

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 novembre 2021 / n° 954



Corona Nouvelle phase d'alerte



3
6 décembre
**Manif pour la liberté de
négocier et de se mobiliser!**

12-13
**Revendications
syndicales
Votre entreprise
peut-elle les payer?**

DOSSIER DÉTACHABLE

**25 ans de la loi
sur le bien-être
Du travail bien fait,
mais incomplet**



- BOÎTE À OUTILS**
- 2 **WSM: des cartes de vœux solidaires**
- EN ACTION**
- 3 **Le 6 décembre:** pour la liberté de négocier et de se mobiliser!
- 4 **Titres-services:** Federgon déclare la guerre aux aide-ménagères
- 5 **Seniors:** «Lâchez-nous la Grapa!»
- CAMPAGNE WALLONNE**
- 6-7 **La transition climatique** devra être juste
- MESURES CORONA**
- 8 **Corona:** nouvelle phase d'alerte
- 9 **«Guide générique Covid:** 8^{ème} version
- 10 **Symptômes légers et Covid:** la CCT 160
- 11 **DROIT DU TRAVAIL**
Un arrêt historique!
La multinationale Honeywell ne peut pas réduire unilatéralement les primes d'assurance hospitalisation!
- DANS L'ENTREPRISE**
- 12-13 **Votre entreprise peut-elle payer les revendications syndicales?**
- 14 **Agenda du CPPT et du CE en décembre**
- AGENDA/ MÉDIAS**
- 15 • **16/12: formation syndicale:** Covid et discriminations
• **Opinions CSC:**
- **En TV:** La transition écologique juste
- **En radio:** Le logement, un droit humain
- AFFICHE**
- 16 **Manif du 6/12:** Le pouvoir d'achat ne tombe pas du ciel
-
- ENCART Syndicaliste 954 bis**
La loi sur le bien-être fête ses 25 ans d'existence
- 2-3 Du travail bien fait, mais incomplet
- 4 «Les entreprises qui investissent dans la prévention rentabilisent largement leurs investissements»
- 5 «Il y a encore beaucoup de progrès à faire dans pas mal de domaines»
- 6-7 «On privilégie souvent la rapidité du travail au détriment de la sécurité»
- 8 10 Propositions pour les 25 prochaines années



WSM
We Social Movements

CNCD
11.11.11

Un petit bout du monde dans vos cartes de vœux et pour la bonne cause!

À l'heure du tout digital, nous sommes de moins en moins nombreux à envoyer des cartes pour souhaiter nos vœux. Et pourtant, n'éprouve-t-on pas toujours un plaisir sincère à recevoir la carte d'un proche qui nous réchauffe le cœur?

Cela est d'autant plus vrai en cette période de crise sanitaire où la limitation des contacts sociaux reste recommandée. Alors, n'hésitons pas à prendre notre plume pour dire à notre famille et à nos amis que l'on pense à eux.

En cette fin d'année, WSM vous propose d'en faire l'expérience avec un lot de 10 magnifiques cartes postales «tour du monde» proposées par le CNCD-11.11.11.

Outre le bonheur qu'elles contribueront à apporter, elles offriront à vos proches un voyage inattendu dans un lieu insolite ou enchanteur.

Pour un prix de 10 euros le lot de 10, la vente de ces cartes permettra de récolter des fonds plus que jamais nécessaires au soutien de nos organisations partenaires en Afrique, en Asie et en Amérique latine engagées dans la défense du droit au travail décent et à la protection sociale. Une manière également de ne pas oublier que la crise sanitaire actuelle engendre une hausse sans précédent de la pauvreté et de la précarité dans des pays déjà fragilisés et peu bénéficiaires des mesures de soutien économique.

Faites voyager un petit bout du monde dans vos cartes et contribuez à renforcer nos liens ici et là-bas!

Pour toute commande, vous pouvez vous adresser à Simon Girard:

simon.girard@wsm.be

Plus d'infos: www.wsm.be/actu/cartes-de-voeux-2020.html

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

Le 6 décembre Pour la liberté de négocier et de se mobiliser!

Beaucoup de citoyens rencontrent de plus en plus de difficultés pour boucler leur fin de mois. Se loger, se chauffer, se déplacer, se nourrir... La vie est de plus en plus chère. Vos représentants syndicaux négocient tous les deux ans des augmentations de salaire. Seuls, face à votre employeur, vous ne pourriez pas obtenir votre juste part des richesses créées par votre travail.

Les organisations syndicales défendent vos intérêts collectifs car ils représentent des centaines de travailleurs et travailleuses comme vous, face à des employeurs qui ne donnent rien gratuitement.

Pourtant, ces négociations sont rendues quasiment impossibles par la loi sur la «norme salariale» qui empêche employeurs et syndicats de négocier librement les salaires.

Quand il n'est plus possible de rester à la table des négociations, ensemble, nous devons pouvoir descendre dans la rue, mener des actions collectives, et faire grève.

Cette évidence démocratique est malheureusement menacée par des actions en justice. C'est une double peine pour les travailleurs et les travailleuses: ni juste rétribution du travail, ni possibilité de l'obtenir.

C'est pourquoi la CSC et la FGTB manifesteront à Bruxelles le 6 décembre pour la liberté de négocier librement des augmentations de salaires, pour la liberté d'association, pour la liberté d'action qui sont et doivent rester des droits fondamentaux

Rendez-vous le 6 décembre dès 10h30 devant la gare du Nord à Bruxelles.

Télécharger le tract sur www.lacsc.be

Utilisez l'affiche en A4 en dernière page de ce numéro de *Syndicaliste*.

Cette manifestation se déroule dans le respect des règles sanitaires en vigueur. Le port du masque est obligatoire.

FGTB **CSC**

Factures d'énergie impayables, salaires écrasés, actions syndicales criminalisées...

LE POUVOIR D'ACHAT NE TOMBE PAS DU CIEL

LA FGTB ET LA CSC SE BATTENT POUR LE DÉFENDRE.
Nous devons pouvoir descendre dans la rue, mener des actions collectives et, lorsque les négociations échouent, faire grève... Sans risquer d'être poursuivis en justice !

QUE VOULONS-NOUS ?

- Des mesures structurelles pour diminuer la facture énergétique des ménages
- Le maintien de l'indexation automatique
- Une réforme de la loi sur la norme salariale (loi de '96) pour une augmentation réelle des salaires
- Le respect de nos libertés et droits syndicaux

MANIFESTATION
LE 6 DÉCEMBRE À BRUXELLES
Gare du Nord • Rassemblement 10h30 • Départ 11h

E.F.: FGTB, T. Bodson, rue Haute 42 - 1000 Bruxelles | CSC, D. Leyon, chaussée d'Ixelles 379, 1030 Schaerbeek | Ne pas jeter sur la voie publique

Cette manifestation se déroule dans le respect des règles sanitaires en vigueur. Le port du masque est obligatoire.

