

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 décembre 2021 / n° 955

JUSTICE
SALARIALE!
JEF COLRUYT +58.000€
EMPLOYEE +10€

LONEN +0,4%
ELEKTRICITEIT +30%
EINDE VAN DE MAAND
ON MOGELIJK

Les droits syndicaux en péril

12-15

Retour sur la Cop 26
Bla-bla-bla ou réelles
avancées?

16-18

Les pieds dans la terre
pour sensibiliser au tri des
déchets

ENCART
DÉTACHABLE

Dossier sur la liberté
syndicale, le droit à la
négociation collective
et le droit de grève



EN ACTION

- 2 **Titres-services** - Actions du 6 au 20 décembre: le combat continue!
- 3 **Négocier, manifester, faire grève:** des droits syndicaux mis en péril
- 4 **Quand la politique climatique** n'est pas prise au sérieux...
- 5 **Violences faites aux femmes:** enfin un plan d'action national

NOUVELLES

- 6-7 **Mesures budgétaires fédérales en 2022...** au compte-goutte

MESURES CORONA

- 8-10 **Vivre avec le Covid-19,** année 3

DANS L'ENTREPRISE

- 11 **Agenda du CPPT et du CE** en janvier

CLIMAT

- 12-15 **Retour sur la Cop 26:** bla-bla-bla ou réelles avancées?

SUR LE TERRAIN

- 16-18 **Les pieds dans la terre:** pour sensibiliser au tri des déchets organiques
- 18 **Groupe Kyoto:** l'environnement au cœur de l'action syndicale

EUROPE

- 19-20 **Directive sur le salaire minimum adéquat:** le bilan après un an

ENCART

Syndicaliste 955 bis
Négocier collectivement ou supplier collectivement?

Dossier sur la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève



Action le 6 décembre devant l'entreprise de titres-services Daoust à Bruxelles.

Titres-services

Actions du 6 au 20 décembre: le combat continue!

Les négociations pour un nouvel accord sectoriel dans le secteur des titres-services ont débuté en septembre, ont été particulièrement compliquées et sont désormais bloquées. Les employeurs affirment qu'il n'y a pas d'argent et qu'ils ne peuvent donc pas répondre à presque toutes les demandes. Le front commun CSC Alimentation & Services, FGTB Titres-services, CGSLB ne l'accepte pas et va mener des actions, car ces travailleuses méritent plus de respect!

Depuis l'entame des négociations, les employeurs se plaignent de problèmes financiers et de la diminution de leurs marges bénéficiaires. Mais, précise le front commun, «ils oublient de préciser que les grandes entreprises commerciales des titres-services, représentées par Federgon, continuent d'engranger des bénéfices. Des bénéfices qu'ils préfèrent distribuer à leurs actionnaires et avec lesquels ils rachètent d'autres entreprises ou sponsorisent des événements d'envergure.» Quelques exemples: Het Poetsbureau a versé 10 millions d'euros à ses actionnaires en 2020. Trixxo a réalisé un bénéfice de 5 millions d'euros en 2020, a racheté entretemps toute une série d'autres agences de titres-services et est devenu le sponsor de la Trixxo Arena. Tempo-Team at Home a réalisé un bénéfice de plus de 20 millions d'euros au cours des 10 dernières années. Domestic Services a versé plus de 11 millions d'euros à ses actionnaires au cours des 5 dernières années. Start People Services a versé 18 millions à ses actionnaires en 2018.

«Ces mêmes employeurs ont accordé leurs violons au sein de Federgon pour ne faire que le minimum pour les aide-ménagères: augmenter les salaires de 0,4%», déplorent les syndicats. Cette "augmentation" équivaut à 0,05 € de plus par heure. Des miettes! Concrètement, après ces nombreux paiements de dividendes et ces rachats, il n'y a pour ainsi dire "plus d'argent" pour les aide-ménagères qui travaillent dur.»

Actions à venir

Pour le front commun, c'est totalement insuffisant pour conclure un accord social. «L'attitude des employeurs est intolérable! Ces aide-ménagères assurent elles-mêmes le paiement de leurs frais de déplacement et de stationnement. Elles perçoivent une indemnité de frais de déplacement qui est trois fois (!) inférieure à la norme gouvernementale. Et ce, alors que les prix du carburant et des tickets de transports publics ne cessent d'augmenter. Sans oublier qu'elles travaillent dans des conditions difficiles et ont déjà des salaires très bas. L'augmentation des prix de l'énergie compliquera encore davantage la situation des travailleuses pour vivre dignement.»

Les trois syndicats n'acceptent plus que les aide-ménagères doivent payer pour travailler. Ils annoncent donc l'organisation d'actions en front commun syndical du 6 au 20 décembre dans différents endroits en Belgique.

colophon

Photo de couverture: Donatienne Coppieters

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

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

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft

Négocier, manifester, faire grève...

Des droits syndicaux mis en péril

La CSC et la FGTB ont manifesté en front commun le 6 décembre dernier pour rappeler l'importance vitale des libertés syndicales et exiger la révision de la loi d'encadrement de la négociation des salaires.

Alors que certaines entreprises ont engrangé de gros bénéfices et que le coût de la vie explose, la loi sur la norme salariale empêche les représentants syndicaux de négocier plus de 0,4% d'augmentation. C'est dans ce contexte que la CSC et la FGTB ont organisé une manifestation symbolique en front commun le 6 décembre dernier à Bruxelles. Quelque 6.000 militants verts et rouges ont exprimé leur désarroi et leurs revendications. Comme Cekik, travailleur dans le secteur du nettoyage: «Avec l'augmentation du prix de l'énergie, j'ai de plus en plus de mal à payer les factures. Les fins de mois sont de plus en plus difficiles. Il faut que les salaires augmentent.» Les revenus n'augmentent en effet pas à la même vitesse que les prix du chauffage ou de la nourriture «On n'arrive plus à suivre, déplore Nadia, aide-familiale dans la Région bruxelloise. En fait, tout augmente, sauf le salaire. On s'étonne qu'il y ait de la précarité dans ce contexte-là?!» Une situation qui fait écho avec le slogan du groupe des Travailleurs sans emploi de la CSC Bruxelles: «Allocations, petits salaires: nous sommes tous dans la même galère.»

Libertés syndicales et index

La liberté de négociation et le droit de grève sous tension, de nombreux militants sont préoccupés quant à la manière dont les mouvements sociaux pourront encore faire entendre leur voix à l'avenir. «Il y a une volonté de casser le droit de grève! C'est important de le défendre et de pouvoir aider les travailleurs qui sont dans les entreprises et qu'on n'écoute pas», déclare Maryvone, militante de la CSC Seniors. «Le gouvernement ne veut plus de syndicats dans les rues? Il faudra nous attacher: nos

droits, on continuera à les revendiquer!», assène Franco, délégué CSC BIE dans une entreprise pharmaceutique.

Mesures structurelles pour diminuer la facture énergétique des ménages, liberté de négocier librement des augmentations de salaires, respect des droits syndicaux... Les raisons de se rassembler en ce jour de Saint-Nicolas étaient nombreuses. Le maintien de l'indexation automatique en était une supplémentaire, porté littéralement à bout de bras par les militants de l'ACV-CSC Metea à travers des pancartes «Index Safe Ticket» mettant en garde contre «l'idée contagieuse du saut d'index qui circule à nouveau chez les politiciens et les employeurs».

Initiative citoyenne

«Pour la CSC, et alors que l'index a déjà été lissé, que l'index santé ne prend pas en

compte la totalité de la hausse des produits pétroliers, nous disons clairement non, pas touche à l'index, a déclaré Marie-Hélène Ska, lors de la prise de parole qui a clôturé la manifestation. Hors de question donc d'en réduire l'application à certains travailleurs, à certaines tranches de revenus ou à le calculer en euros plutôt qu'en pourcents.» La secrétaire générale de la CSC a également annoncé le lancement, dès janvier, d'une initiative citoyenne visant à interpeller directement le parlement sur la nécessité de revoir la loi d'encadrement de la négociation des salaires.

| David Morelli |

Dans la foulée de cette manifestation, nous publions un dossier sur la liberté et les droits syndicaux. Ce Syndicaliste n°955 bis est encarté dans ce numéro.



Mesures structurelles pour diminuer la facture énergétique des ménages, liberté de négocier librement les salaires, respect des droits syndicaux... Les raisons de se rassembler en ce jour de Saint-Nicolas étaient nombreuses.



Le plan climat belge manque tellement d'ambition qu'il n'y a vraiment pas de quoi sabrer la champagne a dénoncé la Coalition climat le 26 novembre.

Quand la politique climatique n'est pas prise au sérieux...

Le 10 octobre, nous avons été des dizaines de milliers à descendre dans la rue pour exiger des actions concrètes en faveur d'une politique climatique plus ambitieuse. La CSC, membre de la Coalition climat, était également présente pour souligner l'importance d'une transition juste: la nécessaire transition climatique doit aussi avoir un caractère social et personne ne doit être laissé de côté. Toutefois, après la Cop 26 à Glasgow, force est de constater qu'en fin de compte, les promesses faites n'ont pas abouti ou presque (1).

La réaction de la Belgique, et de la Flandre en particulier, est inacceptable pour ceux qui, en Belgique et ailleurs, sont ou seront affectés par les conséquences du changement climatique. Par exemple, aucun financement climatique belge n'a pu être présenté et un accord-cadre sur le climat avec tous les gouvernements de notre pays n'est toujours pas en place.

