes de vaccination. Les moyennes

ne disent pas tout. Il est également de plus en plus clair que les personnes vaccinées peuvent encore transmettre le virus et certains variants du virus sont particulièrement contagieux. Nous voulons aussi attendre les conséquences du retour des vacances et de la rentrée des classes avant de lâcher les rênes au travail.

Il ne faut pas oublier que l'employeur a l'obligation légale de protéger les travailleuses et les travailleurs de tous les risques présents sur le lieu de travail. Nous demandons donc à nouveau que les mesures du guide générique et les protocoles sectoriels soient strictement respectés sur le lieu de travail. Si nous conti-

nuons sur cette voie, nous empêcherons ensemble l'émergence d'une nouvelle vague d'infection et éviterons de devoir revenir sur les assouplissements.

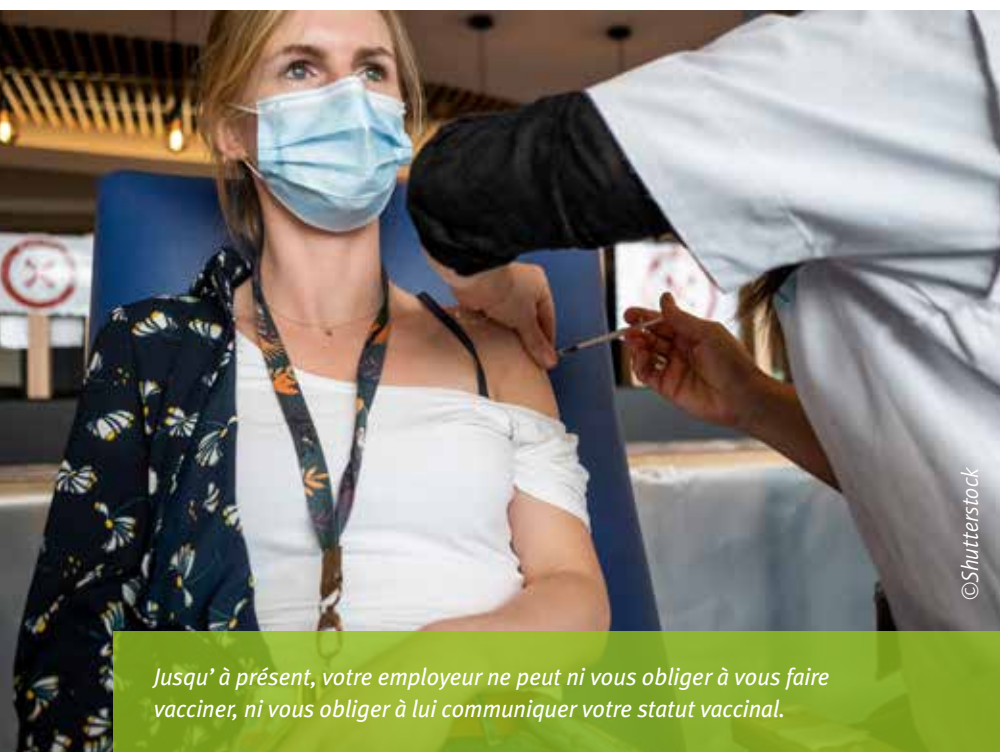
Vaccination obligatoire dans les soins de santé

Il n'existe actuellement aucune vaccination obligatoire. Le Comité de concertation a décidé de rendre la vaccination obligatoire dans le secteur de la santé. Mais les syndicats et les employeurs discutent encore de la forme que prendra cette obligation et de la date à laquelle elle sera éventuellement introduite. Votre employeur ne peut donc pas vous obliger à vous faire vacciner. S'il vous interroge sur votre statut vaccinal, vous n'êtes pas obligé de répondre. Vous choisissez en conscience de vous faire vacciner ou non.

La CSC estime que la sensibilisation est le meilleur moyen de progresser. Votre patron peut discuter avec vous pour souligner l'importance et les avantages de la vaccination et vous orienter vers des informations fiables sur la vaccination, mais il ne doit pas vous mettre sous pression. Dans tous les cas, votre employeur veillera au respect des règles d'hygiène et de distance telles que décrites dans le guide générique. Même avec la vaccination, il existe toujours un risque de transmettre le virus, bien que ce risque soit considérablement réduit.

Si vous ne pouvez pas être vacciné pour des raisons médicales, vous pouvez parler à votre médecin du travail des risques éventuels au travail et de la nécessité éventuelle d'un travail adapté. Enfin, si votre vaccination a lieu pendant les heures de travail, n'oubliez pas qu'en tant que salarié, vous avez droit à un congé de vaccination (voir *Syndicaliste* n°42 p11).

| Kris Van Eyck |



Jusqu' à présent, votre employeur ne peut ni vous obliger à vous faire vacciner, ni vous obliger à lui communiquer votre statut vaccinal.

Agenda des CPPT et des CE pour octobre

Au CPPT

- **Suivi des réunions précédentes:** L'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le comité dans les délais prévus? Les accords pris à la réunion de septembre ont-ils été exécutés? Certains points doivent-ils être rediscutés?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection:** le conseiller en prévention, qui dirige le SIPPT, doit établir un rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise: activité du service interne, relations avec le service externe PPT, risques dépistés, accidents du travail, mesures de sécurité mises en œuvre, etc. Le conseiller en prévention présente ce rapport oralement et répond aux questions que vous aurez préparées.
- **Plan annuel d'action pour 2021:** état d'avancement.
- **Plan annuel d'action pour 2022:** la direction doit soumettre ce plan pour avis au CPPT au moins deux mois avant son entrée en vigueur, en général le 1^{er} janvier. Le projet de plan annuel doit donc être transmis avant le 1^{er} novembre. Si vous ne l'avez pas encore reçu, profitez de la réunion d'octobre pour rappeler ce délai à la direction. Rien n'empêche le CPPT d'entamer dès maintenant la discussion du plan annuel. Mieux vaut s'y prendre à temps, pour que le plan annuel puisse démarrer dès le 1^{er} janvier 2020.
- **Mesures de suivi Corona:** étant donné l'évolution constante du contexte, il est important de continuer à suivre ces mesures et de les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures. Le guide générique reprenant les mesures à mettre en œuvre sur le lieu de travail sont toujours d'application. Vous pouvez le consulter sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/guide-generique-version-5-et-guides-sectoriels-au-travail-en-toute-securite>

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE, le CPPT doit notamment recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives d'emploi (voir ci-dessous dans l'agenda du CE le point «Les informations sur la politique de l'emploi».)

Au conseil d'entreprise

- **L'information périodique (ou trimestrielle),** qui comprend:
 - **les informations économiques et financières (IEF):** elles

doivent être fournies par écrit 15 jours à l'avance et faire l'objet d'une réunion spéciale. Elles traitent de l'évolution durant le trimestre écoulé et des perspectives pour le trimestre suivant, en matière de ventes, commandes, production, coûts et prix de revient, stocks, productivité, emploi...

