

# Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 12 janvier 2022 / n° 957

La vie est **chère.**   
Il faut **de meilleurs salaires!**



Mettez la pression,  
**signez la pétition** #loisurlessalaires



3  
TSE et CSC Seniors  
5 km contre la suppression  
des distributeurs de billets

4-7  
Campagne wallonne  
Le train du numérique ne  
doit laisser personne à quai

18-24  
Rétrospective  
Les articles publiés en 2021





## Sommaire

- PÉTITION**  
2 La vie est chère. Il faut de meilleurs salaires!
- EN ACTION**  
3 TSE et CSC Seniors: 5 km contre la suppression des distributeurs de billets  
3 Volontaire à la CSC? Vous êtes assuré!
- CAMPAGNE WALLONNE:**  
4 Le monde d'après c'est maintenant  
4 Le train du numérique ne doit laisser personne à quai!  
5-6 Handicap: quand la fracture numérique accentue celles du corps  
7 **Andrée Motte:** «Les services publics ne tiennent pas compte des personnes qui ne savent pas utiliser la technologie»
- LÉGISLATION SOCIALE**  
8-9 Nouvelle hausse des allocations sociales à partir du 1er janvier 2022  
9 Augmentation du salaire net grâce à la diminution du précompte professionnel
- MESURES CORONA**  
10 Vivre avec le Covid-19, année 3
- DANS L'ENTREPRISE**  
11 Agenda du CPPT et du CE en février  
12-13 Services interne et externe de prévention et de protection au travail: rapports annuels  
14-15 Belfius: le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail  
16-17 Télétravail structurel: CCT type
- BOÎTE À OUTILS**  
18-24 Rétrospective Syndicaliste 2021



La vie est **chère.**  
Il faut **de meilleurs salaires!**

**SIGNEZ LA PÉTITION**

**L'année qui démarre risque de coûter cher. Logement, chauffage, alimentation, carburant..., les augmentations de prix sont partout.**

Le problème est que les revenus n'augmentent pas à la même vitesse, les hausses de salaires étant fortement limitées par la loi sur la norme salariale. Même dans les entreprises qui engrangent de gros bénéfices, la loi nous empêche de négocier plus.

En conséquence, le coût de la vie est devenu un problème. Les salaires sont trop faibles pour permettre à tous les ménages de remplir leur caddie! Et de plus en plus de gens ont du mal à payer leurs factures.

La CSC, la FGTB et la CGSLB demandent aux responsables politiques de prendre conscience de la situation et de modifier la loi sur les salaires. C'est pourquoi, nous lançons une pétition citoyenne «La vie est chère. Il faut de meilleurs salaires!» auprès de la Chambre. Si nous arrivons à rassembler 25.000 signatures, elle sera obligée de débattre de la réforme de la loi sur les salaires.

Jusqu'à la fin du mois de mars, nous allons convaincre sans relâche un maximum de gens de signer cette pétition.

Signez la pétition sur <http://www.bitly.com/petition-salaires>  
Diffusez le message dans votre entreprise via l'affiche et le flyer à télécharger sur [www.lacsc.be/actualite/campagnes/loisurlessalaires](http://www.lacsc.be/actualite/campagnes/loisurlessalaires).

### Comment signer la pétition?

Avec cette pétition, nous voulons que La Chambre des représentants se penche sur la modification d'une loi existante. Il s'agit d'une procédure officielle qui prend place sur une page internet du gouvernement. C'est pourquoi vous devez vous connecter si vous souhaitez signer la pétition.

1. Rendez-vous sur la page de la pétition:  
<http://www.bitly.com/petition-salaires>
2. Appuyez sur le bouton vert «Veuillez vous identifier pour signer la pétition»
3. Connectez-vous via CSAM, par exemple avec eID ou ItsMe!