La Coalition climat a donc voulu envoyer un signal fort: l'attitude belge lors de la Cop 26 (1) a été décevante et les citoyens qui sont descendus massivement dans les rues de Bruxelles le 10 octobre n'ont pas été entendus.

En réaction, le vendredi 26 novembre, une action a été organisée sur la place des Martyrs à Bruxelles. Des (acteurs déguisés en) ministres ont organisé une véritable réception, avec champagne. Le Premier ministre, Alexander De Croo, et les mi-

nistres-présidents des trois Régions, Jan Jambon, Elio Di Rupo et Rudi Vervoort, ainsi que la ministre de l'Environnement de la Région flamande en charge du Climat, Zuhal Demir (NV-A), ont fêté leur plan climat sur un sol jonché de corps, en levant leur verre de champagne pour la remise de leur bon plan climatique! Les cadavres des victimes des dernières catastrophes causées par le changement climatique ne les perturbent pas...

Une banderole rappelait au gouvernement la question que nous avons posée le 10 octobre: «Combien de victimes encore avant que nous agissions?».

Durant la conférence de presse organisée par la Coalition climat avant l'action, Nicolas Van Nuffel, président de la Coalition climat, rappelait que «près de 50.000 personnes ont marché le 10 octobre dans les rues de Bruxelles derrière la bannière «How many more victims before we act?».

Des victimes des inondations qui ont frappé le pays cet été, ainsi que des personnes issues des pays les plus touchés par la crise climatique ont lancé ce cri. Mais il faut croire que même la détresse de nos concitoyens et concitoyennes et des millions de personnes à travers le monde ne suffisent pas à ouvrir les yeux de nos "responsables" politiques.» Si la Flandre a clairement décidé de saboter les efforts climatiques, les autres Régions et le Fédéral campent sur une position trop frileuse:

1. Le plan climat national ainsi que les plans régionaux actuels ne nous permettront pas de rester sous les 1,5°C de réchauffement climatique d'ici à 2030.
2. Les différentes entités n'ont toujours pas trouvé d'accord sur les clés de répartition pour la mise en œuvre de ce plan national.
3. Alors que la Cop 26 a vu naître un groupe constitué d'États qui se veulent les moteurs de la lutte contre le changement climatique - la High Ambition Coalition -, la Belgique n'en fait pas partie.

| Fien Vandamme et Véronique Thirifays |

(1) Voir l'article «Retour sur la Cop 26: bla-bla-bla ou réelles avancées?» en p. 12-15.

Violences faites aux femmes

Enfin un plan d'action national

Il ne se passe pas un jour sans qu'un scandale lié aux violences sexistes et sexuelles infligées à des femmes ou à des enfants n'explode: bars d'Ixelles, féminicides, incestes, comportements violents de personnalités bien connues du monde politique, médiatique, sportif ou religieux. Il est temps que cela cesse! La CSC était dans la rue ce 28 novembre, avec la plateforme Mirabal, pour le rappeler une fois de plus.

«Quand je sors, je veux être libre, pas courageuse», «On ne naît pas femme, mais on en meurt», «Du pognon pour la prévention», «On vous croit», «Pas une de plus», «Femmes sans-papiers, violences démultipliées», «Mon corps n'est pas tripadvisor», «On ne tue jamais par amour»...

Pour la cinquième année consécutive, la plateforme Mirabal Belgium a rassemblé, le 28 novembre à Bruxelles, les organisations solidaires de la lutte contre les violences faites aux femmes pour rappeler au monde politique que nous sommes encore loin de vivre dans une société sûre pour les femmes et qu'il est temps de prendre des mesures fermes pour y arriver!

Violence sexistes au travail

La CSC prend une part très active dans cette mobilisation. Comme organisation syndicale, nous sommes quotidiennement témoins des violences sexistes et sexuelles qui existent encore sur les lieux de travail. Avec le télétravail, ces violences sur le lieu de travail se sont muées en cyberharcèlement. Notre combat doit donc s'y adapter et nous devons, chacun et chacune, dans nos entreprises, y être particulièrement attentifs. Les violences conjugales ont aussi un impact sur le lieu du travail: la travailleuse peut voir son efficacité au travail diminuée ou être victime d'absentéisme après avoir subi des actes de violence chez elle. Dans ce cas, il est justement essentiel qu'elle puisse conserver son travail, et donc son autonomie économique et financière: ce sera sa porte de sortie au moment où elle pourra quitter le cercle de la violence. En interne de notre propre organisation syndicale, il est essentiel que chaque militant et chaque permanent ait un comportement

exemplaire, dans toutes nos réunions, actions et mobilisations.

Violences et confinement

L'assemblée des Femmes CSC d'octobre dernier a permis de mettre en évidence les violences économiques, physiques et psychologiques qui ont particulièrement touché les femmes durant les périodes de confinement. Les militantes et les militants ont pu y préparer les banderoles, pancartes, slogans et chants que nous avons scandés avec des milliers d'autres personnes le 28 novembre à Bruxelles, mais également le jeudi 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) à Liège avec Collectives et Ardentes, à Charleroi, La Louvière et Tournai.

Un atelier pancartes et banderoles a également été organisé juste avant la manifestation à Bruxelles par les Femmes CSC, la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers et Vie Féminine! Les travailleuses sans papiers sont en effet particulièrement touchées par les violences sexistes et sexuelles.

Plan d'action national: quid des budgets?

Depuis la naissance de la plateforme Mirabal Belgium, il y a cinq ans, les lignes bougent! Ce n'est pas assez rapide vu l'urgence et la gravité des faits, mais le dernier plan d'action national contre les violences faites aux femmes, présenté par la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, Sarah Schlitz, la semaine du 25 novembre est le plus concret et ambitieux produit à ce jour. Ce plan comprend 200 mesures portant notamment sur l'éducation au consentement dès les classes maternelles, la formation des policiers et des juges, l'accompagnement des auteurs et le recensement des données.

La préoccupation de la plateforme Mirabal porte à présent sur les budgets qui seront réellement alloués à ces objectifs et à leur concrétisation. C'est avec soulagement que nous voyons enfin nos revendications de longue date entendues. En attendant, au moins 18 femmes sont décédées de féminicides en Belgique en 2021. Nous avons bien compris que la mobilisation paie! Pour Rachida, Cindy, Nicole, Nathalie, Marga, Muriel..., nous ne lâcherons rien!

| Gaëlle Demez,
responsable Femmes CSC |



© Bénédictte Vellarde

Mesures budgétaires fédérales en 2022... au compte-goutte

Dans le *Syndicaliste* n°953, nous avons largement commenté les mesures que le gouvernement fédéral entendait adopter dans le cadre du budget 2022. Les détails concrets suivent maintenant au compte-goutte, avec beaucoup de retard. Quels sont les nouveaux éléments que nous avons pu glaner dans l'intervalle?

La crise sanitaire, en tête des préoccupations

Nous sommes modérés. Nous comprenons parfaitement que les préoccupations liées à la crise sanitaire ont court-circuité les travaux budgétaires du gouvernement. Elle a sérieusement retardé la mise en œuvre des mesures budgétaires. Petit rappel: comme à l'accoutumée, le gouvernement fédéral met les bouchées doubles afin de soumettre une loi au Parlement avant la fin de l'année pour les mesures qui doivent entrer en vigueur le 1^{er} janvier. Ces mesures figurent en partie dans la loi-programme (1).

Nous disposons d'informations complémentaires pour certaines parties, notam-

ment parce que les interlocuteurs sociaux sont désormais associés au processus. Ces mesures concernent surtout les entreprises de travail adapté, les sportifs rémunérés et le retour au travail des malades (cf. infra). La concertation concernait toutefois aussi les effets sur l'ONSS du nouveau régime fiscal pour les dirigeants d'entreprise et chercheurs étrangers. Cette mesure entraîne un déficit supplémentaire de 17 millions d'euros pour l'ONSS en raison de la nouvelle réglementation, particulièrement généreuse, relative aux coûts supplémentaires liés à la vie et au travail dans un autre pays. Nous y reviendrons plus tard.

La loi sur les dispositions diverses qui devait suivre accuse encore plus de re-

tard. Elle doit surtout régler une série d'accords en matière de droit du travail. Pour certaines parties, on annonce une nouvelle concertation, avec les interlocuteurs sociaux ou avec un secteur spécifique: réforme des groupements d'employeurs, protection des travailleurs des plateformes, adaptation du congé de sollicitation pendant la période de préavis et enregistrement du temps de travail. Le gouvernement doit d'abord décider s'il formulera lui-même une proposition ou s'il laisse une certaine ouverture pour la suite de la concertation, avant d'aboutir à un consensus en son sein sur les textes concrets qui seront soumis pour avis au Conseil national du travail (CNT) pour les autres dossiers. Toutefois, une lettre a déjà été envoyée au Conseil central de l'économie concernant l'e-commerce (cf. infra).

Et puis il y a un troisième paquet: une série de mesures portant sur la problématique des métiers en pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle devait d'abord être discutée avec les Régions et les Communautés au sein du Comité interministériel. Manifestement, ces organes éprouvent toujours des difficultés à fixer une date.

Travail (adapté) à mi-parcours

Un texte législatif visant à intégrer toutes les entreprises de travail adapté dans la «catégorie 3» des réductions de cotisations patronales – donc y compris les ateliers sociaux flamands et pas seulement les ateliers protégés – était soumis pour avis au CNT. Cette proposition a été avalisée car elle répond à une ancienne demande unanime des interlocuteurs sociaux. Sous le gouvernement précédent, cette demande avait toujours été rejetée. Cette intégration se ferait déjà à partir du 1^{er} janvier.