- **les informations sur la politique de l'emploi et du personnel:** l'employeur doit fournir des informations sur l'emploi, son évolution récente, les prévisions pour les mois à venir (embauches et licenciements, recours à des travailleurs temporaires, à des intérimaires, structure de l'emploi...).
- **les informations sur les aides à l'emploi:** l'employeur doit fournir la «fiche statistique», qui informe sur l'utilisation des aides à l'emploi et leurs répercussions sur l'entreprise (réduction et dispense de cotisations sociales dans le cadre de diverses mesures en faveur de l'emploi, autres mesures).

À la demande des représentants des travailleurs (ou de l'employeur), le réviseur assistera à la réunion du CE qui traite de l'information trimestrielle.

Les IEFS porteront aussi sur l'impact de la crise sanitaire sur la situation de l'entreprise et sur les perspectives d'avenir.

- **Première discussion sur le remplacement des jours fériés légaux en 2022**

Un jour férié qui tombe un dimanche ou un autre jour habituel d'inactivité doit être remplacé par un jour normal d'activité. Lorsque la commission paritaire n'a pas conclu, avant le 1^{er} octobre, un accord rendant obligatoire ces remplacements, le CE peut fixer les jours de congé de remplacement. S'il ne prend pas de décision avant le 15 décembre, les jours de remplacement peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et la délégation syndicale. À défaut, ils sont déterminés par un accord entre l'employeur et les travailleurs. Le remplacement des jours fériés légaux doit être indiqué dans une annexe au règlement de travail.

- **Les demandes de congé éducation** doivent être transmises à l'employeur **au plus tard le 31 octobre**. La coordination des demandes individuelles doit se faire à travers une planification au CE. Celle-ci permet de tenir compte à la fois de l'organisation du travail au sein de l'entreprise et des intérêts des travailleurs concernés par la formation.

| Geneviève Laforet & Kris Van Eyck |



© Shutterstock



Formations en environnement pour les délégués

En Wallonie

Formation continuée en environnement, mobilité, transition

Pour l'année 2021-2022, les Cellules Environnement (Rise) et Mobilité de la CSC (Fec) ont programmé 3 sessions de formation de 4 jours en présentiel, à Bouge et à Liège, dont une visite d'entreprise.

Objectifs

- Permettre aux délégué-e-s et militant-e-s chevronné-e-s d'approfondir et /ou de se remettre à niveau sur des thématiques environnementales actuelles.
- Maîtriser les compétences syndicales en matière d'environnement et les informations essentielles à recueillir en CE et/ou CPPT.
- Développer son réseau et ses ressources pour mettre l'environnement à l'ordre du jour du CE ou du CPPT de manière efficace.
- Savoir utiliser un outil de diagnostic pour situer son entreprise par rapport aux enjeux sociaux et environnementaux de la transition vers une économie bas carbone.

Public

- Militant-e-s et délégué-e-s chevronné-e-s ayant au moins terminé un cycle de 4 années de formation à l'exercice du mandat.
- Membres d'équipes syndicales soucieuses d'intégrer l'environnement et la mobilité dans leur action syndicale.

Infos

- **Secrétariat:** Myriam Bongrain, mbongrain@acv-csc.be
- **Cellule Rise:** Véronique Thirifays, 0474.37.45.09 • vthirifays@acv-csc.be

Dates et lieux

Ces sessions de formation auront lieu de 9h à 16h30:

Session 1: au centre de formation de la CSC à Bouge: le jeudi 14 octobre et le mardi 16 novembre 2021, le jeudi 13 janvier et le lundi 21 février 2022.

Session 2: au centre de formation de la CSC à Liège: le mardi 19 octobre et le mardi 16 novembre 2021, le mardi 25 janvier et le jeudi 10 mars 2022.

Session 3: au centre de formation de la CSC à Bouge: le jeudi 17 mars, mardi 20 avril, et les mardis 17 mai et 08 juin 2022.

Modalités

Trois sessions de 4 jours de formation dont une sera consacrée à une visite de terrain. Formation organisée dans le cadre du congé éducation payé. Présence requise à l'ensemble des journées de formation.

Programme complet:

www.rise.be/formations/formation-continuee-environnement-et-mobilité-2021-2022.htm

À Bruxelles

Formation en environnement et bien-être des travailleurs

Pour cette année sociale, la formation Brise (Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement) vise à répondre aux besoins des nouvelles et nouveaux délégués qui veulent aborder les questions environnementales et du bien-être des travailleuses et des travailleurs dans les différents lieux de concertation.

Pour les habitués, l'angle d'approche sera novateur et les différentes actions possibles étendues au vu de l'actualité climatique, sociale et écologique.

Les thématiques suivantes seront abordées: l'environnement et la mobilité à Bruxelles, les pollutions intérieures, l'alimentation durable, les déchets. En prime, une visite est prévue.

Cette formation vise à renforcer notre argumentaire, à nous donner des idées d'actions concrètes, à s'ouvrir à de nouvelles possibilités d'agir pour tendre vers une entreprise plus collaborative tout en diminuant notre empreinte environnementale et en respectant le bien-être des travailleurs.

La libération est en accord avec votre permanent et en congé éducation payé.

Dates: les 23 et 24 novembre et 6 décembre 2021 de 9h à 17h + un forum le 21 février 2022 sur «environnement et télétravail».

Lieu: CSC Bruxelles, 19 rue Pléinckx, 1000 Bruxelles.

Infos et inscription: Christina Hosszu: Christina.Hosszu@acv-csc.be - 0476.60.76.27.

Semaine de la mobilité

On se bouge pour la mobilité douce

Depuis 2000, dans toute l'Europe, des dizaines de villes et régions se mobilisent dans le cadre de la Semaine de la mobilité, du 16 au 22 septembre. Une semaine pour découvrir les avantages des moyens alternatifs à l'usage de la voiture comme la marche, le vélo, les transports en commun, la trottinette... seuls ou en les combinant!

Des avantages qui sont mis en place toute l'année, pas uniquement pendant le mois de septembre! Focus sur la Wallonie et Bruxelles.

En Wallonie

Cette année, la Wallonie mettra en valeur l'**intermodalité**! Il s'agit de combiner plusieurs modes de transport au cours d'un même trajet, que ce soit pour se rendre au travail ou pour effectuer des déplacements privés, pour le transport de personnes ou de marchandises, Imaginons que vous souhaitez vous rendre sur les hauteurs de Liège depuis Namur: vous pouvez enfourcher un vélo de chez vous jusqu'à la gare de Namur, prendre le train vers Liège et enfin terminer votre trajet grâce à une voiture partagée ou un bus. Vous pouvez évidemment imaginer cette intermodalité pour les trajets vers Bruxelles.

Réfléchir à l'intermodalité, c'est réfléchir à un trajet plus respectueux de l'environnement, plus avantageux, et souvent plus agréable. La seule limite, c'est votre imagination!

