

Syndicaliste

Le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 septembre 2021 / n° 950



Que pensez-vous des plans cafétéria?
Répondez à l'enquête
en pages 14-16



3 et 24
10 octobre
Tous ensemble
pour le climat

17
Congé-éducation payé
Aussi pour les femmes!

20-22
Restructurations
Peut-on les éviter?



EN ACTION

- 2 **3 octobre:** manif nationale «We are Belgium too»
- 3 **10 octobre:** mobilisation générale pour le climat

NOUVELLES

- 4-5 **La première Conférence pour l'emploi:** un fiasco?
- 6-7 **Région wallonne - Marc Becker:** «Il faut redonner du sens au travail»
- 8-9 **Région bruxelloise - Paul Palsterman:** «La concertation régionale doit mieux intégrer la dimension sectorielle»

BOÎTE À OUTILS

- 5 **Brochure:** La solidarité intergénérationnelle

MESURES CORONA

- 10-11 **Suppression progressive des mesures corona**

FEMMES CSC

- 12-13 **Les inégalités sous l'angle de la parentalité**

ENQUÊTE

- 14-16 **Plan cafétéria dans votre entreprise?** Répondez à l'enquête

DANS L'ENTREPRISE

- 17 **Congé-éducation payé:** une sous-utilisation par les femmes interpellante!
- 18-19 **Télétravail:** après l'urgence, la CSC pense à l'avenir
- 20-22 **Restructurations:** peut-on les éviter?

SANS FRONTIÈRES

- 23 **Travailleurs au Qatar:** création d'une plateforme d'infos

BOÎTE À OUTILS

- 24 **Affiche:** Tous ensemble pour le climat!

3 octobre

Manif nationale «We are Belgium too»

Depuis le mois de mars 2021, la CSC se mobilise pour la campagne «We are Belgium too» qui revendique notamment la régularisation des personnes sans papiers sur la base de critères clairs et permanents, ainsi que l'instauration d'une commission indépendante.

Voici deux manières de soutenir la campagne et de mettre en avant nos revendications:

- Le **dimanche 3 octobre**, la Coordination des sans-papiers organise une **manifestation nationale dès 14h à la Gare de Bruxelles Nord**. Il est important de nous mobiliser pour défendre nos revendications
Vous souhaitez y participer avec la CSC? Contactez la/le permanent.e Migrants CSC de votre région. Des départs groupés sont organisés au départ de différentes gares wallonnes. Besoin de convaincre d'autres personnes d'y participer? Des capsules vidéos vous aideront.
Toutes ces infos se trouvent sur la page www.facebook.com/migrantscsc/
- La **pétition «We are Belgium too»** a déjà récolté **plus de 45.000 signatures**. Si ce n'est pas encore fait, n'hésitez pas à devenir un porte-voix des personnes sans-papiers en cliquant sur ce lien: <http://www.wearebelgiumtoo.be/>. Et partagez la pétition.

> **Lien vers la manif:**

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

> **Pour suivre l'actualité des Migrants CSC,** rejoignez-nous sur la page Facebook des Migrants CSC: www.facebook.com/migrantscsc/

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

MANIFESTATION NATIONALE

Dimanche **3 octobre**

14 h à Bruxelles (Gare du Nord)

We are Belgium too

www.wearebelgiumtoo.be

Logos partenaires: CSC, MOC, ciep, ICS, sep, Sans PapiersTV

colophon

Photo de couverture: Shutterstock

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

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

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft



© Paul Corbeel

10 octobre Mobilisation générale pour le climat

Plus moyen de le nier: la problématique du réchauffement de la Terre ne va pas se résoudre d'elle-même. Le message des climatologues est clair: il est encore possible de limiter son réchauffement à 1,5°C mais, pour y arriver, nous devons agir dès maintenant! Grâce aux actions pour le climat menées ces dernières années, la crise climatique est devenue une priorité politique majeure. Mais aujourd'hui, il est temps que les autorités fédérales et régionales transforment leurs promesses en actes ambitieux. Pour le leur rappeler, des actions sont de nouveau organisées en faveur du climat.

Soyons clairs: l'environnement et le climat sont aussi des thèmes syndicaux! Les mutations qui se dessinent doivent être sociales et les plus faibles ne peuvent en faire les frais. La Coalition climat (dont la CSC est membre) entend donc donner un signal important, à la veille d'un important Sommet européen prévu les 21 et 22 octobre et de la grande conférence des Nations unies sur le climat, la 26^{ème} Conférence des parties (COP 26), qui aura lieu à Glasgow en Écosse du 1^{er} au 12 novembre 2021.

Que faut-il savoir?

- **Date et lieu**
Le **dimanche 10 octobre**, nous manifestons pour le climat! Il est important que

nous soyons très nombreux pour envoyer un message fort à nos gouvernements.

Départ à 13h Gare du Nord à Bruxelles. La marche se termine au Cinquantenaire.

- **Venez jouer au stand CSC**
Venez marcher avec nous pour le climat et visitez le stand de la CSC à la place Madou. Nous organisons un «quizz de la transition juste» qui vous permettra de gagner de formidables prix!
- **Précautions Covid**
Comme participante et participant à la marche, il vous est demandé de prendre quelques précautions:
 - Portez votre masque, gardez votre gel hydroalcoolique à portée de mains et essayez de respecter la distanciation sociale d'1m50.

LA **CSC** SE MOBILISE
pour le
climat

Le climat, ça commence par ici!
"Emploi, climat : même combat"

rise
www.lacsc.be

- Les organisateurs demandent, si possible, d'indiquer sur la page Facebook de la marche www.facebook.com/events/477776623353209/ que vous serez présent. Cette mention aide à estimer à l'avance le nombre de participants.
- Via www.lacsc.be, sous la rubrique «Campagnes», vous trouverez les actualités de la marche. Si des mesures supplémentaires devaient être prises à cause du Covid, nous les diffuserons sous cette rubrique.
- **Infos et argumentaire:**
<https://backtothecclimate.be>



Parmi les consensus vagues, tant les syndicats que les organisations d'employeurs s'accordent à dire qu'il convient d'organiser un large débat sur la carrière, au lieu de le circonscrire à la fin de la carrière.

© Shutterstock

La première conférence pour l'emploi: un fiasco?

La 1^{ère} conférence pour l'emploi, organisée par le gouvernement fédéral et placée sous le signe de «la fin de carrière harmonieuse», a eu lieu les 7 et 8 septembre. Elle avait été annoncée par les ministres Dermagne (Emploi) et Lalieux (Pensions) dans leurs notes de politique générale respectives. L'objectif était alors que les deux ministres organisent cette première conférence ensemble, afin d'amorcer la réforme des pensions. Finalement, le ministre Dermagne a fait cavalier seul, tandis que la ministre Lalieux traçait sa propre trajectoire pour la réforme des pensions. Elle n'avait même pas hésité à attirer toute l'attention sur sa propre personne, quelques jours avant la conférence, en dévoilant dans la presse ses plans pour la réforme des pensions.

Une solution placebo ou un positionnement politique?

Que retenir de cette conférence? Pas grand-chose pour le moment. Dès le début, nous ne savions pas si le but était d'aboutir à autre chose qu'un effet placebo (donner l'impression que l'on prend les défis à cœur) ou le positionnement du ministre. Après la conférence, l'incertitude persiste, ne serait-ce qu'en raison des conclusions du ministre, qui furent tout aussi brèves que vagues. Pour l'instant, rien ne permet de prévoir quelles seront les suites de ces deux journées.

Les rapports des groupes de travail qui ont eu lieu le 7 septembre avec les interlocuteurs sociaux sont un peu plus intéressants. Ces rapports sont disponibles sur le site du SPF Emploi Travail et

Concertation sociale (ETCS): <https://evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-SPF/conference-sur-lemploi-les-7-et-8-septembre>

Un consensus vague

Ces rapports révèlent l'existence d'un accord sur certains points, du moins tant que les textes restent suffisamment vagues:

- L'importance d'un large débat sur la carrière, au lieu de le circonscrire à la fin de la carrière.
- Par conséquent, l'importance d'une approche préventive, dans les phases antérieures de la carrière, au lieu de ne chercher des solutions que pour la fin de la carrière.
- Par conséquent aussi, l'importance d'un accompagnement de la carrière tout au long de la carrière.

- La nécessité de promouvoir aussi la participation au marché de l'emploi de groupes autres que les demandeurs d'emploi actuels (notamment aussi les malades et les invalides).
- Dans tout ce que nous faisons, reconnaître suffisamment la place des femmes et rechercher l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
- L'importance d'un travail sur mesure au lieu d'une approche unique, adaptée à la variété des besoins des travailleurs et des entreprises.
- L'importance de la formation tout au long de la carrière, avec une bonne base fournie par l'enseignement.

- La nécessité de mieux harmoniser les différents régimes de congés.
- L'importance de la concertation sociale et de l'implication des interlocuteurs sociaux dans la politique menée.
- L'importance d'une approche intersectorielle (y compris pour les transitions entre secteurs).

Plus c'est concret, plus c'est la foire d'empoigne

Une série de points de discussion ont rapidement surgi entre employeurs et travailleurs lors des débats des groupes

de travail, dès que les échanges ont pris un tour plus concret. Le rapport final dissimule toutefois quelque peu les tensions. Par exemple, concernant:

- le rôle des entreprises dans l'apprentissage des travailleurs tout au long de la vie: les employeurs veulent reporter leur responsabilité sur les travailleurs et les pouvoirs publics.
- l'obligation d'utiliser une partie des indemnités de licenciement pour l'accompagnement et la formation: le gel de cette partie de la législation relative au statut commun des employés et des ouvriers (le fameux article 39ter, l'employabilité) reste encore aujourd'hui une source de frustration pour les employeurs. Mieux même, ils semblent vouloir étendre cette disposition aux travailleurs dont le préavis n'atteint pas 30 semaines.
- la promotion des transitions entre un emploi et un autre: les agences commerciales de travail intérimaire et d'outplacement considèrent qu'il s'agit là d'un nouveau marché, aussi grâce à un nouvel assouplissement de l'interdiction de la mise à disposition.
- l'avenir des régimes de congés: tout le monde admet que la question est de-

venue complexe. Mais les employeurs demandent un rationnement, alors que la CSC recherche un renforcement.

- «Le travail sans contrainte de lieu ni de temps»: les employeurs rêvent d'un nouveau «royaume de la liberté»: pouvoir laisser les travailleurs travailler quand ils le souhaitent, sans être gênés par les réglementations officielles sur le temps de travail. À la CSC, nous sommes disposés à débattre d'une autonomie un peu renforcée qui permettrait aux travailleurs de choisir librement leur régime de travail, mais pas sans mettre de côté la durée maximale du travail et d'autres règles de protection essentielles.