En ce qui concerne la protection des travailleurs de plateformes, le gouvernement a notamment annoncé de nouvelles consultations avec les interlocuteurs sociaux.



(1) Lire l'article «Mise en œuvre du budget fédéral 2022: première vague» dans *Syndicaliste* n°953 p. 8-9.

Il faudra cependant adopter d'abord un arrêté d'exécution pour régler trois questions: l'élargissement du fonds Maribel social, l'assimilation de la dispense de la cotisation de modération salariale et l'assimilation de la réduction structurelle supplémentaire pour les travailleurs du groupe-cible.

Ces questions font l'objet de nombreuses discussions actuellement. En effet, devons-nous continuer à limiter la dispense de cotisations pour la modération salariale et la réduction structurelle supplémentaire aux personnes handicapées au sens strict, comme le propose le ministre de la Santé, Frank Vandenbroucke? Or, les travailleurs sont peu nombreux dans les ateliers sociaux. Ou faut-il appliquer une définition plus large pour les travailleurs de ce groupe-cible? Affaire à suivre, afin de formuler un avis ultérieur au CNT.

Les bobos sportifs marquent des points

Le CNT a travaillé en deux temps pour le régime préférentiel des sportifs rémunérés. À cette différence près qu'il n'y a pas encore de consensus entre interlocuteurs sociaux sur le principe même et donc sur la base légale. Il existe toutefois un accord pour intégrer les sportifs dans le régime ordinaire des travailleurs salariés. Ainsi, ils ont désormais droit aussi au pécule de vacances légal, au lieu de devoir régler cet aspect par le biais de CCT (pour autant que des accords en ce sens existent déjà). Mais pourquoi accorder des réductions supplémentaires pour l'employeur («réduction groupe-cible») et le sportif («bonus sportif») en plus des réductions structurelles ordinaires, auxquelles tout employeur et travailleur ont déjà droit? Des dispositions transitoires seront fixées. Nous n'en savons pas plus. Ces mesures donneront le temps au secteur de s'adapter. À terme, nous devons cependant évoluer vers des droits et des devoirs égaux. Ce n'est pas le message que les employeurs voulaient entendre.



Le gouvernement attend des interlocuteurs sociaux qu'ils contribuent à une stratégie politique globale autour du commerce électronique.

Entretemps, les bobos du sport font pression en coulisses pour obtenir un maximum de soutien au travers de cette loi. Résultat provisoire: les clubs sportifs ne devront manifestement payer que 40% de la cotisation patronale normale et les sportifs seulement 35% de la cotisation personnelle. Il s'agit d'un projet d'arrêté royal qui devrait maintenant être soumis au CNT pour un avis (qui ne sera sans doute pas unanime).

Le retour au travail des malades

Le CNT a également été autorisé à analyser le texte de loi soumis sur la «responsabilisation» des employeurs et des travailleurs pour le retour au travail des malades ou des invalides. Les employeurs ont adopté une étrange position puisqu'ils n'ont pas souhaité se prononcer tant qu'ils n'ont pas reçu les arrêtés d'exécution, ainsi que les ajouts du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, en matière de droit du travail. Ils ont subitement estimé que les sanctions pour les malades et les invalides n'étaient plus inacceptables. Alors qu'auparavant, les interlocuteurs sociaux avaient plaidé à plusieurs reprises pour une approche positive, sans sanction. Conséquence: le gouvernement poursuit sur sa lancée.

Avec un revirement inattendu cependant: pour le moment, le gouvernement ne sanctionnerait que les seuls employeurs. Parce que le Conseil d'État a refusé d'émettre un

avis en urgence sur les sanctions pour les malades et les invalides. Comme elles n'entrent en vigueur qu'en 2023, le gouvernement ne pouvait invoquer l'urgence. Soyez sûrs que cette mesure sera de nouveau d'actualité début 2022.

L'e-commerce avec le «e» d'équilibre

Nous attendons le texte législatif concret du gouvernement sur l'assouplissement du travail de nuit dans l'e-commerce. Cette mesure sera en tout cas soumise à l'avis du CNT. Nous aurons ensuite jusqu'au 1^{er} février pour proposer une alternative.

Toutefois, le gouvernement avait déjà annoncé qu'il demanderait également au CCE de fournir une contribution sur une stratégie politique globale relative à l'e-commerce. Et cette mission vient de lui être confiée par le Premier ministre lui-même. Elle s'articule en deux parties: d'ici fin 2021, le CCE devra fournir une analyse; et «dans le courant de mars/avril 2022», des propositions concrètes pour la stratégie. Cette formule présente l'avantage de nous permettre, en tant que CSC, de contribuer au processus avec nos centrales professionnelles car ces six dernières années, le monde politique s'est trop laissé guider par les lobbies de l'e-commerce, sans respecter la voix des travailleurs.

| Chris Serroyen |



© Shutterstock

Les nouvelles décisions ont une fois encore un impact important pour les travailleurs: davantage de télétravail, organisation de l'accueil des enfants, chômage temporaire pour force majeure...

Vivre avec le Covid-19, année 3

Voici maintenant deux ans que le Covid-19 a fait son apparition, à Wuhan (Chine) d'abord, avant de s'étendre dans le reste du monde. Il s'est décliné en différents variants. Nous sommes déjà à la lettre Omicron de l'alphabet grec. Il reste encore neuf lettres. Nous devons ensuite nous adapter à un autre alphabet.

Deux tours de vis plus tard

D'adaptation, il en est question au quotidien pour un grand nombre d'entre nous, familles et organisations. Et surtout pour nos responsables politiques. Nous savons que, pour ces derniers, la situation est loin d'être évidente, ni pour les mesures de santé, ni pour les mesures de soutien qui doivent les accompagner, en particulier au profit des travailleurs et des allocataires sociaux. Dans notre précédent *Syndicaliste*, nous avons fait le point de la situation fin novembre. Nous savions alors déjà que les décisions du Comité de concertation du 17 novembre ne suffiraient pas à inverser la tendance. Nous sommes aujourd'hui deux comités de concertation - et donc deux tours de vis - plus tard, avec notamment les mesures suivantes:

- Télétravail obligatoire quatre jours par semaine, jusqu'au 19 décembre au lieu du 12 décembre. À partir du 20 décembre, trois jours par semaine, provisoirement jusqu'au 28 janvier 2022.

- Les entreprises ne peuvent pas rassembler physiquement leurs travailleurs pour des activités de teambuilding, ni à l'intérieur, ni à l'extérieur. Les événements sur le lieu de travail qui ne sont pas accessibles au public sont également interdits.
- D'importantes mesures plus lourdes touchent l'horeca et le secteur événementiel. Les discothèques, les dancings et les salles de fête doivent à nouveau fermer.
- Dans l'enseignement fondamental, les vacances de Noël débiteront le 20 décembre, une semaine plus tôt que prévu.

Une information qui n'est pas sans importance pour la vie associative, et notamment l'action syndicale: les réunions privées et les réunions dans un cadre organisé peuvent avoir lieu à l'intérieur lorsqu'elles «sont destinées à des groupes vulnérables, à savoir les activités socio-culturelles, les activités de formation permanente et les activités de jeunesse qui sont encadrées par des professionnels».

La formation syndicale semble incluse dans cet assouplissement, mais on peut se demander s'il est vraiment sage d'y avoir recours.

Prolongation de la CCT télétravail corona

Ces nouvelles décisions ont une fois encore un impact important pour les travailleurs: davantage de télétravail, organisation de l'accueil des enfants, chômage temporaire pour force majeure. Sans oublier l'augmentation spectaculaire des quarantaines et des maladies. La prolongation d'une série de mesures qui venaient à échéance le 31 décembre s'est pourtant fait attendre. Ces derniers jours, des négociations intenses ont eu lieu entre interlocuteurs sociaux: quid de la prolongation du chômage corona, quid du congé de vaccination, quid de la réglementation-cadre pour le télétravail corona (CCT n° 149)?

Au moment où ce numéro de *Syndicaliste* est parti à l'impression, le 8 décembre, seul un de ces trois dossiers était réglé, celui sur lequel les interlocuteurs sociaux avaient la main mise. Le 7 décembre, le Conseil national du travail (CNT) a prolongé de trois mois la CCT n°149 (télétravail

corona), soit jusqu'au 31 mars 2022. Ce délai laisse aussi un peu plus de temps pour les négociations sur le télétravail structurel au CNT.

N'oublions pas aussi la nouvelle CCT n°160 du CNT. Elle prévoit que les travailleurs peuvent se mettre en quarantaine avec maintien de leur salaire, en cas de symptômes légers et dans l'attente d'un test (voir *Syndicaliste* n° 954). Cette CCT s'applique d'ores et déjà jusqu'au 28 février 2022.

Prolongation du chômage corona?

La prolongation du chômage corona jusqu'au 31 décembre 2021, que nous avons obtenue précédemment, garde toute sa pertinence en cette fin d'année: pour les entreprises victimes des nouvelles mesures; pour les entreprises bloquées par un manque de personnel et des problèmes d'approvisionnement; pour les nombreux travailleurs en quarantaine ou dont les enfants sont en quarantaine ou concernés par la fermeture de leur classe, de leur école ou de leur structure d'accueil; mais aussi pour tous les parents qui ne trouvent pas de solution pour faire garder leurs enfants durant cette semaine supplémentaire de congé de Noël dans l'enseignement fondamental.