Quelles activités sur le terrain?

La Semaine de la mobilité reste une occasion de lancer des nouvelles actions et/ou de mettre sous les projecteurs ce qui existe déjà. Pendant toute la semaine, communes, entreprises, associations, écoles, mouvements de jeunesse et citoyens démontrent qu'une autre mobilité est possible. Des centaines d'activités variées sont organisées: vil-

lages de la mobilité, sensibilisation dans les embouteillages, mise en route d'un pédibus scolaire ou d'un vélobus, pour ne citer que quelques exemples. Tout ça aussi grâce au travail des acteurs de la mobilité!

Retrouvez toutes les actions de cette Semaine de la mobilité sur le site www.mobilite.wallonie.be.

Le Défi mobilité

Comme chaque année, le SPW Mobilité et Infrastructures en collaboration avec la Cellule Mobilité de l'Union wallonne des entreprises (UWE) et les Cellules syndicales de mobilité organisent le Défi mobilité.

L'objectif est d'inciter les administrations publiques, les entreprises et les écoles, à mener des actions originales sur le thème de la mobilité, tout en valorisant ce qui existe déjà. Des prix valant jusqu'à 2000 € sont offerts aux gagnants des cinq différentes catégories, à dépenser selon leur besoin, en achetant un vélo électrique, des trottinettes électriques, un coaching pour améliorer le télétravail, du matériel mobilité, etc.

Nouveauté en 2021: le défi des marchandises: l'objectif est de mettre en avant les initiatives et actions réalisées dans les entreprises pour un transport de marchandises plus durable.

Le Challenge vélo

Pour la 9^{ème} fois, la Wallonie via son action «Tous vélo-actifs» incitera les citoyens à enfourcher leur vélo pour parcourir ensemble plusieurs milliers de kilomètres. Le record à battre : 53.321 km en 2020. (www.veloactif.be).



À Bruxelles

En Région bruxelloise, le point fort de la Semaine de la mobilité sera le **dimanche sans voiture**, organisé le **19 septembre** sur l'ensemble du territoire. L'interdiction de la voiture sera d'application pour tous, à l'exception des taxis, transports en commun, cars de voyage, services de secours, des forces de l'ordre et des personnes munies d'un laissez-passer.

L'ensemble de la Région bruxelloise sera fermé à la circulation de 9h30 à 19h.

Infos sur le programme de la Semaine de la mobilité et de la journée sans voitures sur:

www.bruxelles.be/semaine-de-la-mobilite-et-dimanche-sans-voiture-2021



Un Plan de mobilité de zone d'activité (PMZA) cherche à mettre autour de la table un maximum d'acteurs et d'actrices du zoning concerné en vue de réaliser un plan de mobilité durable pour l'ensemble des entreprises et des travailleurs.

© Shutterstock

Quelle mobilité dans les zonings?

Le Plan de mobilité de zoning d'activité est-il une solution pour la mobilité des entreprises wallonnes? Exemple avec le projet pilote du zoning de Leuze-en-Hainaut pour l'avenir de la mobilité des parcs d'activités économiques.

Voilà bientôt un an qu'un projet pilote de mobilité a été initié par la Cellule mobilité de la CSC et la commune de Leuze-en-Hainaut en vue de mettre en place, dans le zoning de Leuze Europe, un Plan de mobilité de zone d'activité, autrement dit, PMZA.

C'est quoi un PMZA ?

En bref, il s'agit d'un plan de déplacements en entreprise à l'échelle d'un zoning.

Un PMZA cherche à mettre autour de la table un maximum d'acteurs et d'actrices du zoning concerné en vue de réaliser un plan de mobilité pour l'ensemble des entreprises et des travailleurs. Il poursuit les objectifs d'accessibilité et de mobilité, de sécurité routière et de qualité de vie. Cela se traduit par un développement de transports de marchandises et de personnes moins polluants, par des collaborations entre les entreprises d'un même site pour réduire les besoins de mobilité et favoriser la complémentarité de leurs initiatives et enfin, par une meilleure organisation spatiale des activités d'un zoning.

La mise en œuvre se traduit dans un premier temps par une étude des déplacements dans et en dehors de la zone d'activités économiques (ZAE). Elle est suivie par l'adoption de mesures concrètes en faveur d'une mobilité durable en favorisant les transports en commun, le vélo et la marche à pied. Cela va de l'adaptation d'horaire/de trajets de bus à la mise en commun d'une flotte de vélos ou encore l'adaptation des routes pour favoriser la mobilité douce.

Pas de volonté jusqu'ici

Gosselies, Hauts Sarts, Crealys, Ecolys, Les Plénesses, Tournai ouest, Wavre nord, etc. Ces appellations de zonings vous sont familières? Rien de plus normal! Elles concernent les zones d'activités économiques qui jouxtent les abords de nos villes. L'envie de travailler la mobilité et l'accessibilité des zonings n'est en effet pas neuve en Wallonie. Le PMZA existe dans un texte du ministère wallon de l'équipement et des transports depuis 2004 grâce à la pression syndicale. S'en est suivie une myriade d'expériences pilotes au sein des zonings. Des comités de pilotage se sont mis en place pour les élaborer à l'initiative des intercommunales et où la CSC a joué pleinement son rôle dans la concertation sociale. Le bilan est malheureusement mitigé à cause d'un manque d'intérêt politique et des acteurs et actrices ou concernant le suivi du carnet de route des PMZA.

Post-Covid: on ne veut pas du retour à la mobilité «normale»

À l'approche de la Semaine la mobilité 2021, le sort des PMZA peut être différent dans un monde du travail post-Covid où la mobilité se taille une place de choix dans l'agenda des entreprises.

Le télétravail et les confinements pendant plus d'une année ont permis de reconsidérer la pertinence de la fréquence des déplacements domicile-lieu de travail. Le télétravail est une des mesures de mobilité permettant de diminuer les congestions mais pas seule. En effet, il faut aussi organiser les temps d'arrivée et de départ de manière plus flexible et multimodale. De plus, le télétravail ne concerne qu'une partie des travailleurs.

Toutefois, se dire qu'il va falloir reprendre les anciennes habitudes pour se retrouver très vite coincé derrière son volant n'encourage pas vraiment ni les automobilistes, ni les transporteurs...

Relancer la mise en place de PMZA

C'est pour cette raison que la cellule Mobilité de la CSC a profité de la remise du plan communal de mobilité de Leuze-en-Hainaut pour proposer à la commune de prolonger l'expérience et l'exercice du plan communal de mobilité à la ZAE. La ville de

Leuze présente de nombreux avantages avec une politique proactive en mobilité, une taille de zoning abordable en pleine expansion et une proximité d'axes ferroviaires et routiers. De plus, la commune est reprise dans les villes «Wallonie cyclable» et sa gare se dessine comme un futur centre multimodal. Bref, une opportunité pour agir au niveau syndical.