**Besoin d'aide?** Regardez la vidéo explicative (accessible via la page de la campagne sur le site de la CSC ou sur <https://sma-help.fedict.belgium.be/fr/videos/sidentifier-csam-sur-les-services-en-ligne-de-ladministration>) sur les différentes possibilités de connexion via CSAM ou consultez les vidéos explicatives pour chaque type de connexion (<https://sma-help.fedict.belgium.be/fr/videos-pedagogiques>).

## colophon

**Photo de couverture:** CSC, FGTB, CGSLB  
**Rédaction:** BP 10 - 1031 Bruxelles  
**Secrétariat de rédaction:**  
Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83  
**Courriel:** [dcoppieters@acv-csc.be](mailto:dcoppieters@acv-csc.be)  
**Site Internet:** [www.lacsc.be](http://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



Les travailleurs sans emploi (TSE) et les seniors de la CSC s'opposent à la suppression du nombre de distributeurs de billets.

## TSE et CSC Seniors 5 km contre la suppression des distributeurs de billets

L'ASBL Financité organisait le mardi 21 décembre 2021 une marche symbolique de cinq kilomètres à Bruxelles pour dénoncer la réduction drastique du nombre de distributeurs de billets annoncée par quatre grandes banques (Belfius, BNP Paribas Fortis, ING et KBC).

Celles-ci arguent que «tout citoyen ou citoyenne aurait bientôt accès à un distributeur de billet à moins de 5 kilomètres à vol d'oiseau de son domicile», comme s'il s'agissait d'un service supplémentaire. Or, il s'agit bien d'une régression et le service sera insuffisant.

Ces cinq kilomètres, c'est la promesse de Batopin, cette société créée par les quatre plus grandes banques belges. L'idée est que 95% de la population aura accès à un distributeur à moins de 5 kilomètres. Or, aujourd'hui, un peu plus de 60% de la population y a accès à moins d'un kilomètre, 82% à moins de deux kilomètres.

### L'État doit garantir le service bancaire universel \*

Après avoir obligé tout le monde à passer par les banques en limitant au maximum la circulation de l'argent liquide, les banques prennent en otage les personnes les plus précarisées.

Le 19 juillet 2021, les banques ont inauguré un nouveau service qui doit faciliter l'accès de tous et de toutes aux banques. Mais les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) pensent que les objectifs ne sont pas atteints car: le prix de base qui s'élève à 60€ par an (au lieu de 16€ actuellement) est trop élevé; pour obtenir ses extraits de compte sans payer des frais supplémentaires, il faut se déplacer dans une agence (il y en aura de moins en moins) qui en plus doit disposer de terminaux de paiement qui permettent aussi l'impression d'extraits; le service de base ne donne pas accès à une carte de crédit; les prix des services non compris dans le pack du service universel de base ne sont pas cadrés.

Seul le service via internet reste gratuit, ce qui pénalise toutes les personnes qui n'ont pas accès aux services bancaires en ligne (voir p. 4-7).

D'un autre côté et en même temps, les banques mettent en place les projets Batopin et Jofico qui installent de nouveaux distributeurs automatiques, mais qui ont pour conséquence la disparition des distributeurs qui permettent d'effectuer des opérations manuelles.

Pour les TSE, ni le nouveau service bancaire universel ni les projets Batopin et Jofico ne sont un progrès. Les deux rendent les services bancaires moins accessibles.

\* Extrait de l'Écho des TSE, la nouvelle newsletter des TSE de la CSC. Vous souhaitez la recevoir? Demandez-le à Khadija Khourcha: [khadija.khourcha@acv-csc.be](mailto:khadija.khourcha@acv-csc.be).

### brochure

#### Volontaire à la CSC? Vous êtes assuré!

Vous êtes actif comme délégué et/ou militant à la CSC? La CSC vous assure pour les activités qu'elle organise, mais aussi pour toutes les autres activités qui s'inscrivent dans le cadre de ses objectifs.