Titres-services Federgon déclare la guerre aux aide-ménagères

La mobilisation des aide-ménagères le 18 novembre dernier avait permis la reprise des négociations d'un nouvel accord sectoriel. Les propositions qui en sont issues ont été jugées comme «insultantes» par le front commun syndical. Les négociations sont rompues.

Le front commun syndical (CSC Alimentation et Services, FGTB, CGSLB) avait pourtant été très clair avec Federgon, la fédération qui représente, entre autres, les industries actives dans le domaine des titres-services: elle doit reconnaître le travail difficile des aide-ménagères et des aide-ménagers. «*Il n'est pas normal qu'aujourd'hui encore, ces travailleuses et travailleurs continuent à payer pour aller travailler, dénonce le front commun. Les frais de déplacement représentent un coût important pour ces travailleuses et travailleurs dont le salaire est déjà très bas. Les indemnités de déplacement que les aide-ménagères et aide-ménagers reçoivent*

vent sont scandaleusement basses et ne couvrent en aucun cas les coûts réels.

En effet, le secteur paie 13 centimes par kilomètre, alors que la norme appliquée par le gouvernement est de 37 centimes par kilomètre. Dans la plupart des cas, les frais de stationnement ne sont pas non plus remboursés. Enfin, les déplacements au bureau pour accomplir les formalités administratives (comme la remise des titres-services) se font généralement pendant le temps libre et sans indemnisation. Pour les organisations syndicales, cette situation doit cesser: «*Il est important que Federgon dé-*

montre sa volonté de soutenir ces travailleuses et travailleurs et délivre un message clair afin de rendre ce secteur réellement attractif.» En effet, le secteur se plaint d'une pénurie de main-d'œuvre alors que, pour les organisations syndicales, c'est justement en raison du manque d'attractivité que les travailleuses et travailleurs des titres-services quittent le secteur pour d'autres emplois, plus avantageux.

Espoir et rupture

Dans ce contexte, quelques 650 aide-ménagères sont allées crier leur désarroi, le 18 novembre, devant le siège de Federgon à Bruxelles. À l'issue d'une rencontre avec des représentants de la fédération patronale, l'espoir était de mise avec l'annonce de la reprise des négociations dès le lendemain. Las! Celles-ci se sont soldées par une véritable déclaration de guerre: les employeurs sont venus à la table des négociations avec une déclaration inférieure à ce qui avait été proposé jusque-là.

Aucun effort en matière de frais de déplacements, si ce n'est une augmentation très minime de 0,02 euros/km dans l'intervention pour les déplacements entre deux clients... Une insulte pour les 150.000 aide-ménagères. «*La coupe est pleine et les gouvernements doivent prendre leurs responsabilités à l'égard de ces employeurs sans scrupules envers les travailleuses qu'ils occupent*», concluent les syndicats qui annoncent la rupture des négociations et de nouvelles actions à venir.



Le secteur des titres-services paie une indemnité de déplacement de 13 centimes par kilomètre, alors que la norme appliquée par le gouvernement est de 37 centimes par kilomètre!

| David Morelli |



«Lâchez-nous la Grapa!», «Liberté pour les vieux!» ont clamé les militantes et militants de la CSC Seniors le 22 novembre à Bruxelles.

Seniors «Lâchez-nous la Grapa!»

Les militants de la CSC Seniors ont participé à une action organisée par la plateforme Grapa le 22 novembre devant la Tour des Pensions à Bruxelles. Ils exigent une révision de la procédure de contrôle de l'allocation Grapa.

Quelque 110.000 seniors bénéficient de la Garantie de revenus aux personnes âgées (Grapa), ce complément à la pension octroyé aux personnes à partir de 65 ans dont les revenus sont trop faibles pour assurer leur subsistance (au 1^{er} septembre 2021, moins de 1.232,07 euros pour les demandeurs isolés et moins de 821,38 euros pour les cohabitants). Mais les montants de la Grapa sont insuffisants et de nombreux bénéficiaires vivent sous le seuil de pauvreté, dont beaucoup de femmes puisque 65% des bénéficiaires de la Grapa sont des femmes.

Depuis le 1^{er} juillet 2019, et malgré les contestations de la plateforme Grapa, une plateforme d'associations et de syndicats, une nouvelle procédure de contrôle a été introduite pour vérifier si ces bénéficiaires résident effectivement en Belgique. Ces contrôles, qui prennent la forme de contrôles domiciliaires réali-

sés via les facteurs, sont vécus comme une intrusion dans leur vie privée. Pour la CSC Seniors, ces contrôles sont disproportionnés alors qu'une vérification administrative via le registre national serait suffisant. Si, lors de la pandémie, les contrôles ont été suspendus, le gouvernement planche actuellement sur une réforme de la loi organisant le système Grapa.

Liberté entravée

La CSC Seniors exige une réforme de la procédure de contrôle. Elle revendique des exemptions supplémentaires à ces contrôles (personnes de plus de 75 ans...), l'augmentation de la limitation des voyages à l'étranger de 29 jours maximum à 90 jours, des délais raisonnables de réaction et la possibilité pour les bénéficiaires d'être entendus et soutenus avant toute sanction.

Pour montrer leur opposition face à cette réforme qui considère les ayants-droits comme des fraudeurs en puissance, une soixantaine de seniors, parmi lesquels des militants de la CSC Seniors, se sont donné rendez-vous, le 22 novembre, devant le siège du service fédéral des Pensions munis de ballons multicolores. Ils y ont fait entendre leur voix à travers des slogans («Lâchez-nous la Grapa!», «Liberté pour les vieux!») et des chants («Elle me l'avo toudi promis, une belle petite pension...»). Le lâcher de ballons n'a pas pu avoir lieu: à l'instar des grapistes, une corde a entravé leur beau voyage vers un peu de soleil...

Plus largement, la CSC Seniors demande une révision complète de la procédure, une revalorisation substantielle des montants et l'ouverture d'un chantier sur les conditions d'évaluation des ressources fixant le montant de la Grapa.

| David Morelli |



**LE MONDE
D'APRÈS, C'EST
MAINTENANT !**

**TOUS ENSEMBLE
POUR UNE WALLONIE
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE**



www.lacsc.be

La transition climatique **devra être juste**

La mise en œuvre d'une transition juste constitue un enjeu exceptionnellement important pour l'avenir de la planète et de l'emploi.

Les inondations de cet été en Wallonie ont rappelé que les changements climatiques pouvaient avoir des effets bien réels sur notre quotidien. Elles constituent un douloureux rappel à l'ordre quant à l'urgence de la mise sur pied de politiques concrètes pour, entre autres, au niveau de la Région wallonne, réduire les émissions de gaz à effet de serre de 55% (par rapport à 1990)

à l'horizon 2030 et atteindre la neutralité carbone en 2050.