Telle qu'elle était conçue, la conférence pour l'emploi n'était pas de nature à beaucoup rapprocher les positions sur ces points névralgiques. Il est certain que bon nombre de ces sujets reviendront à l'ordre du jour politique ou de la concertation sociale. Et donc aussi dans *Syndicaliste*. Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés.

| Chris Serroyen |

Parmi les points de tension entre les syndicats et les organisations patronales: le rôle des entreprises dans l'apprentissage des travailleurs tout au long de la vie.



Brochure

La solidarité intergénérationnelle

Qu'est-ce que la solidarité intergénérationnelle? Au-delà des manifestations matérielles et économiques, c'est du temps consacré, de l'expérience partagée, du plaisir à se sentir réciproquement utiles et considérés. C'est aussi prendre soin les un.e.s des autres et par là, du monde que nous habitons et construisons. Et c'est bien d'autres choses encore...

A défaut de pouvoir organiser des Universités de printemps en raison de la crise sanitaire, la CSC Seniors publie une brochure: «La solidarité intergénérationnelle. Un atout pour une société plus épanouie». Cette publication compile les réflexions, questionnements et témoignages autour de la notion de solidarité qu'elle aborde sous quatre angles: la crise Covid, le volontariat, la sécurité sociale et, plus philosophiquement, la nécessité fondamentale de cette solidarité entre tous et toutes. Avec, en filigrane, la question du droit pour les aînés d'être reconnus pour leur rôle essentiel dans la société.

Une question qui concerne tout le monde, jeunes et moins jeunes, pour une société inclusive qui ne laisse personne de côté.

La brochure est téléchargeable sur <https://fecasbl.be/la-solidarite-intergerenerationnelle-a-lepreuve-du-covid/> ou disponible en version papier sur demande à info@fecasbl.be ou par téléphone: 02.244.32.54.

Marc Becker:

«Il faut redonner du sens au travail»

Après un été marqué par le Covid et les inondations, Marc Becker, secrétaire national de la CSC en charge des Affaires wallonnes, présente les défis de l'année sociale qui débute.

Comment la CSC Wallonne aborde-t-elle cette rentrée?

C'est une rentrée sociale compliquée. Nous étions dans une dynamique où l'on se disait que nous devions saisir notre chance pour faire en sorte que le plan de relance profite aux entreprises et aux travailleuses et travailleurs wallons. Les vacances se sont malheureusement passées autrement que ce que nous avons imaginé. Cela complique les choses sur le plan budgétaire.

Une attention particulière doit-elle être portée aux jeunes?

On se rend compte du poids de ces derniers mois sur le mental des citoyennes et des citoyens et ce, surtout chez les jeunes. Avant le Covid, ils manifestaient pour le climat, pour une société plus juste. Les 18 mois de crise sans sortie, sans voir leurs amis, sans chômage corona pour ceux qui travaillaient ont sans doute bousculé leur manière d'appréhender leur futur. Dans un contexte où le climat et leur planète part en sucette, ils doivent se poser beaucoup de questions quant à leur avenir. Ce constat doit être mis en parallèle avec les lamentations sur les pénuries d'emploi. Aborder ce débat avec l'idée de forcer les

jeunes à remplir les métiers en pénurie et, s'ils n'y vont pas, de supprimer leurs allocations de chômage, n'est pas la bonne façon d'aborder les choses. Le débat est plus complexe.

La question du sens est-elle évacuée?

Les jeunes se posent des questions sur le sens du travail: pourquoi je me lève tous les jours le matin? Pour quoi faire? Pour quoi? Si c'est simplement pour soutenir un système économique qui met le feu au Canada et qui provoque des inondations dans ma région, pourquoi participer à ce type de système économique? Lorsque le ministre de l'Économie évoque des «primes» pour attirer les jeunes vers certains métiers, c'est insultant pour les jeunes d'aborder le problème comme cela. Ils ne vont pas choisir un boulot parce qu'on leur a donné 2.000 euros. Ils veulent être reconnus pour le travail qu'ils font, au même titre que celles et ceux qui, en mars 2020, étaient les héros de la crise et qui, du jour au lendemain, sont retombés dans l'anonymat ou ont été mis sous pression: les soignants, mais aussi celles et ceux qui ont risqué leur peau dans les magasins pour que la population puisse se nourrir, ceux qui ont ramassé nos poubelles... Ce

climat marquera fortement le début de la rentrée sociale.

Le travail perd de son sens mais aussi de sa valeur?

Aujourd'hui, le temps des soins d'une infirmière est minuté. Elle doit atteindre une certaine productivité pour s'occuper de ses *clients*. Pourtant, quand elle a fait ses études, on lui a dit qu'elle allait s'occuper de *patients*... L'aspect relationnel, humain, n'est absolument plus pris en compte dans son travail. Or, la plupart des gens font ce travail pour l'aspect humain. C'est la même chose pour les aides ménagères ou les aides familiales sur qui une énorme pression est mise. C'est vrai également pour certains services publics ou services au public où les *usagers* sont devenus des *clients*.

En France, quand on parle d'un boulanger ou d'un maçon, on le présente comme un artisan. Une définition dans laquelle on trouve le mot «art», une forme de reconnaissance et de valorisation du métier qui permet d'avoir une certaine attractivité dans certains métiers. Je ne dis pas que cela va tout résoudre, mais il y a derrière tout cela la question du sens. Il y a une révolution culturelle à opérer face à un système économique qui broie les gens et qui veut trouver de la rentabilité partout, y compris dans le secteur non marchand.

L'évolution de la qualité du travail constitue également un point d'attention important dans les mois qui viennent?

Alors que nous sortons d'une grave crise sanitaire et qu'il y a un problème de pénurie, les employeurs engagent les travailleurs avec des salaires plus bas qu'avant le démarrage de la crise. C'est particulièrement vrai dans l'horeca et dans le secteur de la construction dans lequel les salaires ont baissé de 1,75% entre mars 2020 et aujourd'hui. Le système a profité de la crise pour augmenter la pression sur les travailleurs et ses profits. Et le pire est que l'on empêche les organisations syndi-



Les dégâts liés aux inondations en Wallonie changent la dynamique du plan de relance.

cales de revendiquer des hausses de salaires...

Parallèlement aux salaires, la question de la pénibilité doit également être évoquée. Beaucoup de métiers en pénurie ont une forte pénibilité. Un maçon ou une infirmière peuvent-ils terminer leur carrière à 65 ans avec la même fraîcheur que lorsqu'ils en avaient 20? Poser la question c'est y répondre.

Ajoutez à cela, pour le secteur de la construction, de très longs déplacements avant et après le début de la journée et vous vous retrouvez face à des travailleurs qui sont épuisés... et au constat qu'aujourd'hui, en Belgique, il y a plus de personnes en invalidité que de personnes au chômage.

Les employeurs doivent comprendre qu'à force d'exiger toujours plus de productivité et de pression pour des salaires sans cesse revus à la baisse pour donner plus de dividendes, ils cassent eux même l'outil avec lequel ils travaillent. En remettant en cause le contrat social, ils jouent avec le feu!

Les offres de formation sont-elles adéquates pour répondre aux enjeux de la pénurie et de la relance wallonne?

La formation est souvent le seul point que les employeurs et les pouvoirs publics avancent lorsque l'on évoque le problème de la pénurie. C'est oublier les problèmes du sens, des salaires, des conditions de travail, de la pénibilité... Il y a certainement un problème de formation, mais ce problème n'est pas seulement celui des travailleurs, c'est également celui des employeurs! Si une partie d'entre eux y est attentive, la grande majorité des employeurs ne s'engagent pas dans la voie de la formation alors que des outils, comme par exemple le crédit adaptation, leur permettraient d'être soutenus financièrement pour former leurs travailleurs. En 2019, quelque 6 millions d'euros ont été dépen-



Marc Becker: «La formation est souvent le seul point que les employeurs et les pouvoirs publics avancent lorsque l'on évoque le problème de la pénurie d'emploi. C'est oublier les problèmes du sens, des salaires, des conditions de travail, de la pénibilité...»

sés par la Wallonie pour aider les entreprises à former les travailleurs. Malheureusement, on sait que cet argent est finalement utilisé à autre chose.

L'alternance emploi-formation est mise en avant par les employeurs et les pouvoirs publics comme étant une des solutions pour sortir de la situation actuelle. Qu'en pense la CSC wallonne?

Les processus de formation en alternance ne sont pas vraiment attractifs pour les jeunes: lorsqu'ils sont dans ce mécanisme, ils sont en formation un ou deux jours et travaillent en chantier le reste du temps. Leur rétribution varie entre 17 et 32% du revenu minimum garanti interprofessionnel, soit un salaire mensuel entre 280 et 528 euros. Lorsque, en fin de formation, vous travaillez quatre jours par semaine en commençant à devenir productif, gagner ces montants s'apparente à de l'exploitation. Il faudrait, au contraire, valoriser le travail qui est réalisé. C'est un des effets pervers de ce type de mécanisme.

Le gouvernement wallon doit faire en sorte que les employeurs prennent leurs responsabilités sur cette question.

Ce qui m'inquiète, c'est que le monde politique embraye sur ce discours du manque de formation ou du *matching* entre le chômage et les métiers en pénurie jusqu'à envisager de forcer les gens à travailler dans ces métiers en pénurie.

Les salaires baissent, les coûts de l'énergie, des logements et de l'essence augmentent. C'est une rentrée difficile pour de nombreux travailleurs et travailleuses?

Les mois qui viennent risquent d'être compliqués, mais c'est le rôle du monde politique de créer un cadre qui permette d'aller vers une économie plus juste et solidaire. La CSC wallonne va lui redire qu'il doit rappeler aux employeurs leurs propres responsabilités en la matière. Plutôt que de mettre le couteau sous la gorge des travailleurs, il faut leur donner de l'espoir et des projets remplis de sens et d'utilité, surtout après ce qu'ils ont traversé.

Qu'attendez-vous des pouvoirs publics pour l'année sociale qui vient?

On attend qu'ils soutiennent une politique de reconstruction et d'accompagnement de cette reconstruction qui soit juste et solidaire. On attend également qu'ils ne suivent pas toujours les discours parfois simplistes sur les pénuries et sur la productivité. Il y a des choses à réinventer en matière de circuits courts, de relocalisation. Il faut être inventif pour redonner du sens aux choses et de l'espoir aux gens.

Il faut réenchanter le travail?

Je pense que si des gens continuent à payer une cotisation syndicale à leur organisation, c'est parce qu'ils attendent que l'on fasse en sorte que leur vie demain soit mieux que celle d'aujourd'hui. On doit le faire, c'est notre boulot.

| Propos recueillis par David Morelli |

«La concertation régionale doit mieux intégrer la dimension sectorielle»

En Région bruxelloise, la concertation sociale va être renforcée légalement. Paul Palsterman, secrétaire régional de la CSC et président en exercice de Brupartners, s'en réjouit et présente les enjeux de la rentrée sociale pour les Bruxellois et le syndicat.

Que bilan tire le Comité régional bruxellois (CRB) de la CSC de l'année sociale écoulée?

Au niveau de la politique régionale, beaucoup d'énergie a été consacrée à la gestion de l'épidémie. Les mesures sanitaires, y compris la vaccination. Et le soutien à divers secteurs.