Vous souhaitez recourir à cette assurance en tant que délégué, militant ou volontaire? Découvrez comment faire sur <https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/assurancemilitants2021-2.pdf>





# Le train du numérique ne doit laisser personne à quai!

**Tout le monde n'est pas égal face à la digitalisation de la société. Or, tout le monde a besoin d'accéder à des services essentiels comme l'administration, la santé ou la mobilité. L'inclusion numérique est un enjeu fondamental d'accès aux droits.**

Applications sanitaires, banques en ligne, bornes numériques, accès à l'administration sécurisé via ItsMe... Le développement d'outils et d'applications numériques a subi un coup d'accélérateur avec la crise sanitaire. Alors qu'un nombre considérable d'institutions et de services d'intérêt général basculent dans le digital, cette numérisation exclut de nombreuses personnes de l'accès à leurs droits sociaux, faute de matériel ou de compétences digitales.

Aujourd'hui, l'utilisateur est considéré par de nombreuses entreprises et services comme mobile et connecté par défaut, partant du principe que tout le monde est capable d'utiliser les outils numériques.

À cet égard, l'augmentation des chiffres de l'équipement ces dernières années

est trompeuse: le fait de posséder un ordinateur ou une tablette ne préjuge pas d'avoir les compétences pour les utiliser. En Wallonie par exemple, 35 % des utilisateurs d'internet se connectent uniquement par smartphone. Or, tous les services ne sont pas accessibles via ce support.

Beaucoup de personnes restent donc à la périphérie de la société numérisée, ce qui exclut ou limite leur accès à des services essentiels comme les transports collectifs, les soins de santé, les services administratifs, voire même de certaines crèches où, désormais, l'inscription se fait exclusivement en ligne.

Les groupes sociaux ne sont pas égaux face à la numérisation des services, ce qui peut aboutir à des effets discriminatoires dans divers domaines de la vie so-

ciale (éducation, emploi, vie administrative et citoyenne...) et à une (auto) exclusion des droits sociaux. Ce sont d'ailleurs les groupes moins favorisés qui ont moins recours aux services en ligne.

## Vers une inclusion numérique

La numérisation de ces services pose une grave question démocratique: comment garantir l'accès à ces services essentiels à toutes et tous alors que toute la population ne possède pas le smartphone dernier cri lui permettant de suivre un cours en ligne, ne maîtrise pas les outils lui permettant d'acheter un ticket ou un abonnement de transport en commun en ligne ou est dans l'incapacité de compléter ses impôts en ligne du fait de difficultés physiques liées entre autres, à l'âge ou à la présence d'un handicap (lire article page 5)?

# Handicap

## Quand la fracture numérique accentue celles du corps \*

**Censés nous faciliter la vie, les outils numériques sont considérés comme «naturellement» accessibles à tous. C'est loin d'être le cas. La relation entre le numérique et le handicap présente plusieurs paradoxes, entre inclusion et exclusion, ouverture du champ des possibles et renforcement des inégalités sociales.**

Qu'aurions-nous fait sans internet lors du premier confinement? Cette question, il faut peut-être la poser aux 15% de personnes qui, dans notre pays, sont atteintes d'un handicap auditif, cognitif, moteur ou visuel.

Pour le quasi million de personnes dans cette situation – sans compter celles atteintes d'une maladie grave ou invalidante, les personnes âgées ou accidentées temporaires – de nombreux services, informations et ou moyens d'interagir sont tout simplement hors de portée. Dans un environnement toujours plus numérisé, la fracture technologique inhibe la vie sociale, citoyenne..., et vulnérabilise davantage une tranche de la population déjà en difficulté. >>

\* La version intégrale de cet article a été publiée dans le magazine «En Marche» du 21 octobre 2021.