Dialogue social

La transition vers des économies moins dépendantes des énergies fossiles, si elle est indispensable, doit également être juste. Cette transition juste, portée au niveau national par la CSC, a fait partie des priorités défendues à la Cop 26 qui s'est achevée il y a peu.

Mais le temps presse: la transition écologique est déjà en cours. Des métiers et des emplois changent radicalement (lire le témoignage) voire, vont disparaître. Mais des perspectives de création d'emplois existent également, dans le secteur des énergies renouvelables par exemple. Il est fondamental que ces emplois soient décents. La formation et la reconversion des travailleurs constituera à cet égard un des enjeux de la transition juste via l'adoption de mesures de réforme des systèmes d'éducation, des formations professionnelles. Plus globalement, cette situation rend indispensable le renforcement de la protection sociale et la mise en place d'un dialogue social sur les politiques environnementales dès le début du développement de celles-ci afin que les enjeux sociaux soient sérieusement pris en compte.

tégrant cette transition juste est nécessaire. À cet égard, le plan de relance pour la Wallonie a pris en compte les enjeux climatiques: une part non négligeable du budget est consacrée à la soutenabilité environnementale et de nombreuses mesures seront évaluées à l'aune de leur impact sur le climat. Des politiques concrètes et des investissements doivent maintenant être réalisés pour permettre de vivre avec une empreinte carbone plus faible: développement des énergies renouvelables et de l'économie circulaire, rénovation de logements et construction de bâtiments basse énergie, accès à une mobilité plus durable et d'investissement dans les transports publics. Sans oublier la préservation de la biodiversité et de la nature. Dans certains secteurs qui risquent d'être particulièrement impactés par cette transition (transport, pétrochimie, industrie métallurgique et textile...), des plans crédibles de formation et de reconversion pour les travailleurs doivent être mis sur pied. Au niveau de l'organisation du travail, chaque entreprise doit également disposer d'un plan de transition qui devient un pan obligatoire du dialogue social.

Pour préserver la justice sociale face aux impacts inévitables des changements climatiques, il est urgent de traduire la volonté en actions car il n'y a pas d'emploi sur une planète morte.

Diversification et reconversion

Au niveau wallon, une diversification économique et une politique industrielle in-

| David Morelli |



En ce mois de décembre, la CSC wallonne lance le 2^{ème} volet de sa campagne «Le monde d'après, c'est maintenant!»

«La transition écologique aura des conséquences sur l'emploi»

Sante Bravin, 65 ans, a observé, durant sa carrière de chef d'atelier dans un centre automobile de Cuesmes, l'évolution des automobiles en matière de pollution. Il revient, à l'heure de la transition climatique, sur les évolutions du métier et des pratiques.

«Chaque fois qu'il y a un nouveau produit ou un nouveau modèle hybride, CNG, voiture électrique..., il y a une évolution des motorisations pour minimiser la pollution et l'échappement de CO2. L'AD Blue, par exemple, est un produit spécifique qui est injecté dans l'échappement pour brûler efficacement certains gaz nocifs. C'est une technologie nouvelle qu'il faut connaître. Pour chaque évolution, il faut apprendre comment cela fonctionne: cela nécessite des formations spécifiques.»

«Avant, les pneus finissaient chez le fermier et le surplus partait à la décharge. On brûlait l'huile de vidange pour chauffer les ateliers et le liquide de refroidissement finissait à l'égout. Tout ça, c'est terminé: il y a des stockages séparés pour tous ces produits qui partiront dans des sociétés dédiées pour être recyclées. Les procédures de recyclage sont soumises à un contrôle strict. Il restera toujours bien sûr le coin des mitrilles, même s'il y a maintenant moins de fer dans les voitures. L'utilisation de matériaux composites dans les voitures, bien plus légers que l'acier, est d'ailleurs plutôt positive pour la santé.»

La révolution électrique

«L'arrivée de la voiture full électrique constitue une révolution: plus de moteur thermique, ni de boîte de vitesse, d'embrayage, plus d'entretien du filtre. Tous ces changements nécessitent des formations très spécifiques qui aboutissent à une ultra spécialisation des métiers. Avant, les mécaniciens savaient faire de tout, mais quand on travaille sur des modèles qui font 380 volts, ils doivent savoir ce qu'ils font ou ils risquent l'électrocution. Il n'est plus possible de travailler à l'intuition... S'il reste quelques interventions d'entretien classique, les jeunes qui entrent dans la profession n'ont plus du tout la même formation que nous. On est plus sur un profil d'électricien.»

«Cette transition écologique aura sans doute des conséquences sur l'emploi. On aura toujours besoin d'un mécano, mais beaucoup moins qu'avant. Cela aura également des conséquences, par exemple, pour les techniciens spécialisés dans les moteurs thermiques mais, selon moi, il faudra encore attendre de nombreuses années, ou en tout cas la possibilité d'une autonomie bien plus importante,

avant que le moteur thermique soit mis de côté dans l'automobile. Les gens sont tellement habitués aux voitures que je ne crains pas une disparition du métier. Elles devront par contre être plus propres.»

Sur la bonne route

«Je pense que la transition climatique est nécessaire: quand on voit les catastrophes liées au climat, on ne peut pas continuer comme cela. Rendre les voitures moins polluantes va dans le bon sens, même s'il reste toujours une partie des émissions de CO2. L'utilisation de voitures à hydrogène pourrait constituer une alternative. Elles fonctionnent comme une pile électrique: c'est un moteur qui fabrique du courant, mais qui ne pollue pas puisqu'il tourne à l'hydrogène et ce qui sort, c'est de l'eau.»

| Propos recueillis par David Morelli |



Sante Bravin: «Avec la transition écologique et les voitures full électriques, on aura toujours besoin d'un mécano, mais beaucoup moins qu'avant. Tous ces changements nécessitent des formations très spécifiques qui aboutissent à une ultra spécialisation des métiers.»



Le gouvernement fédéral a décidé d'introduire la vaccination obligatoire pour le personnel soignant. Cela a provoqué de vives réactions.

Corona: nouvelle phase d'alerte

En principe, nous aurions dû vous en dire plus dans le présent numéro sur les mesures que le gouvernement fédéral doit prendre pour le budget 2022. Or, la crise sanitaire a de nouveau chamboulé l'agenda politique, notamment en raison de la hausse particulièrement inquiétante des contaminations et, surtout, du nouveau pic dans les soins intensifs.

Le Comité de concertation durcit sa position

Cette situation a contraint le Comité de concertation à durcir les mesures le 17 novembre dernier. Vous en connaissez désormais les ingrédients qui ont depuis été transposés en arrêtés royaux corona: élargissement de l'obligation du port du masque, diminution des contacts, règles plus strictes dans les lieux de rassemblement, généralisation du vaccin de rappel, installation d'un plus grand nombre de compteurs de CO2 pour mesurer la qualité de l'air, retour du télétravail, etc.