Beaucoup de dossiers dont on espérait la finalisation ont pris du retard, voire ont été mis en suspens. En interne, les réunions et les formations prévues ont eu lieu, mais en visioconférences. C'est loin d'être idéal, car tous nos militants n'ont pas le matériel informatique nécessaire et ça limite tout de même énormément l'interactivité. Mais c'était mieux que rien.

L'esprit bruxellois de concertation sociale a-t-il tenu bon?

Il a fallu s'adapter à la nouvelle donne, et ça ne s'est pas fait en un jour. Mais globalement oui, l'essentiel a été préservé. Une des leçons que nous en avons tirées est que la concertation bruxelloise doit mieux intégrer la dimension sectorielle, et que la concertation sectorielle doit mieux intégrer la dimension régionale bruxelloise. Je le vois comme un des grands enjeux pour les années qui viennent. Ce sera aussi un des points qui sera discuté au congrès de la CSC bruxelloise le 29 septembre 2022.

Comment se présente le programme du CRB pour l'année sociale qui commence?

En interne, il y aura la préparation du congrès. Outre un certain nombre de questions d'organisation interne, nous voulons définir quelques thèmes sur lesquels la CSC prendrait l'initiative, sans attendre celle du gouvernement ou d'autres acteurs.

En externe, je citerai la réforme de l'État et le financement des institutions bruxelloises. Les interlocuteurs sociaux ont décidé de suivre attentivement ces questions et d'essayer d'anticiper les débats. Peut-être venir avec des revendications bruxelloises.

Nous allons également suivre de près les conséquences pour Région bruxelloise d'évolutions dans les pratiques du travail, introduites ou accélérées suite à l'épidémie, au premier rang desquelles le télétravail. Si le télétravail devient structurel, il aura des conséquences sur le travail en ville, et donc sur l'occupation des bureaux, l'emploi dans des services comme le catering ou le nettoyage, la mobilité et l'aménagement urbain en général.

À côté de ça, il y a plusieurs dossiers déjà ouverts, qui ont été ralentis par la gestion de l'épidémie. Les titres services, le congé-éducation, l'évaluation des mesures pour l'emploi et d'autres encore. Nous ne perdons pas une occasion d'attirer l'attention sur la situation des personnes sans-pa-



Paul Palsterman: «Nous allons suivre de près les conséquences pour la Région bruxelloise d'évolutions dans les pratiques du travail, introduites ou accélérées suite à l'épidémie, au premier rang desquelles le télétravail.»

riers, les conséquences pour les personnes concernées, qui sont avant tout des travailleurs et des travailleuses le plus souvent exploités, mais aussi pour le monde du travail en général.

On annonce une nouvelle ordonnance pour Brupartners. Quel en est le contenu?

Je rappelle que «Brupartners» est le nouveau nom, depuis juillet 2020, du Conseil économique et social de la Région bruxelloise. Comme ses homologues wallon, (le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie - CESW) et flamand (le SERV), c'est le centre de la concertation économique et sociale régionale.

L'ordonnance dont le projet a été adopté par le gouvernement, et dont on en espère le vote au parlement dans les semaines qui viennent, prévoit essentiellement trois choses:

- Elle pérennise la méthode de concertation inaugurée sous la précédente législature et qui se poursuit sous cette législature, en particulier la notion de «priorité partagée» qui signifie que, sur certains sujets, les interlocuteurs sociaux sont associés à la politique au-delà de la fonction consultative habituelle.
- Elle confirme que Brupartners peut s'exprimer sur des sujets de compétence communautaire, en particulier le social et la santé.
- Elle prévoit que Brupartners s'occupe du secrétariat et de la logistique d'un certain nombre d'autres conseils consultatifs, dans le plein respect de l'autonomie de ceux-ci. Cela a été fait avec succès pour l'environnement. On attend que cela se fasse pour l'égalité entre hommes et femmes. Cela va se faire aussi pour le secteur non marchand.

Concrètement, quelles sont les avancées pour le secteur non marchand?

L'«accord non marchand» bruxellois conclu en 2018 prévoit la création d'une

plateforme consultative qui accompagnerait la mise en œuvre des accords. Il ne s'agit pas, évidemment, de remplacer les commissions paritaires, mais d'assurer une «veille sectorielle» pour repérer les évolutions, leurs conséquences pour l'emploi, la formation, les conditions de travail, etc.

C'était une revendication phare de la CNE et il a fallu régler de nombreux problèmes pour la concrétiser.

Les gouvernements compétents (celui de la Cocom et celui de la Cocof) ont marqué leur accord, et il y a un avis positif aussi de Brupartners et d'Iriscare. On espère la mise en œuvre la plus rapide possible.

| Propos recueillis par
Donatienne Coppieters |



L'«accord non marchand» bruxellois conclu en 2018 prévoit la création d'une plateforme consultative qui accompagnerait la mise en œuvre des accords. Elle devrait voir le jour rapidement (Photo: manif du non-marchand, Bruxelles, 14 mars 2017).

Le Comité régional bruxellois de la CSC (CRB)

Le Comité régional bruxellois (CRB) est l'instance de la CSC pour les matières régionales bruxelloises, y compris celles qui relèvent des commissions communautaires de Bruxelles-Capitale. Le secrétaire régional bruxellois est membre du personnel de la CSC nationale, où il peut compter sur la collaboration du service d'études confédéral et d'autres services nationaux. 72 membres, militants et personnel de la CSC, se réunissent 4 fois par an. Le bureau, composé de 14 membres, se réunit tous les mois.

Le prochain congrès du CRB aura lieu le 29 septembre 2022.

En savoir plus:
www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/structure/comité-régional-bruxellois

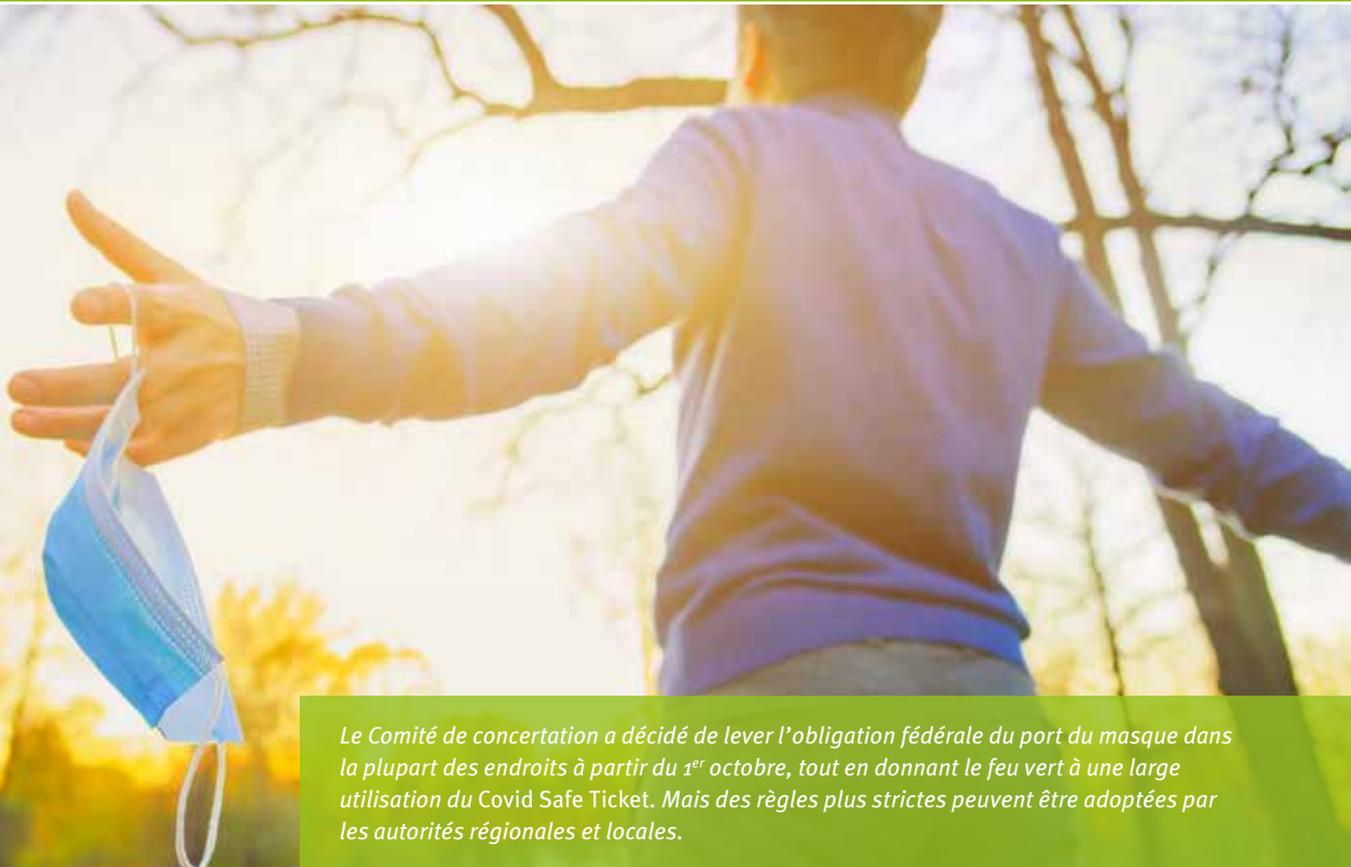
Brupartners

Installé le 11 mai 1995, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale a été rebaptisé Brupartners en juillet 2020. Il constitue l'organe principal de la concertation socio-économique de la Région. Il réunit les représentants des organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes, des employeurs du secteur non-marchand et des travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale. Les trois syndicats y sont représentés avec 6 membres effectifs et 6 suppléants pour la CSC et la FGTB, et 3 pour la CGSLB. La CSC en exerce la présidence jusqu'en juillet 2022.

Brupartners a tout d'abord une compétence d'étude, d'avis et de recommandation. C'est aussi le lieu de concertation entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement sur toutes les questions relatives au développement régional et à la planification.

De plus, Brupartners s'est vu confier au fil des années, le secrétariat de différentes instances telles que la commission consultative d'agrément des entreprises de titres-services, la commission d'agrément pour le congé-éducation payé, la plateforme de concertation en matière d'emploi, le conseil consultatif de l'entrepreneuriat social.

Source: www.brupartners.brussels/fr/concertation/brupartners/introduction



Le Comité de concertation a décidé de lever l'obligation fédérale du port du masque dans la plupart des endroits à partir du 1^{er} octobre, tout en donnant le feu vert à une large utilisation du Covid Safe Ticket. Mais des règles plus strictes peuvent être adoptées par les autorités régionales et locales.

Suppression progressive des mesures corona

Nous assistons depuis un certain temps déjà à un démantèlement progressif des mesures sanitaires. Que va-t-il alors advenir des mesures de soutien? La première question, à laquelle nous espérons avoir une réponse au moment où ce Syndicaliste arrivera dans vos boîtes, concerne le chômage temporaire pour force majeure. C'est d'autant plus important que ce système inclut également le chômage temporaire lié aux inondations de cet été.