Quid après le 31 décembre? Jusqu'en novembre, les employeurs estimaient au CNT qu'il n'était pas nécessaire de prolonger le chômage corona, qu'il fallait passer à un système assoupli de chômage économique. Ils ont changé d'avis fin novembre. Le CNT a pu se mettre d'accord début décembre pour demander conjointement au gouvernement de prolonger le chômage corona aux mêmes conditions jusqu'au 31 mars 2022 au minimum.

Le CNT a demandé que la question de l'assimilation du chômage corona de 2022 pour les vacances annuelles de 2023 soit réglée simultanément, y compris les compensations suffisantes pour le coût sup-

plémentaire supporté par les employeurs (pour les employés) et par l'Office national des vacances annuelles (pour les ouvriers). Les employeurs ont été plus ouverts que pour les vacances annuelles de 2022 et ont compris qu'on ne pouvait plus laisser les travailleurs pendant dix mois dans l'incertitude par rapport aux effets du chômage corona sur leurs jours et leur pécule de vacances. Nous espérons une fumée blanche de la part du gouvernement d'ici à ce que ce numéro parvienne dans vos boîtes aux lettres.

Il faut noter que les interlocuteurs sociaux demandent explicitement que les entreprises qui ont été fortement impactées par les inondations de cet été et qui ne sont pas encore totalement opérationnelles puissent aussi bénéficier du chômage corona et de l'assimilation pour les vacances annuelles, jusqu'au 31 mars au moins.

Prolongation du congé de vaccination?

Deux évolutions dans la politique de vaccination ont exigé des adaptations au régime temporaire de petit chômage qui permet de se rendre dans un centre de vaccination avec maintien du salaire: l'extension de la vaccination aux mineurs, d'une part, et la généralisation de la troisième dose, d'autre part.

Le gouvernement avait déjà décidé d'étendre le congé de vaccination aux travailleurs qui doivent accompagner un enfant mineur dans un centre de vaccination. Il était toutefois nécessaire d'adapter la loi. Les discussions sont encore en cours au Parlement. Nous espérons que, dans l'attente de la loi, les employeurs n'en profiteront pas pour faire des difficultés aux travailleurs.

La prolongation du congé de vaccination n'était pas encore décidée par le gouvernement, notamment suite à la demande qu'ils ont reçue du banc patronal, qui veut permettre l'organisation de la vaccination dans les entreprises. C'est surtout Voka,

l'organisation patronale flamande, qui poussait dans ce sens, ce qui lui aurait évité de devoir autoriser le congé de vaccination. Au niveau fédéral, les employeurs ont mieux compris qu'une prolongation du congé de vaccination était inévitable. Le 7 décembre, le CNT a remis un avis unanime en faveur d'une prolongation de six mois, jusqu'au 30 juin 2022. Nous espérons que le gouvernement clarifie rapidement la situation.

Prolongation des mesures contre la pénurie de personnel soignant?

La surcharge des secteurs de la santé suite aux maladies liées au Covid-19 s'ajoute aux problèmes croissants de sous-effectifs. Des membres du personnel sont absents pour cause de maladie, de quarantaine ou de garde d'enfants. D'autres membres du personnel sont à bout ou décrochent carrément. Par ricochet, les établissements de soins demandent de pouvoir à nouveau bénéficier des assouplissements mis en œuvre antérieurement pour atténuer la pénurie de personnel: recours à des étudiants, réintégration de travailleurs en crédit-temps ou congé thématique, mise à disposition, contrats temporaires successifs, affectation de chômeurs temporaires et de personnes en RCC... Toutes ces mesures sont en effet venues à expiration. Le secteur a donc fait pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il réactive ces assouplissements. Comme le gouvernement ne réagissait pas, les employeurs du non-marchand ont mis le dossier sur la table du CNT. Cela a conduit le 7 décembre à une demande faite au gouvernement de discuter de cette question avec le secteur des soins, pas seulement avec les employeurs, mais aussi avec les syndicats.

Mise en œuvre de l'obligation vaccinale pour le personnel soignant

Le débat sur la vaccination obligatoire du personnel soignant reste vif. Il est attisé



À l'appel du front commun syndical, ce mardi 7 décembre, 5.000 soignants sont venus clamer qu'ils s'opposent fermement au projet de loi d'interdiction professionnelle pour le personnel de santé non vacciné.

par le fait que de plus en plus de pays changent leur fusil d'épaule. Il a divisé les interlocuteurs, comme l'avis du CNT du 15 octobre l'a clairement fait apparaître. Le gouvernement a alors décidé de maintenir son intention avec, du côté du PS, l'espoir que le Conseil d'État casse le projet. Dans le même temps, le gouvernement a décidé de soumettre la question une deuxième fois au CNT. Sans surprise, celui-ci a émis un deuxième avis divisé. L'avis du Conseil d'État est ainsi plus important encore. L'obligation vaccinale pour le personnel soignant, avec un risque de suspension et de licenciement pour ceux qui s'y opposent, soulève en effet de sérieuses questions en termes de non-discrimination, de protection de la vie privée et de respect de l'intégrité physique.

Le gouvernement voulait instaurer l'obligation vaccinale dès le 1^{er} janvier 2022, mais cette date semble de moins en moins réaliste. On a ainsi gagné du temps, en espérant que ce délai supplémentaire permettra de faire évoluer le dossier. Les employeurs du secteur doivent se rendre compte que ce n'est pas en suspendant et en licenciant du personnel soignant que l'on va résoudre les problèmes de surcharge de travail et de pénurie de personnel. Sans oublier les tensions croissantes auxquelles on assiste sur le terrain.

Des aides supplémentaires pour les secteurs touchés?

Le 15 octobre, le gouvernement a encore opté pour des mesures larges, sans réellement viser des secteurs spécifiques. Comme des mesures plus dures ont dû être prises, cette approche n'était pas tenable. Les secteurs touchés demandent des aides économiques supplémentaires. Il s'agit normalement d'une compétence régionale. La Région wallonne a déjà décidé de mesures de soutien pour les discothèques et les dancings, qui ont dû fermer. La Région flamande promet à nouveau des interventions en cas de fermeture obligatoire ou de lourdes pertes de chiffre d'affaires, ainsi que des crédits-pont. La demande de mesures fédérales revient à nouveau sur la table, notamment sous la forme de nouvelles réductions ciblées de cotisations patronales pour la sécurité sociale. Reste à voir quelle sera la réponse du gouvernement.

Prolongation de trois mois pour l'émission des primes corona

Sous la pression des syndicats, le gouvernement a lâché un peu de mou par rapport à la norme salariale misérable de 0,4% en autorisant, au-delà de la norme, la négociation de primes corona en 2021. Ces primes remplacent les chèques-consommation de l'an dernier. Les CCT doivent être déposées pour la fin de l'année. Au départ, les chèques devaient aussi être délivrés d'ici à la fin de l'année. Une course contre la montre s'est ainsi engagée, d'autant plus que les négociations de CCT ont débuté particulièrement tard. Les interlocuteurs sociaux se sont finalement mis d'accord pour demander un délai supplémentaire de trois mois, jusqu'au 31 mars 2022, pour la délivrance des primes. L'obligation de déposer la CCT pour fin 2021 reste d'application.

Dans différents secteurs et entreprises, on a perdu de vue une autre modalité.

Pour utiliser des chèques électroniques au lieu de chèques sous forme papier (sale), il est nécessaire de conclure une CCT d'entreprise. Même une CCT sectorielle ne suffit pas. Les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu se mettre d'accord pour assouplir cette règle. Une CCT d'entreprise reste donc obligatoire pour passer au système électronique. Toutefois, la CCT ne doit pas être déposée pour la fin de cette année, mais avant le 31 mars. En conséquence, de nombreuses primes corona risquent d'être allouées plus tard que prévu, après la fin d'année, puisqu'il faut d'abord finaliser les CCT d'entreprise.

Après 19 mois, enfin une solution pour la maladie professionnelle corona

Dans nos précédents numéros de *Syndicaliste*, nous vous avons dû vous répéter que l'on attendait les nouvelles dispositions pour la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle par Fedris. Un régime existait déjà pour le personnel des secteurs des soins. Depuis longtemps, il était aussi question d'un régime distinct pour les travailleurs qui, dans d'autres secteurs, étaient victimes d'un foyer de Covid-19. En novembre, la base légale a enfin été fixée par le Parlement. L'arrêté d'exécution du gouvernement est paru le 3 décembre. Il est donc possible d'introduire des demandes auprès de Fedris. Seuls le secteur privé et les administrations locales et provinciales sont concernés car Fedris n'est compétent que pour ces secteurs. Pour les autres branches du secteur public, ce sont les autorités compétentes qui devront définir des règles.

Les dispositions sont provisoirement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021. Elles s'appliquent avec effet rétroactif, à condition d'avoir été testé positif après le 17 mai 2020. Tous les détails sont disponibles sur le site de Fedris (www.fedris.be).

| Chris Serroyen |

Agenda du CPPT et du CE en janvier

Au CPPT

La réunion de janvier doit au moins traiter les points suivants:

- **Discussion du rapport mensuel du service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT):** le conseiller en prévention qui dirige le SIPPT présente oralement son rapport mensuel synthèse (accidents du travail, risques dépistés, mesures de prévention prises, relations avec le SEPPT...). Il répond ensuite aux questions éventuelles.
- **Plan annuel d'action pour 2022:** la mise en œuvre de ce plan d'action débute le 1^{er} janvier. Il s'agit de convenir des modalités de suivi de ce plan annuel d'action au sein du CPPT.
- **Mesures de suivi Corona:** étant donné l'évolution constante du contexte sanitaire, il est important de continuer à suivre ces mesures et de les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures.
- **Rapports annuels du service interne PPT et du service externe PPT:** ces rapports doivent être discutés en février. Chaque membre effectif doit, quinze jours au moins avant la réunion de février, recevoir le rapport annuel du service interne. Assurez-vous qu'ils seront disponibles à temps pour pouvoir les étudier et préparer la discussion.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE, les CPPT ont des compétences dans les matières économiques, financières et sociales. Ces CPPT doivent notamment recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives d'emploi (voir ci-dessous).