La recommandation en matière de télétravail devient une obligation, dans la mesure du possible, au moins quatre jours par semaine jusqu'au 12 décembre. Ensuite, au moins trois jours, jusqu'au 28 janvier. Cette mesure réintroduit également le registre de présence électronique de l'ONSS que les entreprises

doivent tenir. Quant aux compteurs de CO2, il en a beaucoup été question dans l'enseignement, mais on a omis de préciser que le Comité de concertation veut également que «des compteurs de CO2 soient installés rapidement et de manière généralisée dans tous les locaux des entreprises où de nombreuses personnes se réunissent». Les ministres régionaux de l'Emploi devraient se charger de cet aspect.

Ces mesures suffiront-elles? Vous le constatez autour de vous, dans votre entreprise, votre famille ou votre cercle d'amis: la situation n'évolue pas dans le bon sens. L'inquiétude des virologues et des hôpitaux est également perceptible.

Il est donc d'autant plus important que les entreprises continuent à appliquer le Guide générique et les protocoles sectoriels qui ont été conclus sur cette base. Une nouvelle version de ce guide est à

présent disponible, la huitième déjà (voir p. 9).

Obligation de se faire vacciner dans le secteur des soins

La dégradation de la situation a également accéléré le débat sur la vaccination obligatoire.

Le gouvernement fédéral a finalement décidé d'instaurer cette mesure à partir du 1^{er} janvier 2022 pour (une partie des) les professionnels des secteurs des soins. Il procèdera en deux phases:

- chômage temporaire pour cause de force majeure jusqu'au 31 mars pour ceux qui ne veulent pas se faire vacciner ou ne peuvent fournir un certificat de test négatif ou de rétablissement après une contamination au coronavirus. Sauf si un travail adapté est envisageable;
- éloignement de la profession et licenciement à partir du 1^{er} avril, sans délai ni indemnité de préavis, avec droit au chômage complet.

Cette décision a suscité de vives réactions dans les centrales concernées puis, par ricochet, un débat sur l'instauration d'une obligation généralisée de la vacci-



nation pour l'ensemble de la population. Le PS a rappelé à l'ordre ses propres ministres au sein du gouvernement.

Cette situation a contraint le gouvernement à revoir sa copie: le travailleur qui veut éviter un licenciement pourra demander la suspension de son contrat pour cause de force majeure. Étant entendu qu'à partir du 1^{er} avril, il n'y aura cependant plus de droit à une allocation de l'Onem et donc que le travailleur sera sans revenu.

Pour les détails ainsi que l'interprétation, nous renvoyons aux informations fournies par nos centrales professionnelles compétentes. Il faut toutefois attendre l'approbation finale de la loi par le Parlement et les précisions éventuelles des arrêtés d'exécution. Notons que l'obligation vaccinale s'applique également aux indépendants, mais avec des modalités légèrement différentes.

Comment le chômage temporaire pour cause de force majeure sera-t-il réglé pendant ces trois premiers mois? Cette question est liée à une question plus large: le chômage corona sera-t-il prolongé ou non? (cf. infra).

CCT pour l'autotest

Depuis début novembre, le site du SPF Santé publique diffuse un questionnaire pour effectuer un autotest («Self assessment testing») en cas de suspicion de contamination au Covid. Cette mesure vise à réduire la charge de travail des médecins généralistes. Nous en avons déjà parlé dans le précédent numéro de *Syndicaliste*. Qu'en est-il toutefois si le site indique qu'il est préférable de vous faire tester et que vous devez rester en quarantaine en attendant? Si vous pouvez faire du télétravail, aucun problème bien sûr. Mais quelle attitude adopter à l'égard de votre employeur si le télétravail n'est pas possible? Le 19 novembre, une nouvelle CCT a été conclue au Conseil national du travail, la CCT 160 (voir page 10).

De nouvelles mesures d'aide?

Ces décisions adoptées par le Comité de concertation ont d'ores et déjà incité les secteurs les plus touchés (événementiel, parties du secteur de l'horeca) à demander de nouvelles mesures de soutien. Elles soulèvent également la question de savoir ce qu'il adviendra du chômage temporaire à partir du 1^{er} janvier 2022. Le

chômage corona sera-t-il prolongé? Si oui, pour qui? Ou dans quelles conditions faut-il passer au chômage économique? Nous n'avons aucune précision à ce sujet pour le moment. Espérons que nous ne devrons pas attendre trop longtemps.

| Chris Serroyen |

«Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail» Nouvelle version (8^{ème})

Suite aux décisions prises par le Comité de concertation du 17 novembre, le «Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail» a dû être mis à jour. Compte tenu des mesures supplémentaires, il a été renforcé à plusieurs endroits.

Par exemple, les masques sont à nouveau obligatoires sur le lieu de travail lorsqu'il est impossible de respecter les règles de distanciation sociale (à l'intérieur comme à l'extérieur), ainsi que lors des déplacements à l'intérieur des organisations et des entreprises.