Fin de l'obligation pour les masques

Le Comité de concertation a décidé le 17 septembre de lever l'obligation fédérale du port du masque dans la plupart des endroits à partir du 1^{er} octobre, tout en donnant le feu vert à une large utilisation du Covid Safe Ticket. Les autorités régionales ou locales gardent toutefois la possibilité d'imposer des règles plus strictes, en particulier, mais pas uniquement, à Bruxelles. Alors que la recommandation en matière de télétravail avait déjà pris fin précédemment en Flandre et en Wallonie, il est explicitement demandé que le télétravail reste la norme dans les entreprises et administrations à Bruxelles.

Prolongation du chômage corona?

Bon nombre de mesures corona qui sont importantes pour les travailleurs arrivent en principe à échéance le 30 septembre. La question se pose à présent de savoir lesquelles seront prolongées et, surtout, si le chômage corona sera prolongé. Une nouvelle dimension s'ajoute en outre à la problématique: quid du «chômage inondations», c'est-à-dire le chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux inondations de l'été dernier? Jusque fin septembre, les victimes sont également couvertes par le chômage corona, mais que se passera-t-il ensuite?

Avant les vacances d'été, le gouvernement aurait convenu que les mesures de soutien fédérales prendraient fin au 30 septembre. Cela n'a pas empêché Pierre-Yves Dermagne, le ministre de l'Emploi, de mettre une proposition sur la table à la fin de l'été afin de prolonger le chômage corona jusque fin décembre. À partir du 1^{er} janvier, il faudrait alors passer au chômage économique, avec toutefois des mesures particulières pour les entreprises ayant vu leur chiffre d'affaires baisser de 15 % depuis 2019. Le chômage corona ne serait plus maintenu que pour les entreprises auxquelles le gouvernement impose encore des restrictions en raison du Covid-19 et pour les travailleurs dont les enfants doivent rester en quarantaine.

Accord avec les employeurs sur l'assimilation pour les vacances annuelles

Cette prolongation du chômage corona jusque fin décembre ne semblait pas faire l'unanimité au gouvernement, ce qui a amené le ministre Dermagne à chercher un appui auprès des interlocuteurs sociaux. En soi, un accord pouvait être rapidement obtenu. La CSC a toutefois exigé

que l'assimilation du chômage corona de 2021 pour les vacances annuelles de 2022 soit également réglée. C'est une demande que nous formulons depuis le début de l'année, mais les travailleurs ont pendant tout ce temps dû rester dans l'expectative. Notre patience avait atteint ses limites. Nous l'avons clairement fait comprendre aux autres interlocuteurs sociaux et au ministre Dermagne.

Résultat après une négociation difficile au Conseil national du travail: après s'y être opposés pendant des mois, les employeurs ont enfin accepté, le 17 septembre, que les deux dossiers soient traités dans un même mouvement. La prolongation du chômage corona et l'assimilation pour les vacances annuelles seront réglées en même temps.

Comme l'an dernier, une compensation partielle des pouvoirs publics est évidemment prévue au niveau du coût supplémentaire pour les employeurs (pour leurs employés), ainsi qu'une compensation de l'Office national des vacances annuelles pour le coût supplémentaire pour les ouvriers. On peut espérer que le gouvernement suive rapidement. Pas uniquement pour les victimes de la crise du coronavirus, mais aussi pour les personnes mises au chômage temporaire suite aux inondations.

Poursuite de la concertation

La concertation pourra ensuite débiter sur les régimes à appliquer à partir du 1^{er} janvier 2022 et sur le sort des chômeurs complets à partir du 1^{er} octobre. La CSC demande notamment que le gel de la dégressivité des allocations de chômage et de la durée des allocations d'insertion se maintienne pendant un certain temps encore. Nous savons toutefois que cette question est beaucoup plus difficile au sein du gouvernement.

Autre dossier sur la table: la fameuse «boîte à outils» pour éviter au maximum

les licenciements secs en cas de restructurations. Avec l'accord social pour 2021-2022, nous disposons déjà des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans. Nous avons aussi la discussion sur un système adapté de chômage économique en 2022 (voir ci-dessus). Nous restons toutefois favorables aussi à des solutions qui passent par la réduction du temps de travail et le crédit-temps. Après un an d'hésitation, le ministre Dermagne a enfin soumis de telles propositions au gouvernement. Il espère qu'un avis positif des interlocuteurs sociaux leur donnera plus de poids. Reste à souhaiter que les employeurs ne nous mènent pas en bateau sur ce dossier.

Dans le *Syndicaliste* précédent, nous vous avons parlé de quelques autres dossiers en cours. Seule une de ces discussions était finalisée au moment où ce nouveau *Syndicaliste* partait à l'impression (le 22/9): l'adaptation du guide générique.

Petit chômage pour la vaccination des ados et pour la troisième dose?

Dans le *Syndicaliste* précédent, nous avons également parlé de la proposition du ministre Dermagne, qui voulait étendre le congé de vaccination aux travailleurs qui doivent accompagner un enfant de moins de 18 ans dans un centre de vaccination. Les employeurs ont au départ réagi de manière très négative au CNT: pourquoi ne pas organiser cette piqûre dans les écoles au lieu d'ennuyer les employeurs? Nous espérons encore trouver un compromis en septembre. Depuis le début du mois, de nombreux travailleurs ont dû rester chez eux à cause de contaminations et de quarantaines d'enfants en âge scolaire. Les employeurs doivent donc se rendre compte qu'ils ont avantagé à ce que les jeunes soient vaccinés au plus vite. Pour les fonctionnaires et les contractuels du pouvoir fédéral, la question a d'ailleurs été réglée par circulaire, jusqu'au 31 décembre 2021.

Comme il est désormais question d'une possible troisième dose, baptisée «booster», le ministre Dermagne a proposé simultanément de prolonger le petit chômage pour la vaccination de 6 mois, jusqu'au 30 juin 2022. Il serait souhaitable que la question soit réglée rapidement.

Prolongation des chèques culture et sport

Sur proposition des interlocuteurs sociaux, les délais pour utiliser les chèques émis par les employeurs ont été prolongés à plusieurs reprises. Pour les chèques sport et culture, la prolongation s'applique jusqu'au 30 septembre 2021. Franck Vandembroucke, le ministre des Affaires sociales, a préparé un arrêté prévoyant une prolongation jusqu'au 30 septembre 2022. Les interlocuteurs sociaux ont décidé de soutenir cette proposition au CNT puisque le secteur des sports et des événements est seulement en train de reprendre des couleurs. Nous imaginons que le gouvernement nous suivra.

| Chris Serroyen |



Les mesures corona qui arrivent à échéance le 30 septembre, dont le chômage corona, seront-elles prolongées?

Les inégalités sous l'angle de la parentalité *

Chaque année, les Femmes CSC organisent leurs journées d'études fin août. Les 30 et 31 août derniers, elles nous ont donné l'occasion d'échanger sur le thème «Les inégalités sous l'angle de la parentalité». Différents sujets ont été abordés, notamment les inégalités vécues par les femmes sans enfant, le coût qu'engendre un enfant sur la vie professionnelle des femmes, l'impact du congé de paternité, etc.

Un grand nombre de stéréotypes au sujet de l'égalité femmes-hommes nous entoure. Quelle femme n'est jamais confrontée à une réflexion, une remarque qui dérange ou qui culpabilise? Et face à laquelle elle se sent obligée de se justifier? «Le plus beau privilège des femmes est de porter un enfant», «Tu n'as pas d'enfant? Tu ne sais pas en avoir ou tu ne veux pas?», «Une mère ne devrait quand même pas travailler à temps plein!», «La pauvre, elle a coiffé Sainte Catherine»...

Le fait d'être mère ou pas n'est pas toujours un choix libre et consenti. Dès lors, il vaut mieux parfois s'abstenir d'être trop curieux.

Le coût de l'enfant pour la carrière des femmes

D'après les études, les femmes assument la plus grande part des tâches domestiques et familiales. En Belgique, les

femmes consacrent, par jour, 1h25 de plus que les hommes aux soins des autres et aux tâches familiales.

Avoir un enfant engendre un coût dans la carrière des femmes. En effet, cela entraîne une chute de revenus de 30%, qu'elles ne rattrapent jamais totalement. Les pères, eux, ne sont pas affectés, ou beaucoup moins. On remarque juste une petite chute durant le congé de paternité qui, lui, est très court. La chute de revenu est liée au fait que certaines femmes quittent le marché du travail (21%) ou diminuent leur temps de travail (16%). Ces chiffres sont assez interpellants.

Congé de paternité: aussi bon pour les femmes

Le congé de paternité, effectif depuis juin 2002, a eu des effets positifs: les mères dont le conjoint pouvait prendre un congé de paternité ont passé en moyenne 21% de

temps en moins en incapacité sur une période de 12 ans. Ce congé de paternité a été rallongé à 15 jours en 2021 et sera de 20 jours en 2023.

D'autres études internationales sur le congé de paternité nous enseignent que:

- le congé de paternité augmente à long terme l'implication des pères dans le temps passé avec les enfants et pour les tâches ménagères.
- la présence du père durant les mois qui suivent la naissance grâce au congé de paternité réduit les problèmes physiques et mentaux de la maman durant la période post-accouchement (Suède).
- le congé de paternité augmente la contribution des femmes aux revenus du ménage (Danemark).
- l'augmentation de l'accès aux gardes d'enfant permet de réduire à court terme la chute de revenu pour les mères (Norvège).

D'après Françoise Goffinet de l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes, l'homme qui se fait licencier pour avoir demandé ce congé, même si c'est rare, est protégé et a droit à une indemnité. Mais en Belgique, ce congé de paternité n'est toujours pas obligatoire, malheureusement.

Selon le Baromètre des parents 2020, 68% des pères ont pris un congé de paternité/naissance (54% dans sa totalité et 14% partiellement). Ce sont principalement les jeunes pères (18-34 ans) qui ont pris leur congé partiellement. Néanmoins, ce chiffre n'augmente plus depuis des années, notamment à cause de freins dans les entreprises et institutions, ce qui montre qu'il est important de revendiquer qu'il devienne obligatoire.

En ce qui concerne le congé parental, en général, les pères le prennent beaucoup



© Shutterstock

Pour les femmes, avoir un enfant entraîne une chute de revenus de 30% qu'elles ne rattrapent jamais totalement.

* Un article de la CSC-Enseignement qui paraîtra dans le numéro CSC-Éduc de novembre 2021.



La présence du père durant les mois qui suivent la naissance grâce au congé de paternité réduit les problèmes physiques et mentaux de la maman durant la période post-accouchement.

moins que les femmes, notamment parce que très peu savent qu'ils peuvent le prendre même si leur compagne ou épouse le sollicite également. La maternité constitue ainsi l'un des principaux facteurs d'inégalité de genre. Le système actuel du régime des congés pour les parents est complexe. Il est essentiel de simplifier et d'harmoniser le système en rendant les règles plus cohérentes et plus simples.