L'inclusion numérique doit devenir un enjeu collectif. Cela passe, entre autres, par un accès plus égalitaire aux services essentiels et le maintien, à l'occasion de leur développement digital, d'alternatives gratuites: guichets, documents papier... Il faut donc remettre l'humain au centre de cette problématique et lui faciliter l'accès aux tickets qui lui permettront de voyager dans le train du numérique...

| David Morelli |

**Sources:** intervention de Patricia Vendramin, directrice de recherche à la Fondation Travail-Université, à l'occasion de l'AG CSC Senior 2021 et Baromètre de l'inclusion numérique (à paraître).



*Depuis juin dernier, une directive européenne impose à tous les États membres de rendre à tous – quel que soit le handicap de l'utilisateur – les applications mobiles et sites internet des organismes et entreprises publiques. Mais à l'heure actuelle, seuls 5 à 8% d'entre eux le sont réellement.*

## >> Sites hors-la-loi

Depuis juin dernier, une directive européenne impose à tous les États membres de rendre à tous – quel que soit le handicap de l'utilisateur – les applications mobiles et sites internet des organismes et entreprises publiques. Il y a eu quelques petits dé clics en Belgique, mais on est encore bien loin du compte, selon Rafal Naczyk, porte-parole d'Eqla (ex-Œuvre nationale des aveugles), une association d'aide aux personnes aveugles et malvoyantes: «Certains secteurs du service public ont pris conscience de l'étendue du problème. Mais à l'heure actuelle, seuls 5 à 8% des sites internet et applications mobiles sont réellement accessibles. On est réellement à la traîne». L'État ne sanctionne pas encore pour le moment les sites «hors-la-loi».



Les progrès technologiques permettent aujourd'hui à presque tout le monde d'utiliser un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

Quant à l'accessibilité des sites internet des entreprises privées «noire-jaune-rouge», le bilan n'est pas plus réjouissant: 78 % des sites ne sont pas suffisamment accessibles. Une personne avec un handicap rencontrera des obstacles qui l'empêcheront, par exemple, de faire des courses en ligne, de se renseigner sur une activité culturelle ou de suivre l'actualité (1).

## Le confinement, un catalyseur

Pourtant, pour les personnes atteintes d'un handicap moteur par exemple, la numérisation de l'information est une chance. Des difficultés insurmontables dans le monde physique peuvent disparaître. «Une volée d'escaliers, un comptoir trop haut, etc., n'existent pas dans le monde virtuel», souligne Thérèse, hémiplegique depuis plus de 30 ans suite à un accident domestique. Je suis montée directement dans le train de l'informatisation par nécessité, car je ressentais qu'il allait prendre rapidement de la vitesse.» Aujourd'hui, elle fait ses courses par internet, effectue des opérations bancaires depuis son smartphone et visite même virtuellement des musées éparpillés dans le monde entier!

Thérèse n'est peut-être pas une exception, mais son expertise des outils numériques fait d'elle une «privilegiée» malgré le handicap.

## Aidants numériques

«La crise sanitaire a mis en lumière les difficultés de connexion numérique d'un certain nombre de nos 10.000 membres. Notre crainte est que dans le futur, ceux-ci soient définitivement déconnectés», souligne Hélène Carpiaux, porte-parole d'Altéo, mouvement social des personnes malades, valides et handicapées de la Mutualité chrétienne.

Conscient de la nécessité d'un accompagnement adapté, Altéo a décidé de met-

tre sur pied ses propres formations, animées par des volontaires «aidants numériques» qui s'adressent aux personnes atteintes d'un handicap, mais aussi à un public âgé, souffrant d'une maladie chronique invalidante ou temporairement accidenté.

## Les techniques progressent

Les progrès technologiques permettent aujourd'hui à presque tout le monde d'utiliser un ordinateur, une tablette ou un smartphone. Depuis plusieurs années, il est possible de manier ces appareils à la voix ou au regard. «Il faut se réjouir de ces progrès», estime Stéphanie Gateau, fondatrice d'Handiroad, une application mobile qui vise à faciliter les déplacements urbains des personnes en situation de handicap, et conçue avec leur aide. Il faut toujours veiller, cependant, à rendre l'utilisation d'un outil numérique simple et compréhensible: si une application est trop compliquée à déchiffrer, si un programme informatique est trop ardu à installer sur un ordinateur, ils ne servent à rien», argumente-t-elle.