Durant la prochaine décennie, la zone d'activité économique Leuze-Europe va presque doubler en termes d'emplois et de superficie. Afin de convaincre les entreprises d'agir dès maintenant pour une mobilité durable, un comité de pilotage s'est formé autour de l'intercommunale Ideta avec l'Union wallonne des entreprises, le club d'entreprises du zoning, la commune et les syndicats. L'idée est de faire de cette expérience un projet pilote pour la Wallonie afin de relancer la mise en place de PMZA sur le territoire wallon.

Pour parvenir à cette fin, il convient de convaincre les acteurs et actrices cités précédemment, mais aussi les délégations syndicales et les entreprises du bienfait d'un PMZA. Il faut aussi identifier les mesures de mobilité durable réalistes à planifier au sein du PMZA. Par exemple, bien que cela pourrait être une solution idéale, il serait irréaliste de demander l'ajout de trois lignes de bus ou d'adapter les horaires de la SNCB aux horaires des trois pauses. Nous devons donc viser des solutions à notre portée, que nous pouvons concrétiser à court et moyen termes.

Dans le cas de Leuze, nous constatons une inadéquation des horaires de bus avec les horaires de plusieurs entreprises. Une démarche est alors entamée au niveau du TEC pour trouver des solutions. La gare se trouve à seulement trois kilomètres de la ZAE! La mobilité douce a toute sa place pour sécuriser le parcours vélo ou à pied en transformant d'anciens chemins et sentiers en circuits de mobilité douce. À l'avenir, il est indispensable de mettre en place

une plateforme de covoiturage pour l'ensemble du zoning et de lancer l'achat groupé de vélos d'entreprises. La mobilité de demain sera intermodale avec un changement de modes de transports sur un même trajet.

Le rôle des délégués

Le terrain est la meilleure documentation pour un syndicat. Les délégations jouent un rôle essentiel dans ce type de démarche. Le CE peut de cette manière avoir une vue d'ensemble de la mobilité de l'entreprise via le diagnostic fédéral et ses résultats. Le CPPT peut faire une analyse au niveau du bien être des travailleurs et travailleuses et la sécurité routière aux abords ou encore. La DS peut pérenniser le recours au télétravail.

La Semaine de la mobilité, c'est une façon de montrer l'exemple et de s'inspirer de

bonnes pratiques qui existent ailleurs en Wallonie. Le PMZA de Leuze est une démarche certes ambitieuse mais qui peut bénéficier aux nombreuses PME n'ayant pas de délégation. Elle peut aussi permettre aux délégations syndicales d'avoir plus de force en créant et se réunissant autour d'un comité de zoning. De tels comités pourraient par exemple traiter de questions liées à la mobilité, mais aussi à l'environnement en initiant par exemple une coopérative d'électricité.

Si vous faites partie d'une délégation d'un zoning et que les questions de mobilité et ses enjeux vous parlent, n'hésitez pas à contacter la cellule Mobilité de la CSC!

| Maxime Bruggeman,
Cellule Mobilité CSC |

Contact: mobilite@acv-csc.be



La ville de Leuze-en-Hainaut présente de nombreux avantages avec une politique proactive en mobilité, une taille de zoning abordable en pleine expansion et une proximité d'axes ferroviaires et routiers.



Les transports collectifs sont, après la marche et le vélo, les modes de déplacement les moins émetteurs de CO₂.

Gratuité des transports en commun Une idée qui fait son chemin

La gratuité totale ou partielle des transports collectifs est une piste envisagée pour atteindre nos objectifs de neutralité climatique en 2050. Mais selon quelles modalités? Et comment la financer? Ces derniers mois, la CSC wallonne a mené le débat avec ses militantes et militants. Résumé des enjeux avec François Sana, conseiller au service d'études de la CSC.

La gratuité des transports en commun pour désengorger les routes, c'est une idée qui n'est pas neuve. Pourquoi revient-elle en force?

C'est évidemment lié à l'urgence climatique: il faut savoir que le secteur du transport est responsable d'une bonne part des émissions de gaz à effet de serre (GES). En Wallonie, il émet à lui seul un quart du total des émissions de GES, ce qui le place en seconde position juste après l'industrie.

Or, les transports collectifs sont, après la marche et le vélo, les modes de déplacement les moins émetteurs de CO₂. Une voiture moyenne émet 104 grammes de CO₂ par passager-kilomètre, alors qu'un bus en émet 68 grammes et un tram 14 grammes. Alors, oui, incontestablement, la gratuité pourrait être un moyen de diminuer nos émissions pour autant qu'elle s'accompagne d'un véritable report modal, c'est-à-dire que les gens laissent tomber leur voiture pour privilégier les transports en commun.

Par ailleurs, nous nous sommes collectivement engagés à respecter les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU à l'horizon 2030. Une des cibles des ODD est la suivante: «Assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.» L'instauration de la gratuité pourrait concrétiser en partie cet engagement.

La gratuité, c'est aussi un moyen de lutter contre les inégalités...

Oui, car ce sont majoritairement les gens les moins aisés qui prennent le plus le bus aujourd'hui. Ce serait donc eux qui a priori bénéficieraient le plus de la gratuité.

La gratuité a aussi un autre grand avantage: elle améliore l'accès pratique aux transports en commun. Elle permet en ef-

fet de ne plus se soucier d'avoir suffisamment d'argent sur soi, de ne plus penser à prendre son titre de transport, de ne pas passer de temps à rendre la monnaie... Tout est plus simple.

Cette simplicité serait appréciable pour tous, mais elle prendrait un sens plus profond chez les personnes défavorisées. Elles n'auraient plus besoin de calculer si l'abonnement ou les titres de transports peuvent entrer dans leur budget, plus besoin d'effectuer des démarches pour bénéficier d'un tarif réduit, plus besoin de regrouper ou de limiter les déplacements... C'est un facteur qui peut contribuer à améliorer la vie sociale, et aussi l'accès à l'emploi, aux formations, aux soins de santé, à la culture...

Moins de trafic automobile, n'est-ce pas aussi plus de bien-être pour tous?

Moins de trafic automobile va de pair avec l'amélioration de la qualité de l'air que nous respirons. Et ce n'est pas négligeable car en Belgique, environ 11.000 personnes meurent chaque année prématurément à cause de la pollution atmosphérique.

Cela aurait évidemment aussi un effet positif sur les accidents de la route et l'insécurité routière, y compris pour les piétons et les cyclistes.

Y aura-t-il davantage d'incivilités?

Certains craignent que les gens considèrent que ce qui n'est pas payant n'a pas de valeur et donc, n'est pas respecté. Pourtant, les expériences françaises tendent plutôt à démontrer l'inverse. À Dunkerque, comme à Aubagne et à Châteauroux, les détériorations du matériel ont baissé de 60 % lors de l'expérience pilote durant les week-ends. Des bus davantage remplis augmentent le contrôle social et font ainsi diminuer les incivilités et le vandalisme.

Quelles leçons ont été tirées des expériences de gratuité des transports en commun menées dans plusieurs villes?