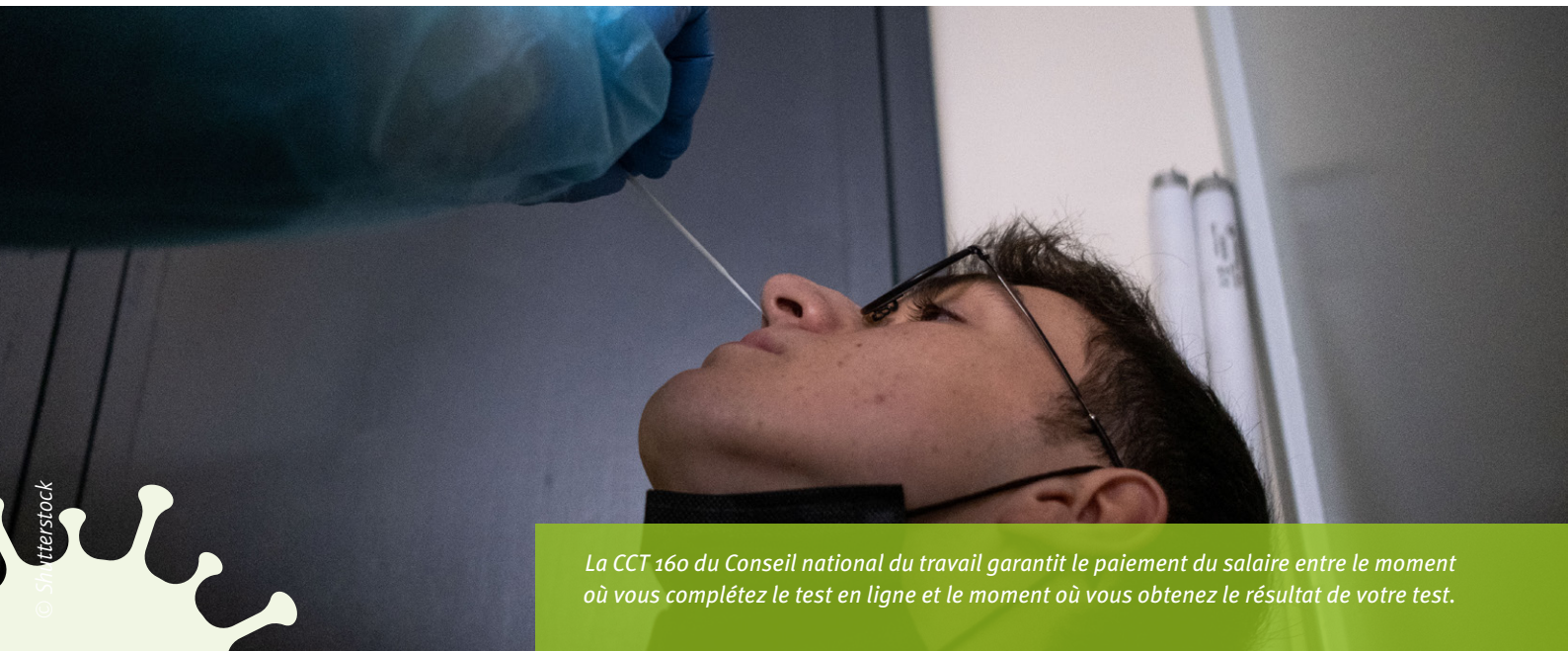
Pendant les pauses - repos ou déjeuner -, une distance minimale d'1,5 mètre doit toujours être respectée entre les personnes présentes. Les pauses et les heures de déjeuner doivent également être échelonnées de manière à ne pas tomber en même temps, et le nombre de personnes présentes simultanément aux distributeurs automatiques et dans les salles de déjeuner ou de pause doit être limité.

Les appareils de mesure du CO2 sont fortement recommandés lorsqu'il existe ou pourrait exister un doute sur la qualité de l'air dans les zones intérieures de l'entreprise où de nombreuses personnes se réunissent pendant de longues périodes.

Bien entendu, le Guide générique demande également le respect strict des règles relatives au télétravail. Et les règles d'organisation des fêtes d'entreprise et de team building sont clarifiées, pour autant qu'elles soient maintenues.

En ces temps incertains, il est difficile de dire combien de temps cette 8^{ème} version du Guide générique restera applicable. Il est vrai que l'arrêté royal avec les nouvelles mesures restera valable jusqu'au 28 janvier 2022. Cependant, beaucoup de choses peuvent encore changer d'ici là. Nous continuerons donc à vous informer dès que possible en cas de changement.

| Stijn Gryp |



La CCT 160 du Conseil national du travail garantit le paiement du salaire entre le moment où vous complétez le test en ligne et le moment où vous obtenez le résultat de votre test.

Symptômes légers et Covid: la CCT 160

Une nouvelle CCT assure une garantie de salaire pour les travailleurs qui présentent des symptômes légers qui pourraient être liés au Covid-19.

Les pouvoirs publics ont mis un outil en ligne à la disposition des personnes qui, sur la base de symptômes légers, pensent qu'elles peuvent être infectées par le Covid-19 (une perte de goût, par exemple). Cet outil est disponible sur le site <https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>. Vous ne pouvez pas utiliser cet outil si vous présentez des symptômes graves. Dans ce cas, vous devez toujours contacter votre médecin traitant. Pour d'autres situations pour lesquelles un test est conseillé (contacts à risques, Covid Safe Ticket, voyages...), il n'est pas non plus possible d'utiliser cet outil.

Sur la base du questionnaire que vous complétez en ligne, vous obtenez directement le résultat: un test Covid est conseillé; un test Covid n'est pas nécessaire; ou il est souhaitable de contacter votre médecin traitant.

Dans le premier cas, vous pouvez générer vous-même un code d'activation afin de passer un test dans un centre de testing à proximité de chez vous ou chez un pharmacien qui réalise des tests rapides. Les heures d'ouverture sont mentionnées sur

le site internet. Il vous suffit de prendre rendez-vous et de vous faire tester (gratuitement).

Si le résultat du test est négatif, vous n'êtes pas contaminé et vous pouvez prévenir votre employeur que vous poursuivez le travail normalement. Si le résultat est positif, vous devez contacter immédiatement votre médecin traitant qui évaluera la gravité de la situation. Pour votre travail, cela signifie que vous recevrez soit un certificat d'incapacité de travail (maladie), soit éventuellement un certificat de quarantaine. Au cours d'une période de maladie, les règles normales en matière de salaire garanti sont évidemment d'application. Après votre contact avec le médecin traitant, vous prévenez votre employeur de votre incapacité de travail. Attention, vous n'avez pas à lui transmettre le résultat du test en tant que tel puisqu'il contient des données sensibles concernant votre santé.

La nouvelle CCT du Conseil national du travail - la CCT n° 160 du 19 novembre 2021 - garantit le paiement du salaire entre le moment où vous complétez le test en ligne et le moment où vous obtenez le résultat de votre test. Pour autant que vous effectuez le plus rapidement possible les démarches nécessaires pour prendre un rendez-vous afin de passer un test (de

préférence au moyen d'un test rapide) et que vous avertissiez immédiatement votre employeur, le paiement de votre salaire est garanti par votre employeur pendant la période durant laquelle vous vous mettez vous-même en quarantaine. Vous devez transmettre à votre employeur le certificat d'absence (PDF) que l'outil en ligne génère pour vous.

L'objectif de ce système est simple. Étant donné que vous êtes potentiellement contaminé, mieux vaut que vous évitiez les contacts avec des tiers durant la courte période entre votre test et le résultat. Les travailleurs qui peuvent télétravailler en toute sécurité peuvent poursuivre le travail. La garantie de salaire est limitée au temps nécessaire pour le test et le résultat, avec un maximum de 36 heures. Ce délai doit vous permettre d'obtenir le résultat de votre test antigénique.

Ces dispositions s'appliquent (au minimum) jusqu'au 28 février 2022. La CCT prévoit que vous pouvez avoir recours à cette possibilité au maximum trois fois durant cette période. Si vous avez des symptômes plus fréquents, nous vous conseillons de toute façon de contacter votre médecin traitant.

| Piet Van den Bergh |

Un arrêt historique

La multinationale Honeywell ne peut pas réduire unilatéralement les primes d'assurance hospitalisation!