Au conseil d'entreprise (CE)

La réunion de janvier doit au moins aborder les points suivants:

- **L'information périodique (ou trimestrielle), qui comprend:**
 - **les informations économiques et financières:** celles-ci doivent être fournies par écrit 15 jours à l'avance. Elles traitent de l'évolution durant le trimestre écoulé et des perspectives pour le trimestre suivant, en matière de ventes, commandes, production, coûts et prix de revient, stocks, productivité, emploi...
 - **les informations sur la politique de l'emploi et du personnel:** l'employeur doit fournir des informations sur l'emploi, son évolution récente, les prévisions pour les mois à venir (embauches et licenciements, recours à des travailleurs temporaires, à des intérimaires, structure de l'emploi...).
 - **les informations sur les aides à l'emploi:** l'employeur doit informer sur les aides à l'emploi dont a bénéficié l'entreprise, ainsi que sur leur impact financier sur l'entreprise (notamment les réductions et dispenses de cotisations sociales pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs).
 - **une attention particulière sera aussi accordée à l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique et financière de l'entreprise,** sur l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail.

À la demande des représentants des travailleurs (ou de l'employeur), le réviseur assistera à la réunion du CE qui traite de l'information trimestrielle. N'oubliez pas de lui adresser cette demande à temps.

| Kris Van Eyck et Geneviève Laforêt |

Au CE, une attention particulière sera accordée à l'impact de la crise sanitaire sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail.





À la Cop 26, le charbon et les énergies fossiles ont été mentionnés clairement comme responsables du réchauffement climatique. (Photo: Manifestation des jeunes pour le climat, le 5/11/21 à Glasgow).

Retour sur la Cop 26 Bla-bla-bla ou réelles avancées?

Les citoyens du monde entier attendaient de réels engagements de la part des dirigeants pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre. Entre petites avancées et grosses déceptions, le service d'Études de la CSC réalise une première évaluation de la Cop 26.

Du 31 octobre au 13 novembre dernier s'est tenue la 26^{ème} conférence mondiale sur le climat à Glasgow, en Écosse, sous présidence britannique. La pression était très forte pour obtenir des résultats à la hauteur des enjeux. En effet, la multiplication des catastrophes climatiques partout sur la planète devrait pousser les politiques à prendre des mesures fortes. De plus, pour la première fois depuis la première Conférence des parties (COP) sur le climat (en 1995, à Berlin), la Cop 26 a été reportée d'un an. Chaque année depuis 1995 aura eu sa Cop, sauf 2020 à cause du Covid. Les attentes étaient également élevées car, dans l'Accord de Paris (COP 21 en 2015), il était prévu que, tous les cinq ans, les États rehaussent leurs ambitions climatiques. Enfin, les pays en développement attendaient que les pays développés concrétisent leurs engagements de verser 100 milliards d'euros chaque année dès 2020 aux pays «pauvres» afin de les aider dans leur

combat contre le réchauffement climatique. Voyons en détail si tout cela s'est concrétisé.

Des avancées à relativiser

Nous pouvons relever tout d'abord une série d'avancées à relativiser. Une des plus éclatantes est la mention tant attendue du charbon comme cause du réchauffement climatique. Un tabou saute enfin: le charbon (l'énergie fossile la plus polluante, et donc celle dont il faudrait se débarrasser en premier) et les énergies fossiles sont pour la première fois mentionnées clairement comme responsables du réchauffement climatique. C'est une avancée symbolique importante. Malheureusement, alors que le texte initialement proposé indiquait la nécessité d'une accélération de la sortie du charbon, il a été amoindri à deux reprises. Une première fois par les États-Unis, l'Australie, la Russie et l'Arabie Saoudite. Une seconde fois par la Chine, l'Inde et l'Afrique du Sud en dernière minute. Suite à cela, le texte final du Pacte de Glasgow pour le climat a été édulcoré et vise uniquement à «intensifier les efforts vers la réduction du charbon sans systèmes de capture (de CO₂) et à la sortie des subventions inefficaces aux énergies fossiles». Cela laisse la porte ouverte aux

centrales à charbon avec système de capture et stockage du carbone. Ces systèmes sont peu efficaces, très coûteux et posent une série de problèmes environnementaux. La sortie des subventions «inefficaces» aux énergies fossiles sans mesure de redistribution risque quant à elle de condamner beaucoup de gens à la précarité énergétique. En effet, certaines subventions aux énergies fossiles aident les familles fragilisées à payer leur facture d'énergie. Si on supprime ces subventions sans soutenir financièrement et sans accompagner ces familles dans leur transition vers les énergies renouvelables, la précarité énergétique augmentera.

En ce qui concerne la finalisation de l'Accord de Paris (AP), la mission est accomplie. Le «Paris Rule Book», qui contient les règles de mise en œuvre de l'accord, a en effet été complètement défini. Il n'y a donc plus d'excuses pour ne pas implémenter dès maintenant l'Accord de Paris qui vise, pour rappel, à maintenir le réchauffement climatique nettement en dessous de 2 degrés par rapport à l'ère préindustrielle. L'article 6 de l'AP, organisant les marchés internationaux du carbone, qui posait de nombreuses difficultés, a également été adopté. Il prévoit des mécanismes pour que les parties

(c'est-à-dire les pays signataires de l'AP, soit 195 pays plus l'Union européenne) puissent échanger entre eux des réductions d'émissions («crédits carbone») afin d'atteindre leurs objectifs climatiques. Un pays bon élève, qui réduirait ses émissions de gaz à effet de serre (GES) plus que nécessaire à l'atteinte des objectifs de Paris, pourrait revendre ses crédits carbone à d'autres pays qui n'arrivent pas à atteindre leurs objectifs. Problème: aucun pays au monde n'a de trajectoire en ligne avec les objectifs de Paris! Aucun pays ne remplit donc les conditions pour revendre des crédits carbone. Par ailleurs, il reste de nombreuses lacunes dans cet article 6 qui risquent de miner l'action climatique.

En dehors du texte final, la Cop a été marquée par une série de d'initiatives, de déclarations et d'engagements, notamment sur la déforestation et la réduction des émissions de méthane. On peut néanmoins s'interroger sur la crédibilité de ces engagements. En effet, ceux-ci constituent des déclarations d'intention. Ils n'ont donc pas de valeur juridique ou légale. Prenons la lutte nécessaire contre la déforestation. Une centaine de chefs d'États et de gouvernements ont adopté une déclaration sur les forêts et l'utilisation des terres. Les pays signataires s'engagent ainsi à stopper et inverser la déforestation et la dégradation des terres d'ici 2030. Cette lutte est en effet essentielle, mais les fameux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU, nous promettaient déjà de «promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial» d'ici à ... 2020! Force est de constater que cet engagement n'a pas été respecté malgré tout le poids que l'on prétend donner à ces objectifs de développement durable. En ce qui concerne le méthane, plus de cent pays ont rejoint le «Global

Methane Pledge», lancé par les États-Unis et l'Union européenne en septembre 2021. Cet engagement mondial, qui vise à réduire les émissions de méthane (2^{ème} plus important gaz à effet de serre après le CO₂) de 30% d'ici à 2030, par rapport aux niveaux de 2020, est le premier en la matière. Néanmoins, il ne mentionne pas le rôle majeur de l'agriculture dans les émissions de méthane.

Des attentes bien déçues

Ces avancées mitigées masquent mal l'essentiel de cette Cop. Nous attendions des engagements concrets et contraignants sur la nécessité de limiter le réchauffement global à 1,5 degré par rapport à l'ère préindustrielle. Nous attendions également des mesures de transition juste dans tous les pays pour mettre en œuvre la transition et accompagner les travailleurs afin de ne laisser personne au bord de la route. Nous savons depuis le rapport du Giec d'octobre 2018 qu'il est essentiel de maintenir le réchauffement global à 1,5 degré pour en

éviter les conséquences les plus catastrophiques. Que nous dit le Pacte de Glasgow à ce sujet? Simplement, il confirme que cet objectif demande une action rapide, profonde et durable et qu'il faut réduire nos émissions mondiales de CO₂ de 45% d'ici à 2030 par rapport à 2010. Bref, il confirme ce qu'on savait déjà. Le pacte reconnaît également que les trajectoires actuelles comprises dans les plans climat des différents pays nous mènent non pas à une baisse de 45% des émissions, mais à une augmentation de 13,7% d'ici à 2030. Il se contente de demander aux pays de revoir et de renforcer leurs contributions déterminées au niveau national (CDN ou plans climat) de sorte qu'ils soient compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris d'ici fin 2022! Bref, une fois de plus, on botte en touche et on remet à l'année prochaine les efforts à faire. Le Climate Action Tracker (CAT), un consortium de scientifiques qui étudie l'action climatique réelle des États, a publié une mise à jour de ses analyses en intégrant les promesses faites à Glasgow (1). Les pro-

(1) https://www.rtbef.be/info/dossier/cop26/detail_la-cop26-en-deficit-de-credibilite-climate-action-tracker-pointe-l-ecart-entre-les-actions-et-les-promesses?id=10875556



Les plans climat des différents pays nous mènent non pas à une baisse de 45% des émissions, mais à une augmentation de 13,7% d'ici à 2030. (Photo: Manifestation pour le climat, le 10/10/21 à Bruxelles.)

masses de réduction des émissions à moyen terme (2030) conduiront à une hausse des températures de 2,4° en 2100. La hausse sera plus élevée (2,7°) si l'on se base sur la réalité, autrement dit, sur les politiques actuellement menées et non sur les promesses faites par les États. Le CAT tire la sonnette d'alarme et dénonce le manque de crédibilité de la Cop 26 et des États qui ne tiennent pas leurs promesses (pourtant insuffisantes) en matière de climat.