On observe une augmentation générale de leur fréquentation lors du passage à la gratuité. On observe également un report modal de la voiture vers les transports en commun. Ainsi, par exemple, à Aubagne, 63 % des trajets causés par la gratuité auraient été effectués en voiture s'ils n'étaient pas gratuits. À Dunkerque, le report modal de la voiture vers les transports en communs a été estimé à 24 %.

Un certain report modal des piétons et des cyclistes peut aussi avoir lieu. Autrement dit, des personnes qui se déplaçaient auparavant à pied ou à vélo effectuent certains trajets en transport en commun lorsque ceux-ci deviennent gratuits.

Concrètement, comment les travailleurs de ces secteurs voient ce principe de gratuité?

Certains chauffeurs de bus, en France, dans les villes qui ont mis en place la gratuité, craignaient une dégradation de leurs rapports avec les usagers. Après plusieurs années d'expérience, on constate que presque tous les chauffeurs sont satisfaits désormais car ils ne doivent plus passer leur temps à contrôler les usagers et peuvent se concentrer sur leur vrai métier: conduire.

Le stress dû aux paiements et contrôles disparaît. Ils considèrent généralement

que leurs conditions de travail se sont améliorées.

Reste la question du financement. Qui devra payer la note?

La proposition inscrite dans la DPR wallonne est de rendre gratuits les TEC pour les personnes âgées de moins de 25 ans, de plus de 65 ans ainsi que les personnes défavorisées. Sa mise en œuvre coûterait 42 millions d'euros par an. La gratuité totale des TEC a, quant à elle, été chiffrée à 113,5 millions d'euros par an. Soit moins d'1 % des dépenses de la Wallonie.

Une piste alternative de financement serait de s'inspirer du versement transport français et de faire contribuer les entreprises au financement de la gratuité des TEC. Les entreprises financent déjà en partie le transport de leurs travailleurs en Belgique.

Quel est le sentiment général qui ressort de la consultation interne organisée par la CSC? Et quels sont les points d'attention mis en avant?

Le sentiment général est que la gratuité des transports en commun est une belle idée que nous devrions soutenir. Néan-

moins, beaucoup de militants nous ont rappelé que pas mal d'endroits en Wallonie ne sont pas ou peu desservis par des transports en commun. Il conviendrait donc de développer en premier lieu l'offre de transports en commun avant (ou parallèlement) de les rendre gratuits. En effet, si l'on veut que la gratuité se traduise par un véritable report modal, il faut évidemment que les transports en commun soient organisés de telle sorte qu'ils représentent une réelle alternative à la voiture, ce qui est encore loin d'être le cas, surtout dans les zones rurales! Lié à cela, il faudrait revoir complètement l'aménagement de notre territoire de sorte que l'accès aux biens de base et aux services de proximité soit facilité.

Beaucoup de militants ont aussi regretté qu'il n'existe pas d'étude globale chiffrant les coûts et les bénéfices d'un système de transports en commun efficace sur le territoire wallon. En l'absence d'une telle étude, il est difficile de se prononcer de façon précise sur le financement des transports en commun.

| Propos recueillis par Danièle Ernotte |



La gratuité des transports en commun doit aller de pair avec le développement de l'offre de transports en commun, surtout dans les zones rurales.

Le diagnostic fédéral mobilité

Un outil important pour les entreprises

En Belgique, le diagnostic fédéral mobilité est une obligation légale pour les entreprises de plus de 100 travailleurs, ainsi que pour chacun de leurs sites qui occupent plus de 30 travailleurs. Reporté d'un an à la suite de la crise sanitaire, il se déroulera entre le 30 juin 2021 et le 31 janvier 2022.

Tous les trois ans, les grandes entreprises sont tenues de réfléchir à l'amélioration de la mobilité des travailleurs et à l'accessibilité du lieu de travail. Concrètement, elles sont tenues d'envoyer au SPF Mobilité et Transports un état des lieux des déplacements domicile-lieu de travail de leur personnel. Le conseil d'entreprise (CE) doit remettre son avis sur ce diagnostic.

Cette collecte de données est une réelle opportunité pour (re)lancer la concertation sociale sur la mobilité. C'est en effet l'occasion de se pencher sur les déplacements du personnel et de faire adopter dans l'entreprise des mesures en faveur d'une mobilité durable.

Les moments-clés de la procédure

Ce diagnostic doit se baser sur les données RH (ressources humaines) de l'entreprise au 30 juin 2021. Une fois établi par l'employeur, il est soumis au conseil d'entreprise (CE) qui dispose de deux mois

pour rendre un avis et le valider. Il faut donc que le diagnostic soit présenté au plus tard au CE de novembre.

Le diagnostic devra ensuite être transmis au SPF Mobilité et Transports avant le 31 janvier 2022.

Pendant la période entre le 30 juin et la présentation au CE, les représentants des travailleurs peuvent consulter les travailleurs pour recueillir leurs avis et rassembler les données qui leur permettent d'exploiter le diagnostic en connaissance de cause. Ils peuvent aussi bien sûr aborder une série de questions en lien avec la mobilité au CE, CPPT et en DS.

Au CE

En septembre, il est conseillé de mettre le point à l'ordre du jour du CE pour vérifier l'avancement de la procédure. Parallèlement, il peut être utile de consulter les travailleurs sur leurs modes de déplacements, les problèmes qu'ils rencontrent et leurs attentes en matière de mobilité.

Au plus tard au CE de novembre, il faut vérifier que le point est bien à l'ordre du jour et que vous disposez du diagnostic pour pouvoir l'analyser et émettre des commentaires. La validation par le CE est obligatoire avant l'envoi au SPF Mobilité et Transports.

Après janvier, la direction aura reçu du SPF Mobilité et Transports une analyse de son diagnostic. Les données transmises sont traduites en graphiques et des suggestions d'amélioration et/ou de mesures à prendre sont communiquées à l'employeur.

Il sera alors utile de demander à consulter ces documents pour approfondir le travail, mieux cerner les pistes intéressantes à exploiter et commencer à négocier avec l'employeur pour leur mise en œuvre.

Au CPPT

Le stress et la fatigue dus aux déplacements, les énervements dus à la circulation, les problèmes de stationnement... Autant de soucis qui touchent au bien-être des travailleurs. En parallèle du travail des délégués au CE, il peut être utile de mettre ces points à l'ordre du jour du CPPT et les intégrer dans le plan global de prévention et les plans annuels d'action.

En DS

En fonction des discussions et des décisions d'amélioration de la mobilité des travailleurs, il reviendra à la délégation syndicale de proposer la mise en place d'un véritable plan de déplacements d'entreprise. Si des mesures d'incitation à des alternatives à la voiture voient le jour (covoiturage, modes actifs, transports en commun), une CCT d'entreprise portant sur la mobilité peut être conclue.

| Maxime Bruggeman,
cellule Mobilité CSC |

Le diagnostic mobilité est l'occasion de se pencher sur les déplacements du personnel et de faire adopter dans l'entreprise des mesures en faveur d'une mobilité durable.