Le tribunal du travail de Bruxelles estime que l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les modalités d'assurance hospitalisation qui ont été convenues dans le cadre d'une concertation sociale. Sa réponse fait suite à une action intentée par 30 travailleurs de la société Honeywell qui ont refusé que leur employeur réduise leurs primes d'assurance hospitalisation. Honeywell n'est pas un cas isolé. Un nombre croissant d'employeurs tente de raboter les conditions de travail et de rémunération sans concertation. Cet arrêt fait donc date et l'on peut s'y référer pour d'autres cas.

«Pendant 15 ans, nous avons reçu une assurance pour couvrir l'hospitalisation et les soins médicaux ambulatoires. La direction et les travailleurs ont considéré qu'il s'agissait d'une amélioration significative des conditions de travail», déclare un travailleur d'Honeywell qui souhaite rester anonyme. En février 2016, les travailleurs ont été très surpris de découvrir sur leur fiche de paie que l'employeur avait unilatéralement réduit les primes d'assurance.

Violation de la législation belge sur le travail

En réduisant unilatéralement les primes, Honeywell a modifié significativement un élément essentiel du contrat de travail

des salariés. Au travers de cette intervention, Honeywell souhaitait réduire les coûts salariaux. «Malgré notre volonté de résoudre ce problème à l'amiable, l'employeur s'est entêté pendant des années. Les travailleurs n'ont eu d'autre choix que d'intenter une action en justice pour faire valoir leurs droits», explique Saïda Isbai, permanente syndicale d'ACV Puls (CNE flamande). Dans un arrêt historique, le tribunal du travail a confirmé que la réduction des primes est une réduction de salaire et qu'en diminuant unilatéralement les primes – sans concertation sociale – la direction viole la législation belge du travail. «Honeywell est une entreprise qui tourne bien et réalise des bénéfices. Nous nous investissons pleinement pour notre entrepri-

se et ne pouvons donc pas accepter qu'elle réduise unilatéralement nos salaires. Nous sommes donc très satisfaits et soulagés de ce jugement», déclare un autre travailleur qui souhaite rester anonyme.

Valeur de précédent

«Il s'agit d'un verdict exceptionnel, soulignent les avocats Jan Buelens et Lies Michielsen du réseau Progress Lawyers Network, qui ont défendu les travailleurs. Ces travailleurs – soutenus par la CSC – ont pris une décision courageuse en ne se résignant pas. De plus en plus d'employeurs modifient unilatéralement certains éléments salariaux. Ce procès est une avancée pour tous les travailleurs qui en sont victimes.» Les travailleurs qui ont intenté le procès ont tous droit aux primes d'assurance qui n'ont pas été versées. Les autres travailleurs d'Honeywell peuvent également s'appuyer sur ce jugement pour réclamer à Honeywell les primes impayées. Le jugement a valeur de précédent pour d'autres entreprises et affaires juridiques.

| Patrick Van Looveren |

Le tribunal du travail a confirmé que la réduction des primes est une réduction de salaire et qu'en diminuant les primes sans concertation sociale, la direction viole la législation belge du travail.





Dans le secteur du nettoyage (CP 121), malgré la crise, les bénéfiques ont en moyenne augmenté de 17%. En se basant sur ces chiffres, les négociateurs syndicaux ont pu obtenir une prime de 500€ pour toutes les entreprises du secteur.

Votre entreprise peut-elle payer les revendications syndicales?

Les entreprises disent fréquemment qu'elles n'ont pas assez d'argent pour payer les revendications des travailleurs. Dans quelle mesure est-ce vrai? L'information économique et financière permet d'y voir plus clair.

«La direction ne veut pas renouveler nos vêtements de travail. Pour elle, il y a trop de difficultés financières depuis le Covid», explique Jonathan, un ouvrier de l'industrie. Après vérification des comptes par la délégation syndicale, son entreprise se porte en fait très bien. Elle a augmenté ses bénéfices pendant la crise et a même les moyens de payer des dizaines de tenues de travail à chacune et chacun. Derrière le discours sur les difficultés financières se cachait plus simplement une tactique de la direction pour éviter des dépenses. Comment contrer ces tactiques? Il faut se plonger dans les comptes de l'entreprise. Or, la comptabilité n'est pas la tasse de thé de tout le monde. Pour aider les militants et permanents dans l'analyse, il existe à la CSC, aux niveaux des centrales et fédérations, des experts en informations économiques et financières.

Vous pouvez faire appel à eux pour préparer le conseil d'entreprise (CE) sur les informations économiques et financières annuelles. Mais vous pouvez aussi faire appel à eux (via votre permanent syndi-

cal) en dehors de cette période. Par exemple, si vous voulez savoir si les revendications portées par la délégation syndicale (hausses de salaires, chèques repas, embauches de nouveaux collègues...) sont finançables par l'entreprise.

C'est particulièrement important au moment où la «prime corona» est négociée. L'arrêté royal permet en effet l'octroi d'une prime corona de 500 euros maximum dans les entreprises ayant obtenu de bons résultats pendant la crise. Mais comment savoir si les résultats de l'entreprise sont bons?

C'est quoi, de bons résultats?

Cela n'a pas été défini dans le texte légal. L'interprétation de cette notion est laissée aux secteurs et aux entreprises. Un secteur ou une entreprise peut ainsi déterminer s'il existe une marge financière pour permettre l'octroi d'une prime corona. Donc, même si 2020 n'a pas été une année faste, un secteur ou une entreprise peut tout de même décider d'octroyer la prime. Et si un secteur décide d'octroyer

un montant fixé au niveau sectoriel, il est (sauf accord mentionnant le contraire) possible d'améliorer celui-ci au niveau de l'entreprise.

Pour la CSC, il est important d'entamer ces discussions en ayant une vision claire de la réalité économique et financière des entreprises. En particulier dans des secteurs dont on peut se douter qu'ils ont généré de bons résultats, même si les employeurs prétendent le contraire.

Nous relayons ici les conclusions tirées d'analyses réalisées dans les secteurs du commerce, du nettoyage, de la construction, ainsi que dans la province du Hainaut. Nous avons épluché les comptes annuels déposés par les entreprises à la Banque nationale en nous centrant sur certaines données comme le chiffre d'affaires, le bénéfice, les dividendes distribués, la marge salariale disponible...

Secteur commerce: montrer l'importance des bénéfices réalisés

Au début des négociations sectorielles, le directeur de la fédération patronale, Comeos, a répété à maintes reprises que l'année 2020 avait été difficile pour beau-

coup d'entreprises du commerce alimentaire (CP 119). Mêmes celles qui avaient vu leurs ventes augmenter avaient dû faire face à des coûts supplémentaires. Bref, il ne fallait pas trop demander...