Des projets pour aider les familles dans leur parentalité

Le Forem prépare un projet pour soutenir financièrement dans les frais de garde d'enfants les demandeuses et demandeurs d'emploi en situation de famille monoparentale

La Maison des enfants-Crèche de Nivelles réserve la moitié de ses places aux parents qui sont en insertion professionnelle. Le projet permet une flexibilité de garde d'enfants pour les parents en recherche d'emploi. La garde d'enfants s'adapte ainsi aux horaires des parents qui recherchent de l'emploi: pendant un entretien d'embauche, quand le parent a trouvé un temps plein, etc.

Les BébésBus de Namur proposaient un accueil atypique pour les enfants de 0 à 3 ans. Le principe? Une camionnette itinérante chargée de matériel de puériculture accueille les enfants de 9h à 16h un à deux jours par semaine, dans une salle mise à disposition. L'objectif était de soutenir la parentalité en accompagnant les familles au quotidien.

Cette ASBL, anciennement appelée RéBUS, a déjà répondu aux besoins de 900 familles dans la province de Namur. Elle vient malheureusement, et malgré un combat syndical acharné, d'être démantelée.

Concilier vie privée et vie professionnelle

Différentes personnes nous ont également exposé comment concilier la vie privée

avec la vie professionnelle. À la police par exemple, le manque d'effectifs a pour conséquence beaucoup de divorces ou de séparations. Ainsi, les nouveaux effectifs, hommes et femmes, ne sont plus aussi enclins à faire autant d'heures supplémentaires qu'auparavant: ils ont compris l'importance de leur vie privée et de leur bien-être.

Roland Lahaye, président de la CSC-Enseignement, a témoigné du sujet dans l'enseignement. Tout le monde pense qu'enseigner est un métier idyllique grâce aux horaires. «Enseignant, c'est un beau métier pour une femme», entend-on encore souvent! Or, l'absence de règles entraîne des abus, induisant une certaine compétition malsaine. Après la journée, l'enseignant doit corriger, préparer ses cours, etc. C'est du travail qu'on ne voit pas. Il serait intéressant d'avoir une enquête quantitative pour mesurer le temps réellement consacré au métier.

Gérer les temps hors scolaires

Enfin, Christophe Cocu, directeur de la Ligue des familles, nous a exposé la réforme du dispositif «Accueil temps libre». 63% des parents ont recours à la garderie. Or, une famille sur deux touchant un revenu inférieur à 1.500 euros par mois est mise en difficulté par le coût de la garderie. La majorité des parents déclare que la priorité de l'accueil extrascolaire est l'amusement (88,8%), suivie de près par la découverte.

Suite à ces constats, une nouvelle réforme voit le jour pour mieux mettre en œuvre l'article 31 de la Convention internationale des droits de l'enfant (droit au repos, au loisir, aux jeux, participer pleinement à la découverte culturelle et artistique...).

Quels sont les enjeux?

- Envisager de manière globale la journée des enfants en renforçant la coordination et la mutualisation des moyens.
- Renforcer les incitatifs pour encourager les écoles à développer une offre d'activités extrascolaires en complément des activités d'enseignement. Cela donnerait tout son sens à la réforme des rythmes scolaires
- L'accueil des enfants devrait être gratuit tant qu'il est organisé dans l'enceinte de l'école.

Au boulot!

Ce qu'on peut tirer comme conclusion de ces deux journées est qu'on a encore du pain sur la planche pour faire évoluer les mentalités et réduire les inégalités femmes-hommes. En 2021, il n'est plus concevable d'avoir cette image de «la femme à la maison pour s'occuper du bébé et/ou faire les tâches ménagères et l'homme au travail». Alors on s'y met?

| Émilie Hansenne |

Plan cafétéria dans votre entreprise?

Répondez à l'enquête

En collaboration avec la CSC, l'Institut de recherche HIVA de la KU Leuven mène une recherche sur les plans cafétéria en entreprise. Les déléguées et délégués sont invités à remplir le questionnaire. Plus nous recevons de réponses, plus l'étude sera représentative. Deux moyens d'y participer:

- vous pouvez remplir le questionnaire en ligne à l'adresse <https://websurvey.hiva.kuleuven.cloud/671995?lang=fr> ou via le code QR ci-contre.
- vous pouvez remplir le questionnaire papier ci-dessous et l'envoyer à: **HIVA-KU Leuven - Enquête Plans cafétéria - Parkstraat 47 - 3000 Leuven.**



Les plans cafétéria constituent une forme alternative de rémunération, qui vient s'ajouter au salaire de base et qui permet au travailleur de constituer lui-même son propre package d'avantages salariaux. Les formes collectives de rémunération comme l'assurance-hospitalisation de base, les chèques-repas ou l'assurance-groupe ne peuvent pas en faire partie. Le travailleur peut aussi opter pour des jours de congé supplémentaires au lieu d'avantages salariaux.

Étant donné que les retenues fiscales et/ou cotisations sociales sur ces avantages salariaux sont généralement inférieures à ce qui est retenu sur le salaire de base, le plan cafétéria peut sembler avantageux en net pour le travailleur, d'autant plus que l'employeur peut opter pour des formules

d'achat dont une personne privée ne bénéficie pas. Par contre, le travailleur ne se constitue pas de droits supplémentaires de sécurité sociale (en cas de chômage, de maladie, de pension...), contrairement à ce qui est le cas pour le salaire brut.

La CSC est intéressée par votre expérience par rapport à de tels plans cafétéria et à leur mise en œuvre. A-t-on mis un tel plan en place dans votre entreprise ou organisation? Les syndicats ou le personnel ont-ils été informés ou consultés? Comment s'est déroulée la mise en œuvre? Comment réagissent les travailleurs par rapport à de telles formes de rémunération? Quel est votre point de vue de militant?

L'étude est réalisée par l'Institut de recherche Hiva de la KU Leuven, en collabo-

ration avec la CSC. Cette large enquête en constitue le premier volet. Elle vise à nous donner une idée des expériences et de la position des militants par rapport aux plans cafétéria. Dans un deuxième volet de l'étude, nous analyserons en détail une sélection de situations concrètes.

Compléter cette enquête vous prendra entre cinq et dix minutes. Vous trouverez d'abord quelques questions sur les plans cafétéria et ensuite une série de questions sur vous et votre organisation.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation.

| L'équipe de recherche |

Contact: acv-csc@kuleuven.be

Pour nous aider à évaluer les plans cafétéria, merci de prendre le temps de répondre à l'enquête.



Anonymat et confidentialité

En complétant ce questionnaire, vous autorisez l'HIVA-KU Leuven à utiliser vos données personnelles dans le cadre de cette étude. La collecte et le traitement des données sont réalisés conformément au Règlement général pour la protection des données (RGPD) et à la politique de respect de la vie privée de la KU Leuven.

Les questions avec * sont obligatoires.

INSTAURATION D'UN PLAN CAFÉTÉRIA

*** 1 UN PLAN CAFÉTÉRIA A-T-IL ÉTÉ INSTAURÉ DANS VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION?**

- Oui, depuis longtemps déjà (> 2 ans)
- Oui, récemment (<= 2 ans)
- Non, mais c'est prévu
- Non, une proposition dans ce sens a été rejetée
- Non, on n'en a pas encore parlé
- Je ne suis pas au courant

*** 2 AVEZ-VOUS ÉTÉ OU ÊTES-VOUS IMPLIQUÉ DANS LA DISCUSSION SUR L'INSTAURATION D'UN PLAN CAFÉTÉRIA?**

(répondre uniquement s'il a déjà été question d'un plan cafétéria dans votre entreprise ou organisation)

Plusieurs réponses possibles.

- Oui, par le syndicat
- Oui, lors d'une assemblée du personnel ou par une enquête
- Oui, mais d'une autre manière:
- Non

CONTENU DU PLAN CAFÉTÉRIA

*** 3 POUR QUELS PRODUITS OU SERVICES POUVEZ-VOUS OPTER DANS LE PLAN CAFÉTÉRIA DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION (ACTUEL, EN DISCUSSION OU REJETÉ)?**

(répondre uniquement s'il a déjà été question d'un plan cafétéria dans votre entreprise ou organisation)

Produit ou service	Inclus	Non inclus	Non applicable
1. Voiture de société			
2. Vélo de société			
3. Carte carburant			
4. Indemnité de mobilité			
5. Options sur actions ou warrants			
6. Allocations familiales supplémentaires			
7. Jour de congé supplémentaire			
8. Formation			
9. Remboursement épargne pension			
10. Élargissement assurance hospitalisation			
11. PC portable, tablette, GSM			
12. Abonnement téléphonie et internet			
13. Aide à domicile (nettoyage, jardinage, etc.)			
14. Aide au travail (service de repassage, courses, crèche, etc.)			
15. Facilités ou indemnité sportives			
16. Prime financière ou montant restant			

3A. AUTRES

Y A-T-IL D'AUTRES PRODUITS OU SERVICES PARMIS LESQUELS VOUS POUVEZ CHOISIR DANS LE PLAN CAFÉTÉRIA DE VOTRE

ENTREPRISE OU ORGANISATION?

Si oui, veuillez les décrire ci-dessous:

1.
2.
3.

4. POUVEZ-VOUS INDIQUER LA VALEUR NETTE QUE VOUS DONNERIEZ À L'ENSEMBLE DU PLAN CAFÉTÉRIA COMME PROPOSÉ OU INTRODUIT DANS VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION? AUTREMENT DIT: IMAGINEZ QUE VOUS DEVEZ ACHETER OU PAYER LES PRODUITS OU SERVICES VOUS-MÊME, COMBIEN PENSEZ-VOUS QUE CELA VOUS COÛTERAIT PAR MOIS?

(répondre uniquement s'il a déjà été question d'un plan cafétéria dans votre entreprise ou organisation)

€

FORMULE PRÉFÉRÉE

*** 5. PRÉFÉREZ-VOUS RECEVOIR LE PRODUIT OU SERVICE COMME PARTIE D'UN PLAN CAFÉTÉRIA PROPOSÉ PAR VOTRE EMPLOYEUR OU COMME AUGMENTATION SALARIALE ÉQUIVALENTE? PRÉFÉREZ-VOUS QUE L'EMPLOYEUR PRÉVOIE LES INDEMNITÉS COMME FAISANT PARTIE DE VOTRE PACKAGE SALARIAL OU COMME AUGMENTATION SALARIALE ÉQUIVALENTE? ?**

Produit ou service	Plutôt salaire	Plutôt plan cafétéria	Je ne sais pas / Pas d'avis
1. Voiture de société			
2. Vélo de société			
3. Carte de carburant			
4. Allocation de mobilité			
5. Options sur actions ou warrants			
6. Allocation familiale supplémentaire			
7. Jour de congé supplémentaire			
8. Formation			
9. Remboursement de l'épargne-pension			
10. Élargissement de l'assurance hospitalisation			
11. Ordinateur portable, tablette, GSM			
12. Abonnement téléphone ou internet			
13. Aide à la maison (ménage, entretien du jardin, etc.)			
14. Aide au travail (service de repassage, courses, crèche, etc.)			
15. Installations ou indemnités sportives			



VOTRE AVIS
6. COMMENT POURRIEZ-VOUS RÉSUMER BRIÈVEMENT VOTRE EXPÉRIENCE OU VOTRE AVIS PAR RAPPORT AUX PLANS CAFÉTÉRIA?

VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION

Nous aimerions encore vous poser quelques questions concernant votre entreprise ou organisation afin de pouvoir poursuivre notre étude.

7. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION?

8. COMMUNE DE LOCALISATION DE L'ÉTABLISSEMENT (OU SIÈGE PRINCIPAL SI VOUS NE TRAVAILLEZ PAS DANS L'ÉTABLISSEMENT).

9. SECTEUR.

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Mines
- Industrie
- Énergie (électricité, gaz, vapeur)
- Gestion de l'eau (distribution, assainissement)
- Construction
- Commerce
- Transport et logistique
- Horeca
- Information et communication
- Secteur financier
- Immobilier
- Professions libérales et activités scientifiques
- Services aux entreprises (gestion et administration, entretien, nettoyage)
- Administration publique et défense
- Enseignement
- Soins de santé et action sociale
- Art et récréation
- Associations et services aux particuliers (ex.: organisations politiques et religieuses, réparation de biens de consommation)
- Services aux ménages (ex.: titres-services)
- Organisations internationales (ex. ONU, OTAN, OCDE...)
- Je ne sais pas

PROFESSION ET CONDITIONS DE TRAVAIL
***10. DANS QUELLE CATÉGORIE SE SITUE VOTRE PROFESSION?**

- Professions de direction (ex.: directeurs, cadres, responsables politiques)

- Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques (ex.: ingénieur, enseignants et instituteurs)
- Professions techniques et spécialisées (ex.: laborantin, infirmier, instructeur sportif)
- Personnel administratif (ex: accueil)
- Personnel des services et vendeurs (ex.: accueillant d'enfant, employé de magasin)
- Personnel qualifié de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche
- Artisans (ex.: menuisier)
- Ouvriers d'usine (ex.: opérateur de machines, assembleur) et chauffeurs
- Ouvriers non-qualifiés (ex.: aide de ménage, manœuvre, magasinier)
- Professions militaires
- Je ne sais pas

11. TEMPS DE TRAVAIL MOYEN PAR SEMAINE.

En heures et minutes:

12. SALAIRE BRUT PAR MOIS.

€

13. SALAIRE NET PAR MOIS.

€

DONNÉES PERSONNELLES ET CONTACT
***14. SOUHAITEZ-VOUS QUE NOUS VOUS TENIONS AU COURANT DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE? POUVONS-NOUS ÉVENTUELLEMENT VOUS CONTACTER POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PLAN CAFÉTÉRIA DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION?**

- Oui, tenez-moi au courant
- Oui, tenez-moi au courant et vous pouvez me contacter pour plus d'informations
- Non, je ne préfère pas.

15. PRÉNOM ET NOM:

16. GENRE

- Homme
- Femme
- Autre

17. ANNÉE DE NAISSANCE

18. ADRESSE E-MAIL

19. NUMÉRO DE TÉLÉPHONE

Merci d'avoir participé!



Congé-éducation payé

Une sous-utilisation par les femmes interpellante!

«Tic tac, tic tac...»: le compte-à-rebours est lancé. En effet, les demandes de congé-éducation payé doivent être ren- trées auprès des employeurs pour le 31 octobre au plus tard. Invitation aux femmes travailleuses: prenez, vous aus- si, ce congé de formation.

Le congé-éducation payé (CEP) incarne une victoire importante du mouvement syndical et ouvrier: permettre aux tra- vailleurs de suivre des formations tout en étant rémunérés afin de leur per- mettre de parfaire leurs compétences et d'accroître leurs connaissances, ou d'en acquérir de nouvelles. Et pas forcément en lien avec le métier ou la formation qu'ils ont au départ. Le CEP est donc un droit du travailleur et de la travailleuse, pour autant que la formation à laquelle ils s'inscrivent soit agréée.

Conditions d'accès

Pour y avoir droit, il faut être travailleuse ou travailleur du secteur privé ou contractuel d'une entreprise publique autonome travaillant au moins à 80%. Si vous travaillez à moins de 4/5^{ème}, mais avec des horaires variables, vous pouvez suivre toutes les formations reconnues dans le cadre du CEP. Par contre, si vous travaillez à temps partiel (moins de 80%) avec un horaire fixe, vous n'avez droit au CEP que pour suivre une formation professionnelle pendant votre temps de tra- vail.

Ces conditions expliquent certainement en grande partie pourquoi les femmes ont nettement moins recours au CEP que les hommes et pas qu'un peu. En Région wallonne, par exemple, les femmes uti- lisent en effet 2,33 fois moins le CEP (1)! Par ailleurs, au vu de la persistance d'un déséquilibre dans la répartition des tâches ménagères entre les hommes et les femmes, ces dernières entament éga- lement beaucoup moins de formations en horaire décalé que les hommes.

Syndicaliste tenait donc à rappeler l'exis- tence du droit au congé-éducation payé pour tenter, autant que possible, d'atté- nuer ces constats cinglants.

Concrètement, comme le rappelle le site internet de la CSC (2), la demande de CEP doit répondre à toute une série de condi- tions:

- La demande se fait par la remise à l'employeur de l'attestation d'inscrip- tion régulière congé-éducation payé délivrée par l'organisateur de la for- mation.
- Lorsque la formation débute en sep- tembre ou en octobre, l'attestation en question doit être remise au plus tard pour le 31 octobre de l'année scolaire en cours.
- Le nombre d'heures auquel la travail- leuse ou le travailleur a droit est limité aux heures de présence effective aux cours et plafonné selon le(s) type(s) de formation(s) suivie(s) par année sco- laire (de 80 à 180 heures). Pour les tra- vailleurs occupés à temps partiel, un prorata est calculé.
- Les congés doivent être pris pendant la période de formation. Lorsque les cours sont suivis en dehors des heures

de travail, vous ne devez pas prendre de CEP pour assister aux cours. Vous pourrez dès lors utiliser votre quota de CEP pour prendre vos congés un autre jour où vous travaillez normalement entre la date du début et de fin de la formation.

- Si vous prenez un CEP, vous continuez à recevoir votre salaire normal aux échéances habituelles. Précisons tou- tefois que la rémunération brute prise en compte est plafonnée (2.987€ pour l'année scolaire 2020-2021). L'employeur est alors remboursé par le Forem ou par le service public régional de Bruxelles.

Une compétence régionale

Depuis la 6^{ème} réforme de l'État, le dispo- sitif a été régionalisé. Au passage, il a été complètement réformé en Flandre et ne vise plus que les formations axées sur le marché du travail. En Wallonie et à Bruxelles, les fondements du dispositif (au premier plan, l'émancipation du tra- vailleur) sont parfois aussi remis en cause. Pourtant, le CEP a, au fil du temps, largement fait ses preuves en permettant à des milliers de travailleurs de se former dans des domaines qui fai- saient/ont sens pour eux. Une vigilance s'impose donc pour que le congé-éduca- tion payé continue de placer l'émancipa- tion et les aspirations de la travailleuse et du travailleur au cœur de ses objectifs.

| Nicolas Vandenhemel |

(1) Source: «Congé éducation payé, année académique 2018-2019, le Forem».

(2) www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-le-secteur-privé/formations/conge-education-paye



En Wallonie, les femmes utilisent 2,33 fois moins le congé-éducation payé que les hommes.



Pour la CSC, l'employeur doit prendre en charge les coûts liés à l'aménagement ergonomique du lieu de travail à domicile et doit intervenir dans les surcoûts des charges.

© Shutterstock

Télétravail: après l'urgence, la CSC pense à l'avenir

Pour de nombreux (télé)travailleurs, cette rentrée rime avec retour au bureau. Le télétravail n'est plus obligatoire mais restera une réalité. Comment l'accompagner au mieux?

Lorsque la crise sanitaire a débuté et que le télétravail a été rendu obligatoire partout où c'était possible, s'est imposée la nécessité de cadrer le télétravail obligatoire en urgence. Les interlocuteurs sociaux ont donc conclu la CCT n°149, ne portant que sur le télétravail obligatoire «corona», qui fournissait un cadre clair pour conclure des accords minimums sur le télétravail dans les entreprises.

Au-delà de la nécessité de cadrer cette forme de télétravail à court terme, la CSC a pour volonté de moderniser le cadre législatif qui entoure le télétravail à long terme. En effet, tout porte à croire que les avantages liés au télétravail ont pu être ressentis tant du côté des travailleurs que des employeurs, et que les dernières réticences qui l'entourent sont désormais tombées.

Une seule base légale pour le télétravail

La CSC souhaite harmoniser la législation qui entoure le télétravail. Actuellement,

ce cadre légal est double. Deux législations différentes s'appliquent: d'une part au télétravail structurel, effectué sur une base régulière (par exemple un jour par semaine); et d'autre part au télétravail occasionnel. Le télétravail structurel (plus encadré) est régi par la CCT n°85 et le télétravail occasionnel, plus informel, est régi par la loi Peeters du 5 mars 2017.

Un cadre clair pour le télétravail

Dans les deux cas, même si la possibilité existe, il n'y a aucune obligation de passer par la concertation sociale. Pour le télétravail structurel, rédiger un avenant au contrat de travail suffit.

Suite à la crise du Covid-19, il faudra qu'un cadre collectif soit prévu pour le télétravail dans chaque entreprise. Dans ces accords collectifs, il faudra prévoir la possibilité pour tous les travailleurs dont la fonction ou certaines missions entrent en ligne de compte d'adhérer volontairement à (et de quitter) des régimes de télétravail.

Établir une réelle politique d'entreprise en matière de télétravail via une CCT d'entreprise ou le fait d'intégrer cette possibilité dans le règlement de travail évite que le télétravail soit accepté «à la tête du client».

Un accord collectif permet aussi de trancher la possibilité ou non de permettre aux travailleurs de faire des heures supplémentaires, et d'établir clairement la manière dont les heures de travail sont enregistrées, afin qu'après leur journée de travail, les travailleurs ne soient plus contactés par leur employeur et que leur vie privée ne soit pas impactée.

Une intervention dans les coûts est indispensable

Le télétravail ne doit entraîner aucun coût supplémentaire pour le travailleur. Ce n'est ni un droit, ni une obligation, juste une modalité de travail différente. Il n'y a donc aucune raison que les coûts supplémentaires (chauffage, électricité, internet, aménagement ergonomique, etc.) reposent sur le travailleur. Pour la CSC, l'employeur doit donc prendre en charge les coûts liés à l'aménagement ergonomique du lieu de travail à domicile, et une intervention pour les autres coûts liés au télétravail doit également être prévue.