Plus d'infos dans la fiche n°25 «Domicile-lieu de travail: le diagnostic fédéral de mobilité, véritable outil à l'usage des délégations syndicales», disponible sur www.rise.be.

Faites vos expériences

Bruxelles: envie de tester un Cairgo Bike?

Vous vous demandez si le vélo-cargo ou le vélo longtail (vélo plus long à l'arrière pour pouvoir accueillir 2 sièges enfants) pourrait être une alternative efficace pour vous déplacer avec vos enfants, mais vous hésitez à vous lancer... Depuis le printemps, en collaboration avec Pro Velo et dans le cadre du projet Cairgo Bike, les communes bruxelloises organisent un prêt gratuit de deux semaines de vélos cargo ou de vélos longtail à assistance électrique pour leurs habitants.

Des possibilités de test existent également dans diverses communes wallonnes, moyennant certaines conditions.

Plus d'infos sur les modalités: www.provelo.org.

Parkings de covoiturage

En Wallonie, le nombre de parkings de covoiturage ne cesse d'évoluer. Aujourd'hui, plus de 2.500 places réparties dans 92 parkings sont mises à disposition gratuitement.

Sécurisés, accessibles et proches des grands axes, ils permettent aux covoituteurs de rejoindre facilement un point de rendez-vous commun et d'entamer leur covoiturage.

Grâce aux parkings mutualisés, il est possible de stationner sur certains parkings des enseignes partenaires: Briko Depot, Cora, Décathlon, Delhaize, Equilis, IBW, IDEA, Ikea, Kinopolis, Pass, Tec Charleroi, UCB Pharma.

La liste des parkings de covoiturage est consultables sur le portail
<http://mobilite.wallonie.be>.

Comparez les coûts des déplacements

Combien économiseriez-vous si vous changiez de mode de déplacement pour vous rendre au travail? Faites le test avec le calculateur Mobilité sur <http://mobilite.wallonie.be>.

Basé sur des moyennes, il a pour objectif de permettre aux salariés d'évaluer le gain financier obtenu en optant pour des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle. Il fournit aussi une évaluation des réductions des émissions de CO2 et de consommation d'énergie.

Vélo de société: différentes possibilités

De plus en plus d'entreprises décident de soutenir leurs travailleurs désireux d'utiliser régulièrement le vélo pour leurs déplacements domicile-travail. Pour l'entreprise qui veut mettre en place des vélos de société personnels, il y a trois possibilités:

- proposer un achat groupé à ses employés. Elle effectue une seule commande pour tous ses employés, leur permettant souvent d'avoir un rabais sur le prix. Chaque employé achète lui-même son vélo.
- acquérir elle-même des vélos et les proposer à ses employés par un leasing interne avec possibilité (ou non) de rachat du vélo à la fin du contrat. L'entreprise peut passer par un vélociste pour acheter ces vélos ou opter pour une compagnie de leasing afin de bénéficier d'avantages complémentaires (assurance, assistance...).
- passer un contrat avec une compagnie de leasing qui met elle-même les vélos à disposition avec possibilité (ou non) de rachat du vélo par l'employé à la fin du contrat.

La mise à disposition d'un vélo de société personnel s'accompagne souvent de la signature d'un règlement relatif aux vélos de leasing entre l'employeur et l'employé. Il stipule habituellement que l'employé s'engage à effectuer régulièrement ou à un tel pourcentage du temps (souvent 20 %) ses trajets domicile-travail à vélo, à user du deux-roues de manière responsable, à respecter le code de la route...

Qui paie quoi et selon quelles modalités? Vous trouverez toutes les explications sur le portail de la mobilité en Wallonie:

<http://mobilite.wallonie.be>.



Après 2000 km à pied, la délégation roumaine a rencontré des représentants de la CSC à Bruxelles. Ils entendent mettre fin à la politique des bas salaires et à l'exploitation des travailleurs européens.

© CSC

Caravane syndicale roumaine Une marche de 2000 km contre les bas salaires

Le mardi 6 mai, la CSC a accueilli une délégation de 20 syndicalistes roumains, hommes et femmes, après une marche de 2000 km de Bucarest à Bruxelles, pour manifester contre les salaires bas et indignes pratiqués en Roumanie et en faveur d'une directive européenne pour des salaires minimums justes et équitables.

À l'occasion de cette visite de travail, Bogdan Hossu, président du syndicat roumain Cartel Alpha, nous a expliqué quelles sont les motivations de la caravane syndicale roumaine qui, en quatre jours, a successivement manifesté devant les ambassades roumaines à Budapest, Vienne, Munich et Luxembourg, avant d'être reçue, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), à Bruxelles par la Commission européenne: «Le salaire minimum en Roumanie est de 281 euros, ce qui représente à peine la moitié des 572 euros nécessaires chaque mois pour couvrir les besoins essentiels de la vie. En outre, un tiers des quelque cinq millions de travailleurs roumains travaillent au salaire minimum».

Si les salaires sont tellement bas en Roumanie, c'est en raison de l'effondrement des négociations collectives et du dialogue

social. La pression est dès lors insuffisante pour renforcer les conditions salariales et de travail. Les salaires minimums légaux fixés unilatéralement par le gouvernement sont non seulement proches des salaires moyens et médians (1), mais il y a aussi effectivement beaucoup de travailleurs occupés aux conditions de salaire minimum.

La responsabilité du gouvernement

Ce sont les pouvoirs publics roumains eux-mêmes qui sont à l'origine du démantèlement des droits syndicaux. Ils sont intervenus délibérément pour décentraliser et compliquer la négociation collective, et pour limiter la représentation des travailleurs par les syndicats sur le lieu de travail. Avec la nouvelle loi sur le travail de 2011 imposée par la Troïka (2) comme condition d'accès aux prêts, le système de convention collective précédemment centralisé a été complètement démantelé car les conventions collectives obligatoires au niveau sectoriel et national ont été rendues

pratiquement impossibles. Même au niveau des entreprises, les conditions pour mener des négociations collectives ont été considérablement durcies, 51 % du personnel d'une entreprise devant être membre du syndicat pour que les négociations puissent commencer. En quelques années, le taux de couverture des CCT est passé de 100 à 35 % et le taux de syndicalisation est tombé à moins de 25 %. La grande majorité des CCT d'entreprise sont désormais négociées par les représentants du personnel qui, sans l'appui des syndicats, subissent une pression beaucoup plus forte de la part de l'employeur, ce qui se traduit par de faibles salaires et conditions de travail.