Nous avons voulu vérifier cela. Une analyse économique a été réalisée sur la base des comptes des 5.000 entreprises relevant de la commission paritaire (CP) n° 119. On a pu constater que le chiffre d'affaires avait augmenté de 2,3%, et que les bénéficiaires avaient doublé (+108%). C'était un record historique, y compris dans les petites entreprises. 75% des entreprises étaient bénéficiaires en 2020, c'est davantage qu'avant la crise liée au Covid 19 (71%). Le discours patronal ne tenait donc pas debout. Nous avons aussi pu montrer que ce sont les actionnaires qui ont capté les bénéfices. Les dividendes versés aux actionnaires du commerce sont passés de 565 millions d'euros à 955 millions d'euros, ce qui représente une hausse de 70%. Si on avait distribué la moitié des bénéfices aux travailleurs et travailleuses du secteur, chacun d'entre eux aurait pu recevoir un bonus de 10.000 euros brut. Ces chiffres ont pu aider nos négociateurs au sein des commissions paritaires.

Nettoyage: le secteur n'a pas si mal tourné

Dans le secteur du nettoyage (CP 121), on pensait que l'année avait été mauvaise. En effet, beaucoup de bureaux étaient inoccupés à cause du télétravail et n'étaient donc pas nettoyés. L'analyse économique du secteur a montré que c'était en partie vrai: le chiffre d'affaires a baissé de 2,2% en moyenne entre 2020 et 2019. Ce qu'on a aussi remarqué, et qui était plus étonnant, c'est que les différentes mesures d'aide et le chômage temporaire ont permis de compenser les pertes et même d'accroître les bénéfices. Au final, malgré la crise, les bénéfices ont en moyenne augmenté de 17%. En se ba-

sant sur ces chiffres, les négociateurs syndicaux ont pu obtenir une prime de 500€ pour toutes les entreprises du secteur.

Construction: la plupart des entreprises en bénéfice

Dans le secteur de la construction, une analyse économique a également été réalisée à partir des comptes annuels des entreprises. On note par exemple que le bénéfice d'exploitation est positif pour une large majorité des entreprises: 77% des entreprises de notre échantillon (disposant de comptes déposés pour 2020) occupant 84% des ouvriers sont bénéficiaires en 2020. C'est même plus que dans le commerce. Cela ouvre donc la porte à la négociation d'avantages pour les travailleuses et les travailleurs.

À noter encore que, dans certains secteurs qui ont été considérés comme essentiels, des accords ont pu être conclus pour attribuer l'entièreté ou une partie de la prime corona sans critères spécifiques, sur la base de la continuité des activités et des efforts réalisés par le personnel dans des circonstances difficiles.

Hainaut: un tableau de bord de l'économie régionale

Le service Entreprise des trois fédérations CSC du Hainaut (Mons, Charleroi, Tournai) a développé une base de données sur la situation des 750 plus grandes entreprises de la province. Elle reprend pour chaque entreprise (société ou ASBL), une série de données financières relatives aux exercices 2020 (période Covid) et 2019 (période pré-Covid): (i) des points d'attention (l'évolution du chiffre d'affaires, de l'emploi, du résultat opérationnel, la capacité de l'activité à générer du bénéfice et le taux de distribution des bénéfices aux actionnaires); (ii) des indicateurs de vigilance dont trois ratios per-

mettant de connaître la situation de l'entreprise en fin d'exercice (risques de cessation de paiement, déficience de rentabilité, surendettement et ébranlement du crédit pouvant mener à la faillite) et les mesures de redressement prévisibles en cas de mauvais état de santé (recapitalisation et/ou restructuration) ainsi qu'un score prospectif portant sur le risque (faible, significatif ou élevé) de cessation d'activité dans les trois ans à venir.

À partir des codes d'activité Nace ou des numéros de commission paritaire, l'outil permet également d'élaborer des listes d'entreprises par secteur et de dégager des tendances sectorielles.

Sur la base de cette analyse, on peut notamment déduire que 60% des entreprises de la province sont en bonne santé. Sur les 40% en difficultés, elles sont près de la moitié à devoir envisager des mesures de restructuration dont près d'un quart sont confrontées à un risque de faillite.

Prospectivement, près de 20% des entreprises sont concernées par un risque (plus ou moins élevé) de cessation d'activité dans les trois ans à venir. Ce risque de cessation est élevé pour près de la moitié d'entre elles.

Ces informations peuvent être des supports utiles dans le cadre de négociations collectives. Elles peuvent aussi permettre d'améliorer l'anticipation des restructurations.

| Olivier Malay et Luc Norga, responsables des analyses économiques CSC Alimentation et Services et CSC Bâtiment Industrie et Énergie (BIE).

Attilio Virga, responsable des analyses économiques pour les fédérations CSC de la province du Hainaut |

Agenda du CPPT et du CE en décembre

À titre indicatif, voici l'ordre du jour et les points d'attention obligatoires pour les réunions du CPPT ou du CE en décembre. Vous avez aussi le droit d'inscrire d'autres points à l'agenda. Voici quelques suggestions. Préparez bien ces réunions!

Au CPPT

Lors de la réunion de décembre, le CPPT doit au moins aborder les questions suivantes:

- **Suivi des réunions précédentes:** l'employeur a-t-il donné suite aux avis du CPPT dans les délais prévus? Les accords pris en novembre ont-ils été suivis d'effets? Faut-il rediscuter certains points?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection au travail:** le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit établir un rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. Il présente ce rapport oralement et répond aux questions éventuelles. Le rapport mensuel porte notamment sur l'activité du service interne, sur les relations avec le service externe PPT, les risques constatés, les accidents du travail, les mesures de prévention mises en œuvre. Après sa présentation orale, le conseiller en prévention se tient à la disposition des membres du CPPT pour répondre aux questions. Préparez vos questions en équipe syndicale.
- **Mise en œuvre du plan annuel d'action pour 2021:** état d'avancement et évaluation.
- **Plan annuel d'action 2022:** avant le 1^{er} novembre, vous deviez recevoir un projet de plan annuel d'action et le CPPT devait en discuter lors de sa réunion de novembre. La réunion de décembre permettra de terminer les discussions et d'émettre un avis définitif sur le plan car celui-ci entrera en application le 1^{er} janvier 2022, même sans l'avis du CPPT. Attention: même si le CPPT n'a pas émis d'avis, le plan d'action annuel sera mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier.
- **Suivi des mesures corona:** compte tenu du contexte en constante évolution, il est important de suivre de près ces mesures et de les ajuster si nécessaire. Le comité doit donner un avis préalable sur ces mesures. Le Guide générique (version 8) à suivre sur le lieu de travail est toujours d'application. Vous pouvez le trouver, ainsi que les guides sectoriels sur <https://emploi.belgique.be/fr>.