Il est édifiant de regarder les émissions mondiales de CO₂ et sa concentration dans l'atmosphère. Les deux ne font qu'augmenter depuis des années. Or, le véritable enjeu pour maîtriser le réchauffement climatique est la baisse, au niveau mondial, des émissions de CO₂ et de la concentration de CO₂ dans l'atmosphère. De ce point de vue, les faits sont têtus, et on n'observe globalement aucun progrès à ce sujet crucial, et ce malgré les 26 conférences pour le climat.

Des promesses non tenues

Depuis la Cop 15 à Copenhague, en 2009, les pays développés ont promis de verser chaque année, d'ici 2020,

100 milliards de dollars aux pays en développement pour les aider à atténuer et à s'adapter au réchauffement climatique. C'est ce qu'on appelle le «financement climat international». Cette promesse n'a pas été tenue, mais il a été promis de résorber le retard de financement d'ici 2025. En 2019, ce sont 80 milliards de dollars environ qui ont été versés au titre du financement climat des pays en développement. La majorité de ce financement (71%) est constituée de prêts et non de dons. Nous sommes donc très loin d'atteindre les montants pourtant promis depuis des années. Une note positive, pour autant qu'on y croit, est la suivante: il a été promis par les pays «développés» de doubler d'ici 2025, par rapport au niveau de 2019, l'aide destinée à l'adaptation au réchauffement climatique des pays en développement.

À côté de ce financement climat international, il y a la question des «pertes et dommages» irréversibles déjà causés par le réchauffement climatique. Il faudrait compenser ces pays des pertes et dommages subis par le réchauffement climatique. Il s'agit là d'un élément de la transition juste. Malheureusement, les pays «pauvres»,

qui sont globalement peu responsables du réchauffement climatique, mais qui en subissent le plus violemment les conséquences, ne recevront aucune aide des pays «riches» pour réparer les dégâts causés. On n'a même pas réussi à créer une place permanente pour discuter de ce problème dans les prochaines Cop, mais simplement décidé d'organiser dorénavant une série d'ateliers à ce sujet. L'Écosse, suivie par la Wallonie, sauve l'honneur en débloquant quelques millions pour les pertes et dommages subis par les pays «pauvres».

En ce qui concerne la transition juste, on peut noter de timides avancées. Différentes parties du texte final mentionnent notre définition de la transition juste et la nécessité de la soutenir. Ainsi, sous la pression des syndicats, les pays sont tenus, d'ici à la prochaine Cop, de présenter des stratégies à long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre au moyen d'une transition juste vers des émissions nettes nulles d'ici 2050. Actuellement, 49 pays ont explicitement inclus la transition juste dans leurs plans climat. Dans une déclaration présentée à la Cop 26, des gouvernements (dont la Belgique) déclarent soutenir la transition juste au moyen de la croissance verte, du travail décent et de la prospérité économique lors du passage des économies vers les émissions nettes nulles (2). Cette déclaration, soutenue par 14 pays donateurs et la Commission européenne, les engage à soutenir les conditions de la transition juste dans leur politique de coopération au développement. La transition juste est également discutée dans l'axe de travail intitulé «mesures de riposte». Pour l'instant, cet axe ne reflète pas l'urgence d'intégrer la dimension sociale dans les politiques climatiques ni l'impact que ces dernières ont sur les travailleurs et leurs familles. Il n'est pas non plus prévu d'intégrer structurellement



© Donatienne Coppieters

90% des pays du monde ont un engagement à la neutralité climatique. Le temps du bla-bla est terminé. Action now! (Photo: Manifestation pour le climat, le 10/10/21 à Bruxelles.)

(1) <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally/>

les syndicats dans ces discussions. De plus, certains gouvernements, entreprises et organisations ont leur propre vision de la transition juste, oubliant le focus sur les travailleurs et leurs emplois.

Et la Belgique?

La Belgique, quant à elle, a montré une double image au cours de la Cop 26. Nous pouvons dire avec la Coalition climat que «la délégation belge a joué un rôle constructif dans les négociations, et la Belgique a signé un certain nombre de déclarations importantes. Cependant, l'absence d'accord intra-belge sur la répartition des efforts climatiques continue de jouer des tours à la crédibilité de la Belgique (1)». De plus, la Belgique n'a pas été en mesure de s'engager sur le financement climat international. Il est plus que temps que notre pays intensifie son action climatique. Nos politiques doivent rapidement parvenir à un accord solide sur la répartition des efforts entre les différentes entités belges et confirmer ainsi la contribution de notre pays aux objectifs climatiques européens. Il est également plus que nécessaire que notre pays élabore et mette en œuvre un plan national de transition juste afin d'accompagner l'ensemble des travailleurs dans la transition climatique.

Les limites des Cop

Que conclure de tout cela? D'abord rappeler que les Cop sur le climat n'ont pas vocation à régler tous les problèmes. Elles n'ont pas voix au chapitre important des relations commerciales internationales (qui ont un impact significatif sur le climat) par exemple. Mais elles sont l'occasion pour le monde de faire le point sur la situation et les perspectives climatiques. Elles sont également un moment pendant lequel la tension politique, mé-



Les pays pauvres ne recevront aucune aide des pays riches pour réparer les dégâts causés par les conséquences du réchauffement climatique. (Photo: Manifestation pour le climat le 10/10/21, à Bruxelles.)

diatique et l'opinion publique est très forte. L'objectif fondamental de limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré est, pour l'instant, toujours préservé et confirmé. Il est reconnu également que nous ne sommes pas sur la bonne voie pour l'atteindre. La société civile, les mouvements citoyens, les mouvements de jeunes et le monde syndical doivent continuer sans relâche à mettre la pression sur le monde politique pour que les beaux engagements se traduisent en actions à court terme cohérentes avec l'objectif ultime: maintenir le réchauffement climatique à 1,5 degré par rapport à l'ère préindustrielle.

Pour rappel, nous subissons actuellement un réchauffement de 1,1 degré au niveau mondial depuis le début de la révolution industrielle. Il est ainsi toujours raisonnable de penser qu'on pourrait y arriver, mais la pression sur nos politiques ne doit pas et ne peut pas baisser, au contraire. Des pays montrent la voie et sont très proches de mettre en œuvre les politiques qui conviennent afin de li-

miter le réchauffement du climat. La Gambie, avec son programme de reforestation massive notamment, a été pendant un temps l'unique pays au monde à avoir une trajectoire en ligne avec l'Accord de Paris (2). L'Afrique du Sud nous donne un bon exemple, soutenu au niveau international, de ce que pourrait être une transition énergétique juste (3). Nous l'avons écrit plus haut: tous les États doivent, d'ici à la prochaine Cop en 2022, élaborer des stratégies de réduction des émissions de gaz à effet de serre au moyen de la transition juste vers des émissions nettes nulles. En tant que syndicalistes, nous devons continuer à renforcer la pression pour que ces stratégies soient construites en intégrant nos points de vue et qu'elles soient mises en œuvre rapidement. Désormais, 90% des pays du monde ont un engagement à la neutralité climatique. Il s'agit de les implémenter de façon concrète dès maintenant. Le temps du bla-bla est terminé. Action now!

| François Sana |

(1) www.klimaatcoalitie.be/fr/nouvelles/communiqu%C3%A9-cop26-l%E2%80%99objectif-de-15%C2%B0c-encore-en-vue-%C3%A0-condition-de-passer-r%C3%A9ellement-%C3%A0-l

(2) www.courrierinternational.com/article/climat-la-gambie-seul-bon-eleve-de-laccord-de-paris

(3) <https://ukcop26.org/political-declaration-on-the-just-energy-transition-in-south-africa/>



© Donatienne Coppieters

La journée au champ du Chaudron a notamment permis de faire le lien avec la nourriture servie dans les restaurants d'entreprise.

Les pieds dans la terre Pour sensibiliser au tri des déchets organiques dans l'entreprise

En 2024, les déchets organiques devront obligatoirement être collectés séparément et recyclés. C'est ce que prévoit une directive européenne. Pour préparer les délégués des entreprises bruxelloises et les inviter à mettre ce point à l'ordre du jour du CPPT et du CE, le réseau Brise a organisé la visite d'un projet de maraîchage urbain et un atelier de compostage. L'occasion de sensibiliser plus largement les délégués à l'agriculture, à l'accès à la terre et à l'alimentation durable.

D'où proviennent les produits alimentaires que l'on trouve dans les restaurants d'entreprise? Et que deviennent les restes de nourriture et les déchets organiques de ces mêmes lieux? Si ces deux thématiques ne semblent pas directement liées, le Réseau Brise a décidé de les relier lors d'une visite au champ du Chaudron à Anderlecht.