Prise en compte des risques psychosociaux

Plusieurs enquêtes ont mis en lumière le fait que le télétravail est associé à des

périodes de travail plus intenses et plus longues. On va par exemple observer que certains travailleurs vont vouloir compenser le temps gagné à ne pas faire le trajet domicile-travail par du temps de travail supplémentaire. Or, le télétravail ne doit en rien impacter la charge de travail! D'autres phénomènes peuvent être observés tels que l'hyper-connectivité, le stress lié au management au résultat, et un équilibre finalement plus difficile à trouver entre vie professionnelle et vie privée.

Or, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages résultant de ces risques ou pour limiter ces dommages. Nous demandons donc que chaque entreprise effectue une analyse de la charge de travail des télétravailleurs au moins une fois par an. Sur la base de cette analyse, le CPPT pourrait élaborer un plan d'action visant à garder le contrôle sur la charge de travail. Une réflexion doit également être menée autour du droit à la déconnexion afin de le rendre effectif.

Maintien des droits collectifs

En tant que syndicat, il a également fallu se réinventer, rester en contact, maintenir une solidarité «à distance». Dans les entreprises, il est fondamental que le télétravail n'impacte pas les missions syndicales des représentants des travailleurs.

La CCT n°149 présentait à ce point de vue des avancées intéressantes. Selon la CCT (art. 10), les représentants des travailleurs doivent bénéficier des facilités nécessaires pour une communication effective avec les télétravailleurs, et notamment des équipements et des outils numériques adéquats. C'est en effet à l'employeur de permettre aux représentants des travailleurs d'effectuer leurs missions dans les

meilleures conditions possibles. Les représentants des travailleurs doivent avoir accès et pouvoir utiliser l'infrastructure numérique de l'entreprise pour communiquer avec tous les travailleurs, et vice-versa. Et à distance, cela peut supposer l'utilisation d'intranet, d'emails, ou d'autres outils numériques.

La confiance est la clé

Un autre aspect important lié au télétravail est le suivi et l'éventuel contrôle des travailleurs à distance. Le télétravail suppose l'utilisation d'internet et notamment le fait de se connecter au serveur de l'entreprise, de répondre à des mails ou de participer à des vidéoconférences. L'employeur peut donc déjà par ces simples moyens voir que vous êtes en train de travailler, sans empiéter sur votre vie privée.

De manière générale, toutes les possibilités de surveillance doivent être le moins intrusives possible: par exemple, un employeur peut se borner à bloquer les sites internet qui ne concernent pas le travail. La clé du télétravail, c'est la confiance.

Autres éléments à régler dans chaque entreprise

Enfin, une série d'éléments devrait plutôt être négociés et définis au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Les modalités liées au temps de travail doivent être les mêmes en télétravail qu'au sein de l'entreprise. Ainsi, le temps de travail doit continuer à être enregistré en télétravail. Si l'on pointe au bureau, il n'y a pas de raison que ce ne soit pas le cas en télétravail. De cette manière, le temps de travail est enregistré et limité, et la législation sur les heures supplémentaires éventuelles peut s'appliquer.

Il est également intéressant de fixer les modalités d'(in)accessibilité pendant les

heures de travail. Une certaine flexibilité peut être imaginée afin de pouvoir mieux combiner vie privée et vie professionnelle. Mais il est préférable de fixer certaines plages de présence fixes pour tous les travailleurs afin de faciliter les échanges entre collègues.

Négociations en cours

Dès ce mois de septembre, les interlocuteurs sociaux se réunissent au sein du Conseil national du travail afin de faire le point sur la législation et aboutir à un meilleur cadre réglementaire. Le point de vue de la CSC est simple: le télétravail, c'est du travail! Il ne devrait donc y avoir aucune différence, autre que le lieu, entre les conditions de travail au bureau et à la maison. Il ne doit également y avoir aucun coût supplémentaire pour le télétravailleur, et la charge de travail ne doit pas être modifiée.

| Manon Van Thorre |



Les modalités liées au temps de travail doivent être les mêmes en télétravail qu'au sein de l'entreprise. Si l'on pointe au bureau, il n'y a pas de raison que ce ne soit pas le cas en télétravail.

Restructurations

Peut-on les éviter?

Malgré les mesures prises par le gouvernement pour endiguer la crise économique liée au Covid-19, nous n'avons pas pu échapper à certaines fermetures, faillites et licenciements collectifs. Comment mieux les anticiper et en limiter les conséquences à l'avenir?

De nombreuses entreprises ont rencontré des difficultés financières en raison de la crise sanitaire. Pour prévenir les restructurations ou en atténuer les effets, des mesures ont été prises: chômage temporaire, droit passerelle, soutiens financiers aux entreprises, télétravail et moratoires sur les faillites, emplois de fin de carrière et RCC... Ces mesures ont permis de contenir les pertes d'emplois en 2020 (elles sont en effet restées inférieures à ce que l'on a connu lors de la crise financière de 2009-2010). Cela n'empêche que certains groupes de la population ont été fortement impactés, comme les jeunes et les personnes peu qualifiées, en particulier dans les secteurs de l'horeca, de l'événementiel et culturel, du commerce de détail (non alimentaire)...

Il s'avère aussi que les grandes entreprises résistent mieux à la crise sanitaire que les petites. Pourtant, ce sont surtout

les grandes entreprises qui recourent à des licenciements collectifs, les mesures de soutien et le recours massif au chômage temporaire permettant de maintenir à flots nombre de petites entreprises.

En outre, la crise ne permet pas d'expliquer toutes les restructurations de 2020 et 2021. On constate en effet que de grandes entreprises en bonne santé financière, comme FedEx (société de livraison), Ryanair... ont décidé de procéder à des licenciements collectifs ou multiples, sans toujours respecter les procédures d'information et de consultation des travailleuses et des travailleurs et sans envisager de possibilités alternatives aux licenciements. D'autres se déclarent en faillite suite à des malversations financières, comme FNG-Brantano et Mega World. De telles restructurations posent question et nous amènent à identifier les aspects de la législation qui posent problème et qui devraient être adaptés.

Le respect de la procédure d'information-consultation

La CCT n°24 et la loi de 1998, dite «loi Renault», définissent les notions d'information et de consultation des représentants des travailleurs et fixent la procédure à respecter par l'employeur en cas de licenciements collectifs. L'information et les séances de questions-réponses doivent permettre aux représentants des travailleurs de comprendre la situation économique et financière de l'entreprise et les raisons qui sous-tendent les choix qui sont posés. Sur cette base, les représentants doivent pouvoir formuler leurs observations et suggestions afin qu'elles puissent être prises en considération. Les consultations portent sur les possibilités d'éviter ou de réduire le licenciement collectif et d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. Ces droits d'information-consultation servent également de levier dans les négociations d'un plan social, non seulement pour les travailleuses et les travailleurs qui quittent l'entreprise, mais aussi pour celles et ceux qui restent et qui risquent de subir des modifications de leurs conditions de travail. Ces négociations se mènent d'ailleurs souvent de pair avec le processus d'information-consultation.

En 2019, les interlocuteurs sociaux ont déjà élaboré une recommandation au sein du CNT en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité de ce processus d'information-consultation (recommandation n°28). Cela passe par: un timing des réunions et un ordre du jour; la détermination des modalités de transmission en temps utile et par écrit des questions des représentants des travailleurs et des réponses de la direction; la définition du caractère confidentiel de certaines informations; la demande de faire intervenir des tiers; l'objectivation des propositions alternatives; la réponse motivée à tout avis émis. Mais, selon la CSC, une recommandation reste insuffisante.



Des entreprises se sont déclarées en faillite en 2020-2021, mais les causes ne sont pas toujours liées à la crise du coronavirus.

Nous constatons en effet que la qualité de l'information communiquée est très variable d'une entreprise à l'autre et que la consultation est très souvent de pure forme, les décisions étant déjà prises. La CSC souhaite que ce processus soit réel (obligation de répondre aux questions et de fournir les informations demandées, obligation de motiver la non prise en compte des propositions faites par les représentants des travailleurs et leurs experts...) et que des sanctions effectives et dissuasives puissent être appliquées en cas de non-respect. Aujourd'hui, la décision de clôturer le processus d'information-consultation est laissée au seul employeur. C'est aussi un problème.

L'étude d'impact sur les cocontractants

La recommandation du CNT vise également à communiquer des informations en lien avec les sous-traitants et prestataires de services. Les cocontractants susceptibles d'être impactés négativement par la restructuration doivent être informés au même moment ou immédiatement après la communication de l'intention de restructurer au CE de l'entreprise donneuse d'ordre, afin qu'ils puissent examiner les conséquences éventuelles de cette restructuration sur leurs activités. Sur cette base, l'entreprise sous-traitante doit être en mesure d'évaluer la situation et d'informer son propre personnel, conformément à ce qui est prévu par la CCT n°9. Une personne de contact doit également être désignée chez le donneur d'ordre. De leur côté, les travailleurs de l'entreprise qui restructure doivent être informés du fait que les cocontractants ont bien été informés. La CSC souhaite qu'un caractère plus contraignant soit donné à cette recommandation.

La possibilité de recourir à des experts

Actuellement, la législation prévoit que des experts peuvent être associés à cer-



La CSC veut rendre obligatoire la négociation d'un plan social en cas de licenciement collectif, en distinguant les entreprises qui connaissent de réelles difficultés financières de celles qui sont bénéficiaires.

tains travaux du conseil d'entreprise (CE), soit pour procéder à un examen ou à des investigations complémentaires en rapport avec les informations communiquées, soit en vue d'éclairer une des parties du CE sur certains aspects techniques, et ce à certaines conditions. Lorsqu'il s'agit de confier à des experts des études ou des missions d'investigation, l'accord des deux parties au sein du CE est indispensable et lorsqu'une des parties au conseil d'entreprise estime utile d'inviter un expert pour l'éclairer sur certains aspects techniques, il lui appartient d'en avertir le CE. L'employeur a la faculté de récuser l'expert, même s'il ne pourra le faire plus de deux fois.

Cette possibilité pour les représentants des travailleurs de se faire assister par des experts reste toutefois nettement insuffisante: ces experts n'ont souvent accès qu'à une information limitée et à posteriori et doivent être pris en charge par les syndicats eux-mêmes. La CSC souhaite, qu'en cas de restructurations ou de difficultés présumées, les représentants des travailleurs puissent aussi faire appel à des experts externes de leur choix, à charge de l'entreprise, conformément à ce qui était initialement prévu dans la loi de 1948 sur les CE. Ces experts devraient avoir accès à toute l'information pertinente et nécessaire, y compris sur le groupe dont l'entreprise fait partie, afin de pouvoir élaborer, suite à une analyse approfondie, des propositions alternatives qui puissent être prises en considération. Par ailleurs, la CSC

attend du réviseur qu'il accorde une attention particulière à l'évaluation de la continuité de l'entreprise qui fait partie intégrante de sa mission de contrôle. Il est également tenu de s'assurer du respect des procédures de sonnette d'alarme et d'alerte.