Au conseil d'entreprise

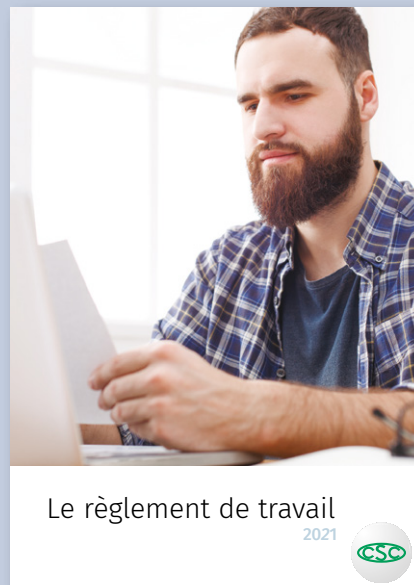
- La **fixation des dates des vacances annuelles** doit figurer à l'agenda du CE. Si la commission paritaire du secteur ne prend pas de décision en la matière, c'est le CE qui doit s'en charger. Si la commission paritaire a fixé les dates des vacances, le CE

n'est chargé que des modalités pratiques relatives à l'exécution et au contrôle de la décision.

En dehors de ce point à traiter obligatoirement en décembre, le CE peut se saisir de nombreuses autres questions. Par exemple:

- À la demande des délégué.e.s, le chef d'entreprise est tenu d'informer le CE sur les règles en matière de **politique du personnel** et sur les modifications envisagées. Cela concerne les règles relatives à l'embauche, à la sélection, à la mutation, à la promotion, au passage du temps plein au temps partiel, à l'organisation de l'accueil, etc. (CCT n°9, art. 9).
- Le CE peut aussi, si nécessaire, se saisir de l'adaptation du **règlement de travail**. La brochure de la CSC à ce sujet (disponible en ligne pour les militant.e.s), vous permet d'examiner si le règlement en vigueur est à jour. Pour cela, il est conseillé de travailler en équipe syndicale, avec tous.les délégué.e.s (CPPT, CE, DS). S'il s'avère que le règlement de travail n'est plus à jour et devrait être adapté, l'équipe syndicale pourra préparer des propositions, consulter le personnel à ce propos et charger les membres du CE de les mettre à l'ordre du jour d'une prochaine réunion.

| Geneviève Laforêt & Kris Van Eyck |



La brochure de la CSC sur le règlement de travail vous aidera à vérifier si le règlement de travail de votre entreprise est toujours d'actualité. Vous pouvez la télécharger sur www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/legislation-sociale

16/12: formation syndicale Covid et discriminations

Depuis mars 2020, nos vies personnelles et professionnelles ont été chamboulées par l'arrivée d'une nouvelle crise, à la fois sanitaire, sociale et économique. Dans les entreprises, encore aujourd'hui, cela soulève une série de nouvelles questions et amène à des traitements différenciés discriminatoires.

Pour armer et outiller au mieux les délégués, la cellule Diversité de la CSC vous propose une journée pour apporter des éclairages sur ces différents points:

- Quel a été l'impact du Covid dans une série de secteurs?
- Comment les déléguées et délégués ont vécu cette nouvelle réalité et comment la gérer au mieux?
- Quels ont été les conséquences du Covid sur les risques psycho-sociaux?
- Quels sont les droits de l'employeur sur l'usage du CST?

Pour y participer, contactez votre permanent de centrale pour obtenir son accord et votre libération. Les places étant limitées à 40 personnes, la priorité est donnée aux délégués inscrits en cycle de formation diversité. Mais il est possible de suivre la formation en ligne.



Inscription avant le 10 décembre à: diversite@acv-csc.be

Pour y participer à distance, demandez le lien.

Date et lieu: le 16/12 au Cepag de Beez ou à distance.

Plus d'infos: Malika Borbouse, responsable de la cellule Diversité: 0497.72.52.42

Opinions CSC



En TV: La transition écologique juste

Agir pour le climat, c'est essentiel pour la survie des générations futures et c'est aussi un engagement nécessaire pour assurer la pérennité des entreprises, préserver l'emploi et améliorer les conditions de travail de chacun et chacune. La transition vers une économie bas carbone doit s'opérer de façon juste: personne ne doit être laissé sur le bord du chemin. C'est le combat que mène la CSC aux niveaux international, européen, national et régional. Dans les entreprises, les administrations, les écoles, ses délégués se mobilisent en faveur d'actions concrètes et, en interne, l'organisation met tout en œuvre pour être plus durable. Le tout à découvrir dans «Opinions CSC».

Après diffusion sur la RTBF, toutes les émissions TV «Opinions CSC» sont à voir et revoir sur le canal YouTube de la CSC via www.lacsc.be/la-csc/radio-tv/opinions-csc-tv

Autres thèmes abordés dernièrement: «Salaires et dividendes: le règne de deux poids, deux mesures», «Enseignement: réunir responsabilité, différences, réseaux et restrictions», «United freelancers: les travailleurs autonomes ont un syndicat», «Esclavage ou travail forcé»...



En radio: Le logement, un droit humain

«Se loger correctement, ça fait partie des droits humains aussi!» Dans la dernière émission radio «Opinions CSC», Benoît

Dassy, du service d'études de la CSC Bruxelles, dépoussière pour nous la notion de logement et nous montre à quel point avec le Covid, dans une ville comme Bruxelles, il est devenu difficile pour certains de se trouver un foyer où il fait bon vivre...

L'émission radio «Opinions CSC» survole l'actualité sociale et syndicale du moment. Rendez-vous chaque vendredi à 23h10 sur La Première RTBF pour écouter nos émissions en avant-première.

Vous les avez manquées?

Pas de problème. Écoutez-les sur:

- le site de la CSC:

www.lacsc.be/la-csc/radio-tv/opinions-csc-radio

- sur Auvio: www.rtbef.be/auvio/detail_opinions?id=2833837.

- Et écoutez nos podcasts sur votre plateforme préférée:

Spotify, Deezer, Apple podcast, Google podcast.



Factures d'énergie impayables, salaires écrasés, actions syndicales criminalisées...

LE POUVOIR D'ACHAT NE TOMBE PAS DU CIEL

LA FGTB ET LA CSC SE BATTENT POUR LE DÉFENDRE. Nous devons pouvoir descendre dans la rue, mener des actions collectives et, lorsque les négociations échouent, faire grève... Sans risquer d'être poursuivis en justice !

QUE VOULONS-NOUS ?

- Des mesures structurelles pour diminuer la facture énergétique des ménages
- Le maintien de l'indexation automatique
- Une réforme de la loi sur la norme salariale (loi de '96) pour une augmentation réelle des salaires
- Le respect de nos libertés et droits syndicaux

MANIFESTATION

LE 6 DÉCEMBRE À BRUXELLES

Gare du Nord • Rassemblement 10h30 • Départ 11h

Cette manifestation se déroule dans le respect des règles sanitaires en vigueur. Le port du masque est obligatoire.