En traversant le pont du ring près de l'hôpital Erasme, en bas d'une route, toute la biodiversité du Neerpede se révèle aux sens. Un vaste étang foisonne de végétation, de cris d'oiseaux et de vie sauvage. Longer ses berges mène à un chemin qui monte entre des champs et aboutit au champ du Chaudron.

Bertrand y est animateur. En ce mardi ensoleillé du 28 septembre, c'est un groupe

d'une dizaine de déléguées et délégués qu'il accueille pour découvrir ce projet de maraîchage en bordure de Bruxelles. Militants des trois syndicats, aucune couleur ne les distingue. Ils font partie du groupe Kyoto, un groupe créé par le Réseau inter-syndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement (Brise) et constitué de représentants syndicaux qui veulent porter les problématiques environnementales dans leur entreprise et changer les choses de l'intérieur.

Schéma à l'appui, Bertrand commence par leur expliquer le projet. «*Le champ du Chaudron se développe sur 30 ares sur les 60 ares disponibles. C'est un modèle politique, social et agricole. Il en est à sa 4^{ème} année de culture et se développe autour de trois axes: la culture (agriculture à petite échelle en bio); la cuisine et l'alimentation*

(transformation de légumes pour améliorer le modèle économique et mieux rémunérer les maraîchers); l'animation de groupes, la sensibilisation et l'information du grand public et l'organisation d'activités pour inciter les gens à venir manger des légumes locaux et de saison. Le but premier du champ est d'attirer les gens pour que les citoyens se reconnectent à la terre, à la réalité du maraîchage et se réenchangent.» S'ensuit une initiation à l'agriculture biologique, la visite du terrain et la découverte de ses différentes zones: cultures en lignes, zones de forêts comestibles (topinambours, fruitiers, framboisiers...), zone de permaculture, serres, fumier...

Atelier compostage

Après cette mise en bouche, place à l'objectif de la journée: sensibiliser les délégués au compostage et se pencher sur la collecte et le recyclage des déchets organiques en entreprise.

«*L'art de composter est l'action de mélanger des déchets organiques pour qu'il y ait une bonne décomposition de matière et*



Objectif de la journée: sensibiliser les délégués au compostage et se pencher sur la collecte et le recyclage des déchets organiques en entreprise.

que le processus de dégradation naturel soit accéléré. Pour que les matières se décomposent et pour éviter un processus de fermentation, il faut de l'oxygène. Il faut donc que le tas de compost soit bien aéré. Il faut aussi alterner les couches de produits humides et de produits secs: branchages, déchets organiques, cendres... L'idéal est que toutes les matières soient suffisamment petites pour que la décomposition se fasse en même temps. Il est donc mieux de couper les épluchures des fruits et légumes en petits morceaux. On peut y ajouter le marc de café dont les vers de terre raffolent, le thé, le papier coloré (non blanchi). Et terminer avec du broya.»

Une discussion sur le compostage et les déchets organiques s'ensuit. Le lien avec l'action syndicale? Dès le 1^{er} janvier 2024, une directive européenne imposera le tri des déchets organiques partout. L'idée de Brise est d'évaluer avec ses déléguées et délégués la possibilité de réaliser des composts d'entreprise. Mais dans la réalité, ce n'est pas évident. Première condition: avoir un accès au sol: «*Quand une entreprise a accès au sol, il est possible d'installer un fût ou un silo fait en palettes. Il faut évaluer en combien de temps un bac se remplit et faire une évaluation sur un an.*» Bertrand conseille de commencer sur une petite échelle et de l'augmenter progressivement.

Le rôle des délégués

Dans les faits, le tri des déchets est de la compétence des CPPT et des CE.

Première étape: prévoir de mettre le sujet à l'agenda du CPPT et aller crescendo, organiser des formations. Quelques idées échangées par les délégués présents: «*Inviter le maître composteur ou l'éco-conseiller de la commune, se renseigner sur les composts de quartier.*» «*L'entreprise MCA réalise des audits sur les poubelles et les déchets et propose des solutions. On peut se renseigner pour savoir comment elle envisage le tri organique en entreprise.*» «*En unités de soins, nous avons l'habitude de*

tri des déchets, dont les déchets radioactifs. Il faut l'étendre aux déchets normaux.» «*Il faut avant tout éviter le gaspillage, et que les restes des repas de cantine et de restaurants d'entreprises se retrouvent dans les poubelles. Des idées? Prévoir que les travailleurs puissent acheter les repas, organiser un «To good to go» dans les entreprises.*»

L'accès à la terre

Dans la foulée de cette visite, le 27 octobre, les déléguées et délégués se retrouvent autour d'une table et devant un grand écran. Aujourd'hui, ils accueillent, via écran interposé, Antoine Gérard de Terre en vue. L'association a pour mission de faciliter l'accès à la terre pour une agriculture durable. Antoine résume la réalité en chiffres: «*En 1990, la Wallonie comptait 30.000 fermes. Aujourd'hui, il en reste environ 12.700. Une ferme disposait en moyenne de 25 hectares, aujourd'hui, 60. Ce qui explique cela? Les subsides et la politique agricole commune qui offrent des primes à l'hectare et qui incitent les agriculteurs à augmenter leur superficie. Cela monte les agriculteurs les uns contre les autres. Aujourd'hui, le nombre d'agriculteurs s'élève à 22.000 contre 46.760 en 1990 et leur âge moyen est de 55 ans, ce qui va accentuer le problème: le nombre de fermes va encore diminuer et les surfaces augmenter.*»

Dans ce contexte, difficile pour un nouvel agriculteur ou un maraîcher d'acquérir même un petit lopin de terre pour lancer un projet. Terre en vue a pour mission de faciliter l'accès à la terre pour des agriculteurs qui ont des projets d'agroécologie.

L'ASBL fonctionne en coopérative. Elle achète ou loue des terres agricoles et les met en location. Beaucoup de propriétés sont publiques (communes, CPAS). Le but est que la société civile reprenne la main sur la gestion de la terre pour soutenir la transition écologique. L'idée est aussi de créer une communauté de citoyens qui se mobilisent autour d'une ferme pour participer à un changement systémique.

La présentation d'Antoine Gérard suscite pas mal de questions et la matinée s'enrichit des échanges des participants, notamment autour de l'alimentation offerte dans les restaurants d'entreprise et de ce qu'on fait des restes alimentaires. Les délégués ont-ils par exemple un droit de regard sur les cuisines quand c'est un sous-traitant qui s'occupe de la confection des repas? Que peut-on faire pour éviter que les surplus se retrouvent dans la poubelle?

Une fois de plus, les déléguées et délégués sortent fortifiés de cette formation Brise, convaincus qu'il faut agir pour l'environnement là où on se trouve. Pour eux, c'est dans l'entreprise qu'il faut informer, sensibiliser, convaincre pour passer à l'action. Mais quand on sait que, dans certaines entreprises, il a fallu 10 ans pour remplacer les gobelets jetables par des tasses lavables, le chemin est long. Il faut de la patience et de la persévérance. Les formations offertes par Brise rappellent que les délégués ne sont pas seuls à mener ces combats qui se livrent sur du long terme, malgré l'urgence, et les remotivent dans leurs combats.

| Donatienne Coppieters |

L'environnement au cœur de l'action syndicale

Le compostage, le maraîchage urbain, l'accès à la terre pour les agriculteurs semblent bien éloignés des préoccupations syndicales. Mais finalement, quel est le rapport entre ces journées de formation et le travail des délégués en entreprise? Témoignages.



Christina Hosszu, coordinatrice du réseau Brise pour la CSC Bruxelles

«L'objectif de ces journées est d'ouvrir les horizons des délégués, leur permettre d'étoffer leur argumentaire pour inscrire l'environnement au cœur de l'entreprise. Ils sont plus informés, et donc plus conscients et plus armés.

La visite du champ du Chaudron était une ouverture au compostage et au tri des déchets organiques et, plus largement, à la problématique de l'accès à la terre présentée par Terre en vue. Cela ouvre les champs, permet de structurer l'action de l'entreprise à un niveau plus global. Par exemple, au niveau des cantines et des restaurants d'entreprise, les délégués peuvent peser sur le choix des fournisseurs.

La participation au groupe Kyoto peut apporter du sens au niveau du travail dans des entreprises qui en ont peu. Être formé en continu sur des problématiques d'actualité donne du souffle au niveau personnel et syndical. Une réflexion sur les changements de comportement peut entraîner un effet boule de neige. Brise apporte aussi des contenus et des outils pour mener des actions concrètes en entreprise telles que les fiches syndicales. Une des forces du groupe Kyoto et du réseau Brise est de réunir des délégués syndicaux des trois couleurs sans mettre en avant aucune couleur. Ainsi, ils seront plus forts pour porter ensemble des thématiques environnementales dans leur entreprise. Ce travail collectif peut aussi mener à des revendications.

Le groupe Kyoto est ouvert à tous les délégués qui ont envie de s'engager. Il demande une régularité de participation. Son but est de créer un réseau entre les délégués syndicaux, une relation de confiance pour échanger sur les réalités et s'entraider. Il fonctionne sur un jour par mois en libération syndicale.»

Samir, Bruxelles Propreté

«C'est la 2^{ème} réunion du groupe Kyoto à laquelle je participe. C'est un enrichissement à appliquer dans sa vie courante et ça apporte des idées pour agir dans l'entreprise. Au niveau environnemental, ce qui me questionne particulièrement comme chauffeur de camion à Bruxelles Propreté, c'est qu'on utilise des camions de 15 tonnes pour aller vider quelques bulles à huile dans tout Bruxelles. C'est absurde. Il faudrait le faire avec de petits véhicules adaptés. Je suis en plein apprentissage. Mon objectif est d'apporter ma pierre à l'édifice, de lutter contre le gaspillage. Participer au groupe Kyoto va me permettre d'ouvrir les yeux avec des personnes qui ont une avance sur moi sur ces sujets.»