Aux bas salaires s'ajoute **une faible protection sociale**. Les allocations de chômage, par exemple, sont très limitées en termes de durée, de taux de couverture et de taux de remplacement, ce qui, dans le contexte actuel de crise sanitaire et économique du Covid-19, se traduit par un risque de pauvreté très élevé. De plus, les dépenses en matière de protection sociale sont insuffisantes. La Roumanie n'y consacre que la

(1) **Le salaire médian** est calculé en alignant tous les salaires de 1 à 100 et en prenant le salaire du milieu, soit le 50e. Le salaire moyen est calculé en additionnant les 100 salaires et en divisant le résultat par 100.

(2) **La Troïka** = Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international.

moitié de la moyenne européenne. Une réforme récente a réduit les cotisations de sécurité sociale des employeurs et a transféré l'essentiel de la charge aux travailleurs, ce qui a entraîné une perte substantielle de revenus pour la sécurité sociale et une réduction des salaires nets des travailleurs d'environ 20 %.

Les conditions de vie et de travail précaires font que de nombreuses personnes, en particulier les jeunes, choisissent d'**émigrer**. On estime que **quatre millions de Roumains ont quitté leur pays**. Leur statut de détachés en fait une main-d'œuvre atterrante pour des employeurs peu scrupuleux d'Europe occidentale, leur coût salarial étant nettement moindre en raison des faibles charges sociales pour les employeurs, calculées selon la législation roumaine (voir ci-dessus).

Une politique de concurrence avec une main-d'œuvre bon marché

Comme de nombreux pays d'Europe centrale et orientale, la Roumanie a pourtant enregistré une croissance économique au cours des 30 dernières années depuis la chute du Mur de Berlin. Aujourd'hui, le PNB de la Roumanie se situe à 72 % de la moyenne de l'UE. Toutefois, ce développement économique ne se traduit pas suffisamment en progrès social pour la population. C'est le résultat d'une politique socio-économique délibérée mise en œuvre par les pouvoirs publics en Roumanie et ailleurs en Europe centrale et orientale, fondée sur des salaires bas, de longues heures de travail et de faibles normes de travail. Bref, sur une **main-d'œuvre bon marché**.

Dans presque tous les pays d'Europe centrale et orientale, les lois du travail ont été réformées au cours de ces dix dernières années, en faveur de la flexibilisation et de la déréglementation, c'est-à-dire du démantèlement des droits du travail au profit d'une main-d'œuvre moins chère. Dans un très grand nombre de pays, il est très peu

question d'une politique axée sur la redistribution par le biais d'une fiscalité équitable, de la sécurité sociale et de services publics forts. Pour attirer les investissements étrangers, les entreprises étrangères et les multinationales sont pratiquement exemptées d'obligations fiscales. En Roumanie, il existe une flat tax de 10 % pour tout le monde, riches et pauvres confondus, au lieu d'un système d'impôt progressif où les épaules les plus larges supportent les charges les plus lourdes.

Des salaires minimums justes et équitables

Pour Petru Dandea, vice-président de Cartel Alpha, le message qu'ils apportent avec cette marche syndicale de Bucarest à Bruxelles est celui de l'urgence et de la nécessité pour la Roumanie de changer de cap. Il est temps d'œuvrer pour des salaires décents, des systèmes de sécurité sociale globaux et adéquats, une fiscalité équitable, des services publics forts et le droit à la représentation syndicale et au dialogue social.

Luca Visentini, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), a déclaré que *«la situation des travailleurs roumains montre qu'il est grand temps de mettre en place une politique européenne qui poursuive activement la convergence vers le haut des droits sociaux entre les États membres et entre l'Europe de l'Est et l'Europe de l'Ouest, comme meilleur remède contre le dumping social (...) et leur situation démontre la nécessité d'une directive européenne forte pour des salaires minimums justes et équitables et pour plus de négociations collectives»*. Le projet de directive qui est maintenant sur la table et qui sera examiné par les institutions européennes à l'automne ferait déjà une réelle différence pour les travailleurs roumains.

Grâce aux critères pour de meilleurs salaires minimums - au moins 60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen, couvrant les besoins vitaux essentiels et suivant l'évolution du coût de la vie - les salaires

minimums légaux augmenteront de manière significative. L'obligation faite aux États membres de promouvoir la négociation collective pour couvrir au moins 70 % des travailleurs, dans le cadre de la directive, permettra d'améliorer le niveau général des salaires et des conditions de travail.

Marie Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, a souligné au cours de l'entretien avec la délégation roumaine, que la directive européenne est également importante pour les travailleurs belges: *«Au cours des récentes négociations menées avec les employeurs en vue de conclure un accord social national, nous avons vu comment la directive européenne qui est sur le point d'être conclue a sans conteste joué un rôle pour faire pression sur les employeurs afin que nous puissions parvenir à un accord permettant d'augmenter les salaires minimums»*.

Le président de la CSC, Marc Leemans, a récemment évoqué son travail en tant que porte-parole des travailleurs au sein de la Commission de l'application des normes lors de la Conférence internationale du travail annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le gouvernement roumain a précisément été rappelé à l'ordre parce qu'il ne remplit pas son obligation de promouvoir le droit à la négociation collective et le droit à la représentation syndicale. Marc Leemans a souligné l'importance, pour les syndicalistes roumains, d'utiliser les instruments et cadres juridiques européens et internationaux pour défendre les droits des travailleurs roumains.

Il a exprimé son estime pour l'engagement des syndicalistes roumains qui les a conduits à faire ce long voyage de protestation et les a remerciés pour leur visite. Une occasion pour la CSC de travailler avec des collègues européens pour un modèle de développement différent basé sur le respect de tous les travailleurs, pour un emploi décent, des salaires décents et pour une vie décente.

| Karin Debroy |



STOP THE ATTACKS ON WORKERS' RIGHTS

La pandémie de Covid-19 a encore aggravé les atteintes aux droits des travailleuses et des travailleurs.

La pandémie de Covid-19 met en lumière les atteintes aux droits des travailleurs

Les violations du droit de grève, du droit de constituer un syndicat et d'y adhérer, du droit de mener des activités syndicales, des libertés civiles et du droit aux libertés d'expression et de réunion n'ont jamais été aussi nombreuses depuis huit ans, selon la publication annuelle «Indice CSI des droits dans le monde 2021».

L'«Indice CSI des droits dans le monde 2021» révèle comment des gouvernements et des employeurs ont profité de la pandémie pour licencier des travailleurs et des travailleuses qui avaient divulgué des informations essentielles sur la propagation du virus sur les lieux de travail, ont violé les droits de négociation collective, ont intensifié la surveillance des travailleurs et des travailleuses, tout en bafouant le droit à la vie privée, et ont restreint les libertés d'expression et de réunion.

- Les lieux de travail sont de moins en moins sûrs et davantage de restrictions ont été imposées aux activités syndicales au Bélarus, en Colombie, au Cambodge et au Myanmar.
- La surveillance des travailleurs/euses s'est intensifiée, notamment la surveillance des entrepôts par Amazon qui est

devenue un scandale de dimension mondiale.

- Les droits sont démantelés dans la mesure où des gouvernements ont adopté des lois répressives au Honduras, en Inde, en Indonésie, en Slovaquie et en Uruguay.

La secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI), Sharan Burrow, a déclaré: «La pandémie de Covid-19 a eu des effets dévastateurs sur l'emploi, les communautés et les vies. L'Indice des droits dans le monde révèle une liste honteuse de gouvernements et d'entreprises qui ont mis en œuvre un programme antisyndical contre les travailleurs et les travailleuses en première ligne fournissant un travail indispensable pour maintenir le fonctionnement des économies et des communautés. Avec

l'arrivée du Covid-19, nous avons vu qui étaient les héros. Partout, des travailleurs ont soigné les malades, nous ont fourni à manger et ont fait tourner l'économie. Pourtant, malgré tout cela, les travailleurs subissent des attaques plus que jamais. Les gouvernements et les employeurs ont profité de la pandémie pour exploiter les personnes dont le monde a besoin en intensifiant la surveillance, en rompant des accords, en licenciant des travailleurs, en interdisant et en intimidant des syndicats et en recourant à la violence et au meurtre.»

Au **Zimbabwe**, des dirigeants syndicaux ont été poursuivis suite à une grève organisée pour exiger le versement des indemnités liées la pandémie encore dues, pendant que **Falabella**, une société multinationale de vente au détail de produits pour la maison, a licencié 22 personnes au **Pérou**. Ces dernières travaillaient dans des entrepôts et avaient réclamé des protections de sécurité et de santé contre le coronavirus.

Démocratie: nouvelles attaques

L'année 2021 est une année où la démocratie a subi de nouvelles attaques, dans la mesure où le nombre de pays qui ont révoqué l'enregistrement de syndicats est passé de 89 en 2020 à 109, et le nombre de pays qui s'opposent aux libertés d'expression et de réunion ou les limitent est passé de 56 en 2020 à 64 cette année.

La situation en **Belgique, au Canada, au Salvador, en Haïti, en Hongrie, en Jordanie, en Malaisie, au Myanmar et en Slovaquie** s'est détériorée en 2021. Le Myanmar figure désormais dans la catégorie 5+, sans plus aucune garantie des droits du fait de l'effondrement de l'État de droit.

«Des arrestations de dirigeants syndicaux ont fait grand bruit au **Cambodge**, à **Hong Kong** et au **Myanmar** – des arrestations qui bafouent le droit des travailleurs à être représentés. Bien que des évolutions positives dans la législation aient vu le jour, notamment la loi sur la protection du droit syndical (PRO) aux **États-Unis** et les projets de législation sur le devoir de vigilance dans **l'Union européenne** pour demander aux entreprises de rendre compte, il reste encore du chemin à faire. Un nouveau contrat social garantissant des emplois, des droits, une protection sociale, l'égalité et l'inclusion sera nécessaire pour restaurer la confiance qui a été brisée par les gouvernements répressifs et les entreprises abusives.»

Les pires pays

Le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord sont les pires régions au monde pour les travailleurs et les travailleuses depuis huit ans. La **Libye**, la **Palestine**, la **Syrie** et le **Yémen** sont toujours en proie à des conflits, et les libertés et droits fondamentaux dans ces pays sont bafoués.

Les dix pires pays pour les travailleurs et les travailleuses en 2021 sont le **Bangladesh**, le **Bélarus**, le **Brésil**, la **Colombie**, l'**Égypte**, le **Honduras**, le **Myanmar**, les **Philippines**, la **Turquie** et le **Zimbabwe**.

La huitième édition de l'*Indice CSI des droits dans le monde* classe 149 pays en fonction de leur niveau de respect des droits au travail. Les principales conclusions sont les suivantes:

- 87 % des pays ont violé le droit de grève;
- 79 % des pays ont violé le droit de négociation collective;
- dans 74 % des pays, des travailleurs/euses sont exclus du droit de constituer un syndicat et d'y adhérer;
- le nombre de pays qui ont révoqué l'enregistrement de syndicats est passé de 89 en 2020 à 109 en 2021;
- deux nouveaux pays ont été inscrits sur la liste des dix pires pays pour les travailleurs: le Bélarus et le Myanmar (Birmanie);
- le nombre de pays qui s'opposent à la liberté d'expression ou la limitent est passé de 56 en 2020 à 64 en 2021;
- la main-d'œuvre a subi des violences dans 45 pays;
- les travailleurs n'ont pas d'accès ou n'ont qu'un accès limité à la justice dans 65 % des pays;
- des travailleurs ont été arrêtés et détenus de façon arbitraire dans 68 pays;
- des syndicalistes ont été assassinés dans six pays: Brésil, Colombie, Guatemala, Myanmar, Nigéria et Philippines.



Les pires pays au monde
pour les travailleurs et
les travailleuses
Synthèse

CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE

Consultez la page interactive de l'*Indice des droits dans le monde 2021* et le rapport:
www.globalrightsindex.org/fr/2021.

Concours vacances

La gagnante est...

À l'occasion de la sortie de la brochure «Vacances annuelles 2021», la CSC a organisé un concours. Les participants devaient découvrir les noms de trois lieux touristiques belges représentés sur les photos ci-dessous. Tirée au sort parmi les bonnes réponses, c'est Dominique Tersago de Rijmenam qui a gagné un chèque vacances pour un séjour en Belgique.

Dominique: «J'ai participé au concours parce que j'aime voyager et j'ai rapidement trouvé les réponses. Après ma participation, le concours a disparu de mon esprit. Lorsque j'ai reçu un appel téléphonique m'annonçant que j'avais gagné, c'était inattendu, mais bien sûr très agréable.»

En plus d'être la gagnante, Dominique milite chez ACV Puls (la centrale CSC flamande des employés). Nous avons repensé à la période Corona avec elle. «Je travaille comme kinésithérapeute dans un centre de soins résidentiels. Pendant la crise du Covid, je n'ai pas pu faire mon travail de kinésithérapeute. J'ai ensuite participé aux soins. Mes collègues et moi avons fait preuve de flexibilité. Cette solidarité était belle à voir. Le travail militant a été très difficile au début. Avant la crise du corona, nous étions habitués à avoir des réunions régulières en présentiel. Lorsque ces réunions ont disparu, le contact était difficile. En même temps, la première année, les réunions n'étaient guère nécessaires, précisément parce que les soins étaient prioritaires. Notre direction a également essayé de s'occuper du personnel le mieux possible. Lorsque nous avons commen-



Dominique Tersago avec son chèque vacances Vayamundo.

cé à organiser des réunions en ligne, de nombreuses personnes étaient au départ plutôt réticentes, mais ces réunions se sont avérées être plus agréables que prévu. À certains égards, économiques et écologiques, les réunions en ligne présentent également des avantages. Donc pour moi, une partie des réunions à l'avenir peut certainement continuer à se dérouler à distance.»

| Sarah Verhaegen |



Le château de Durbuy.



L'œuvre d'art «Altar» de Kris Martin à Ostende.



La basilique de Koekelberg à Bruxelles.