Une information-consultation adaptée aux multinationales

De nombreuses entreprises implantées en Belgique sont des filiales de multinationales dont les décisions importantes sont prises à l'étranger. Les informations pertinentes sur la stratégie et les perspectives y font souvent défaut et les décisions sont généralement communiquées lorsqu'elles ne peuvent plus être modifiées. Les avis et propositions des représentants des travailleurs n'ont donc aucune chance d'être pris en considération. Non seulement, nous souhaitons obtenir des informations régulières de meilleure qualité (sur la place de l'entreprise au sein du groupe, la gestion interne par business Units, les prix de transfert, les flux financiers intra-groupe...), mais également avoir l'opportunité d'exprimer une opinion et de formuler des propositions alternatives susceptibles de pouvoir influencer les processus décisionnels, en particulier au niveau européen. Avec la Confédération européenne des syndicats (CES), la CSC veut donc renforcer la démocratie au travail grâce à des comités d'entreprise européens plus forts et des droits de représentation au sein des organes décisionnels des entreprises qui

opèrent des mouvements transfrontaliers (transferts, fusions, scissions...).

L'obligation d'élaborer un plan social

Actuellement, l'élaboration d'un plan social en cas de licenciement collectif n'est pas obligatoire. Or, la directive européenne sur les droits d'information-consultation en cas de licenciement collectif précise bien que ces droits doivent permettre d'arriver à un accord. La CSC veut donc rendre obligatoire la négociation d'un tel plan social, en distinguant les entreprises qui connaissent de réelles difficultés financières de celles qui sont bénéficiaires. Un provisionnement pour risque de restructuration devrait permettre de garantir un plan social minimum dans les entreprises en difficultés. Ce plan devrait également concerner les travailleuses et les travail-

leurs ayant déjà quitté l'entreprise ainsi que les intérimaires et les temporaires.

La CSC veut aussi éviter les licenciements étalés dans le temps («perlés») qui visent à contourner la notion de licenciement collectif, la procédure d'information-consultation et la négociation d'un plan social. Ces pratiques pourraient être évitées grâce à un élargissement des critères d'application du licenciement collectif (prendre en compte des licenciements qui précèdent la période de référence de 60 jours et définir le principe de «licenciements multiples»).

La reconnaissance d'un motif économique ou technique

La CSC veut que soient dissuadés les licenciements collectifs qui n'ont pas de fondement économique ou technique ou, du moins, que soit rendu obligatoire le remboursement des aides publiques dans les entreprises rentables et que soit empêchée la distribution de dividendes pendant la procédure de licenciement collectif. L'octroi des aides et avantages publics devrait aussi pouvoir être soumis à la présentation d'un plan industriel (y compris pour les entreprises faisant partie d'un groupe).

veut aussi un renforcement des mécanismes de détection des fraudes (enquêtes rapides dès suspicion) et des mesures visant à empêcher les mises en faillite planifiées, notamment via des transferts entre entités. La CSC souhaite également que les possibilités d'auto-cession, visant à abandonner certaines activités et à en développer d'autres, tout en effaçant les dettes vis-à-vis des travailleurs créanciers, soient conditionnées.

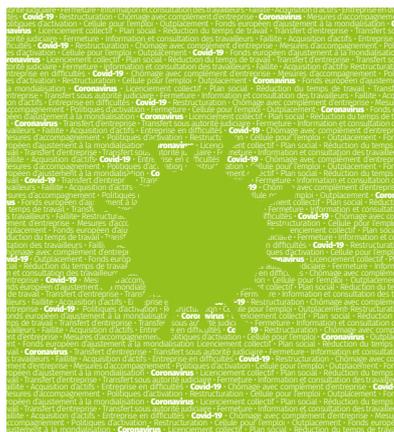
Les offres de reprise (après la date limite de dépôt des offres) devraient aussi être rendues publiques et comporter un chapitre social (y compris en cas d'auto-cession) dont les curateurs devraient tenir compte en cas de concurrence entre plusieurs offres. Ce chapitre devrait comporter des éléments relatifs à l'emploi (nombre de travailleurs repris, budget alloué à un plan social...).

Des IEF de qualité pour anticiper les problèmes

Enfin, de manière générale, la qualité de l'information économique et financière (IEF) permanente devrait être améliorée afin de garantir une bonne compréhension de la situation de l'entreprise et d'améliorer la capacité d'anticiper les problèmes.

Alors que les mesures de soutien instaurées dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 vont progressivement s'effacer, la CSC plaide actuellement au sein du Conseil national du travail (CNT) pour la mise en place d'un paquet de mesures de sortie de crise qui continueront à permettre d'éviter autant que possible les licenciements secs (crédit-temps, réduction du temps de travail, régime transitoire de chômage économique...). Il faudra aussi «investir» dans un accompagnement adapté aux besoins des entreprises et des travailleuses et travailleurs en stimulant un développement économique plus durable et des créations d'emplois de qualité.

| Geneviève Laforêt |



Crise du coronavirus et restructurations
 Réseau IEF par la Commission des Statistiques Chômage de l'Institut National de la Recherche Scientifique (INRS) | 2020

Le numéro 925 de Syndicaliste du 10 mai 2020 est consacré aux restructurations. Il est téléchargeable sur www.lacsc.be/la-csc/publications/le-syndicaliste-presentation (s'enregistrer comme militant).

Renforcer la détection des fraudes

Si le dispositif d'information et de consultation en cas de licenciement collectif est clairement établi par la législation, ce n'est pas le cas lors d'une faillite, d'un transfert ou d'une procédure de réorganisation judiciaire. Par exemple, si l'actionnariat d'une multinationale décide d'organiser la mise en faillite d'une filiale via des transferts financiers entre les différentes entités, la procédure Renault ne s'appliquera pas.

Outre le renforcement de l'implication des représentants des travailleurs dans les procédures de faillite, transfert, procédure de réorganisation judiciaire (PRJ), la CSC

Travailleurs au Qatar

Création d'une plateforme d'infos

La CSC Bâtiment - Industrie & Énergie (CSC BIE) dénonce depuis de nombreuses années les conditions de vie et de travail précaires des ouvriers (migrants) de la construction au Qatar, principalement sur les chantiers de la Coupe du monde de foot qui aura lieu dans ce pays en 2022.

À sa demande, des consultations ont eu lieu ces derniers mois avec l'Union belge de football (URBSFA) sur la situation de ces travailleurs. Ces échanges longs et fructueux ont abouti à une initiative concrète: la création d'une plateforme d'informations et de consultation réunissant les syndicats, l'URBSFA, la Fédération internationale de foot (Fifa) et Amnesty international Belgique.

Cette plateforme a pour objectif de permettre aux différentes parties de débattre de la situation et de partager leurs inquiétudes quant aux conditions de travail et de vie des travailleurs migrants au Qatar, de rassembler et de partager des informations exactes sur différents thèmes comme les conditions de travail et les droits humains, ainsi que d'instaurer ensemble des améliorations durables dans cette région du monde.

Respect des droits fondamentaux

«Au cours des entretiens avec l'URBSFA et la Fifa, il est apparu que nous étions tous sur la même longueur d'onde. Aujourd'hui, il faut passer à des actions concrètes», déclare Patrick Vandenberghe, président de la CSC BIE. La Fifa doit user de son influence pour favoriser la création d'un centre légitime, agréé et protégé pour les travailleurs migrants. Pour pouvoir profiter pleinement des réformes votées au Qatar, ces travailleurs doivent être informés de leurs droits. Ce centre devrait s'inscrire dans la droite ligne de l'héritage de la Coupe du monde 2022.»

«Les droits fondamentaux des travailleurs (migrants) doivent être respectés partout et à tout moment, également lors de l'organisation d'événements importants

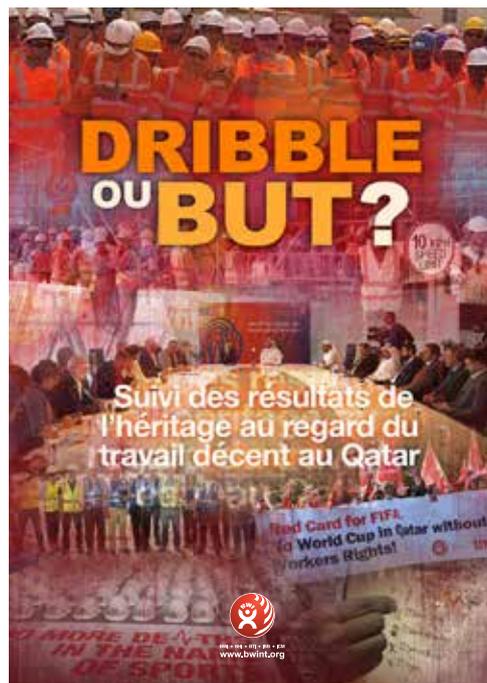
tels que la Coupe du monde, ajoute Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSC BIE. Il y a encore beaucoup de travail à faire à ce sujet, au Qatar mais pas seulement. Au Mexique et aux États-Unis, deux des organisateurs de la Coupe du monde 2026, des conventions fondamentales de l'OIT n'ont en effet toujours pas été ratifiées. Nous demandons donc à la Fifa, qui peut agir comme un moteur de changement, d'inclure des clauses sociales dans l'attribution de la Coupe du monde.»

Afin de concrétiser cet engagement, l'URBSFA va lancer prochainement une page web rassemblant les rapports de la plateforme d'informations et de concertation, ainsi que les derniers rapports et chiffres de la Fifa, d'Amnesty international et de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) concernant, entre autres, les conditions de vie et de travail au Qatar et dans les pays voisins. Plusieurs dates de concertation ont également été fixées avant la tenue de la Coupe du monde.

Dribble ou but

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), qui défend les intérêts de plus de 12 millions de travailleurs dans la construction et le bois, a publié, en juillet dernier, son rapport «Dribble ou but». L'IBB y formule, entre autres, 12 recommandations qui seront soumises aux autorités du Qatar, à la Fifa et aux entreprises multinationales afin de garantir le respect des règles et le maintien de celles-ci après la Coupe du monde de 2022.

Lire le rapport: www.bwint.org/web/content/cms.media/5672/datas/FR%20-%20Qatar%20Report%20-%2015%20July%20AM%20Version.pdf



ENSEMBLE PARTICIPONS À LA MARCHÉ POUR LE CLIMAT À BRUXELLES

CLAIM

10/10

10 OCTOBRE

KLIMAAT!
MARS
MARCHÉ POUR
LE CLIMAT

THE

BRUXELLES BRUSSEL BRUXELLES BRUSSEL BRUXELLES

CLIMATE

13H DÉPART | GARE DU NORD

1,5° ON PEUT ENCORE LE FAIRE!
LES TRAVAILLEURS DEMANDENT DES MESURES FORTES,
AMBITIEUSES ET SOCIALEMENT JUSTES.

Contact RISE : veronique.Thirifays@acv-csc.be | Contact BRISE : christina.hosszu@acv-csc.be