Nadia, Educam

«J'ai rejoint le groupe Kyoto fin 2018. Personnellement, je suis sensible au climat et à l'environnement, je fais du tri des déchets, je regarde les étiquettes quand j'achète quelque chose et je n'achète pas chinois... Le groupe Kyoto offre l'avantage de travailler avec les autres syndicats et de rassembler des délégués d'horizons différents: des gens de la ville, de Flandre, de Wallonie, de la campagne et d'entreprises variées. Au plus il y a de diversité dans un groupe, au mieux c'est. Cela donne une ouverture. Pour moi, le défi est de changer les individus un par un parce que le changement individuel amène le changement collectif. Une personne crée un cercle comme une contamination virale mais écologique. Il s'agit de convaincre chaque collègue pour avoir une base pour y aller ensemble. Au CPPT, nous avons négocié une zen room, la ventilation avant que ça ne soit obligatoire, le tri des déchets, de remplacer le plastique par des tasses et des couverts non jetables. Je veux maintenant connaître le PEB de l'entreprise, travailler sur le tri et le compostage des déchets organiques... De temps en temps, j'envoie des idées au comité Be green de l'entreprise où il n'y a pas de délégué.»

Alain, hôpital Saint Luc

«Les formations de Brise et du groupe Kyoto sont enrichissantes et nous permettent de faire passer des messages au personnel et à la direction. Au CPPT, on parle de nos connaissances et on peut proposer des choses.»



| Donatienne Coppieters |

Plus d'infos sur Brise et le groupe Kyoto:
www.brise-environnement.be
 Christina Hosszu:
Christina.Hosszu@acv-csc.be



Le projet de directive européenne sur les salaires minimums adéquats fait encore l'objet de nombreuses discussions. L'objectif est de parvenir à un texte final d'ici février 2022.

Directive européenne sur le salaire minimum adéquat Le bilan après un an

Dans le numéro 932 de *Syndicaliste* édité en novembre 2020 (p. 22-23), nous vous présentions la proposition de directive relative au salaire minimum adéquat de la Commission européenne. Un peu plus d'un an plus tard, où en est-on et quels sont les enjeux à venir?

La directive sur deux fronts

Après la proposition de la Commission européenne, deux autres institutions européennes sont entrées dans la danse: le Conseil européen et le Parlement européen.

Chacune de ces institutions se penche actuellement sur le texte de la directive.

Le Conseil européen devra tenter d'arriver, si pas à un consensus, à tout le moins d'obtenir une majorité dite qualifiée (1) d'États membres en faveur d'une proposition de texte émanant du Conseil européen. Les échos que nous recevons des travaux au sein du Conseil européen font craindre un affaiblissement du texte de la directive. Il est attendu que le Conseil achève ses travaux à la mi-décembre.

La commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen est quant à elle parvenue, le 11 novembre dernier, à dégager une large majorité en faveur d'un texte beaucoup plus ambitieux que la proposition initiale de la Commission européenne. Le texte a ensuite été soumis au vote en séance plénière le 25 novembre. Ce texte ambitieux a reçu le soutien d'une large majorité de députés européens et constitue une belle victoire pour le mouvement syndical européen.

Un parcours encore long et sinueux

On le voit, la proposition de directive formulée par la Commission européenne a subi et va encore subir de nombreuses modifications. Des négociations devront s'engager entre la Commission, le Parle-

ment et le Conseil pour trouver un compromis entre ces trois institutions. On peut dès lors s'attendre à un bras de fer entre le Parlement et le Conseil. Le texte ambitieux voté par une large majorité d'eurodéputés permettra au Parlement d'entamer les négociations avec un mandat solide pour contrebalancer des propositions vraisemblablement moins ambitieuses au sein du Conseil européen.

Les enjeux des négociations à venir

L'un des enjeux sera de définir ce qu'il convient d'entendre par salaire minimum adéquat. Les États membres les plus réticents tenteront d'avoir une marge de manœuvre la plus large possible pour définir cette adéquation.

Nous défendons l'inclusion d'un double seuil au regard duquel l'adéquation doit être évaluée: 50% du salaire moyen national brut à temps plein et 60% du salaire médian national brut à temps plein. Il est à craindre que des questions institutionnelles européennes ne permettent au mieux que de donner un caractère indicatif (et non contraignant) à ce double seuil.

(1) La majorité qualifiée est atteinte si deux conditions sont remplies: 1) 55% des États membres ont exprimé un vote favorable (soit 15 sur 27); 2) La proposition est soutenue par des États membres représentant au moins 65% de la population totale de l'UE.

La directive contient aussi un volet important visant à obliger les États membres à prendre des mesures de promotion de la capacité des interlocuteurs sociaux à s'engager dans la négociation collective en matière salariale, tant au niveau sectoriel qu'interprofessionnel. Il est en effet démontré que les niveaux de salaires sont plus élevés dans les pays qui présentent une large couverture par la négociation collective.

Les États membres dans lesquels cette couverture n'atteint pas 70% devront mettre en place un plan d'action afin d'atteindre ce seuil de couverture. La proposition des rapporteurs du Parlement européen rehausse ce seuil de couverture à 80%.

Et la Belgique dans tout ça?

Comme nous l'avions déjà signalé dans le numéro de *Syndicaliste* du mois de novembre 2020, les critères d'adéquation qui seront repris dans la directive ne s'appliquent qu'aux salaires minimums fixés par la loi. Ces critères ne s'appliqueront pas aux salaires minimums fixés dans le cadre de la négociation collective.

Le Conseil national du travail a entre-temps établi que le système belge de fixation du salaire minimum est bien conventionnel, à quelques exceptions près. Les dispositions de la directive concernant l'adéquation du salaire minimum ne s'appliqueront donc pas à la Belgique.

Pourtant, le niveau du salaire minimum en Belgique est malheureusement en deçà du double seuil d'adéquation de 50% du salaire moyen et de 60% du salaire.

Concernant le volet relatif à la promotion de la négociation collective, le niveau de couverture par la négociation collective en Belgique est de 96%, soit bien au-delà des seuils de 70% et 80% dont il est ac-

tuellement question. La Belgique ne sera donc pas tenue d'établir un plan d'action.

Impact de la directive en Belgique?

Mais alors, quel sera l'impact de cette directive en Belgique?

Tout d'abord, il ne faut pas sous-estimer la valeur politique d'une telle directive au niveau européen. En plaidant pour une directive européenne forte en la matière, nous agissons sur les politiques économiques européennes qui ont pendant trop longtemps consisté à détricoter les protections sociales dans les États membres.

Ensuite, si la Belgique ne sera a priori pas directement concernée par les avancées qui pourraient être engrangées dans cette directive, la soutenir, c'est soutenir le renforcement de la position de nos partenaires syndicaux européens dans la négociation collective nationale et dans la lutte pour un salaire minimum juste et adéquat.

Au sein du marché unique européen, la situation d'un travailleur européen est intrinsèquement liée à celle d'un travailleur belge, et inversement. Il est donc dans notre intérêt de défendre le renforcement de la position de l'ensemble des travailleurs européens et de soutenir une intégration européenne positive et une convergence sociale vers le haut. La solidarité syndicale internationale, en ce compris européenne, est d'ailleurs à cet égard une valeur fondamentale défendue par la CSC.

Par ailleurs, la directive contient un certain nombre de dispositions transversales qui devront s'appliquer dans l'ensemble des États membres, en ce compris en Belgique:

- Il est notamment prévu d'imposer aux États membres d'adapter leur législation afin que les marchés publics ne puissent être attribués qu'à des entre-

prises respectueuses de la concertation sociale et qui s'engagent dans la négociation collective avec leurs travailleurs.

- La directive met également en place un mécanisme de monitoring européen auquel la Belgique sera également soumise. Elle devra ainsi régulièrement rendre des rapports à la Commission européenne sur l'état de la négociation collective dans le pays et sur l'évolution du salaire minimum.

Le salaire minimum en Belgique, fixé par voie conventionnelle, n'atteint pas les seuils de 50% du salaire moyen (40%) et de 60% du salaire médian (47%). Si cette directive ne nous permettra pas de juridiquement imposer à la Belgique de relever le salaire minimum au-delà de ces seuils, elle constituera néanmoins un outil de persuasion auprès de nos autorités dont la politique de modération salariale plombe la négociation collective en matière salariale. Cette politique ne permet en effet pas d'entamer un mouvement sérieux de rattrapage du niveau du salaire minimum interprofessionnel pour atteindre le double seuil.

La directive prévoit pourtant que tous les États membres se doivent de promouvoir la négociation collective en matière salariale. Cette politique de modération salariale mise en place par la Belgique via la loi de 1996 porte clairement atteinte à cet objectif de promotion de la négociation collective en matière salariale consacré par la directive. La directive pourrait ainsi s'avérer un outil décisif dans le combat syndical contre cette loi de 1996.

Pour toutes ces raisons, la CSC continuera à soutenir une directive européenne ambitieuse en la matière, malgré les nombreux obstacles qu'elle aura encore à franchir. Il se murmure que les institutions européennes ont pour ambition d'aboutir au premier semestre de l'année prochaine. Rendez-vous est pris.

| Alexis Fellahi |