Certaines avancées technologiques destinées initialement aux porteurs de handicap(s) ont d'ailleurs été bénéfiques au grand public, comme le développement de la synthèse vocale qui a amené la commande vocale sur nos smartphones. Vecteur puissant d'innovation, l'accessibilité contribue à l'intérêt général, aussi parce que personne n'est à l'abri de se retrouver, à tout moment, en situation de vulnérabilité physique ou cognitive.

| Julien Marteleur |  
(adapt. David Morelli)

(1) «Moniteur de l'accessibilité 2019», AnySurfer, 2019.



*Andrée Motte: «Aujourd'hui, on supprime les guichets dans les banques et les gares, on ferme les postes... et certains services sont payants si on ne passe pas par les applications digitales. Ce n'est pas normal que les services publics ne tiennent pas compte des seniors qui, comme moi, n'ont pas appris à utiliser les outils digitaux.»*

## «Les services publics ne tiennent pas compte des personnes qui ne savent pas utiliser la technologie»

**Andrée Motte, pensionnée, a fait toute sa carrière dans le secteur du nettoyage. Alors que le quotidien s'informatise de plus en plus, cette montoise d'adoption tente, à 69 ans, d'apprendre à utiliser les outils digitaux devenus essentiels. Mais le parcours vers l'inclusion numérique est long et difficile...**

«J'ai eu mon premier GSM il y a environ 25 ans. C'était un simple GSM, juste pour téléphoner. Mais plus le temps passe, plus l'évolution de la technologie a rendu l'utilisation de ces appareils compliquée. Je n'avais jamais utilisé un ordinateur et je n'ai jamais pris le temps d'apprendre à m'en servir. À l'époque, ça ne m'intéressait pas. On m'a acheté un smartphone il y a quelques semaines parce que maintenant, si on veut aller manger quelque part, on a besoin d'un Covid Safe Ticket. L'application a été installée dans mon smartphone... Mais si je vais boire un verre seule et qu'on me demande mon Pass, je ne suis pas encore sûre de savoir comment faire pour le montrer. Je me sens diminuée. Je n'ai pas été habituée, comme beaucoup d'autres seniors, à la logique de ces utilisations.»

### Peur des machines

«Au niveau bancaire, on demande, dans certaines applications, de mettre le numéro de carte d'identité, les codes bancaires. Ça ne me met pas en confiance et je pense que c'est le cas de pas mal de personnes de ma génération. Je me méfie. Je n'ose pas, j'ai toujours peur de faire des bêtises ou de me faire arnaquer. En fait, j'ai peur de ces machines.»

Aujourd'hui, on supprime les guichets dans les banques et les gares, on ferme les postes... et certains services sont payants si on ne passe pas par les applications digitales. Ça doit être très difficile pour certains pensionnés, mais aussi pour certains

jeunes: ils n'ont pas tous les moyens de s'acheter un ordinateur ou un smartphone. Ce n'est pas normal que les services publics ne tiennent pas compte des seniors qui, comme moi, n'ont pas appris à utiliser les outils digitaux. Si mon mari n'était pas là pour réaliser les opérations bancaires ou administratives, je serais dans le néant total. »

### Besoin de formations

«Je ne m'y suis pas pris à temps pour essayer de rester en phase avec ces évolutions. J'ai ressenti les problèmes bien avant le Covid. On m'envoyait des messages, mais je ne savais pas comment rédiger les phrases et envoyer les réponses. Je me suis dit qu'il y avait un problème. Il existe sans doute des initiatives au niveau communal, mais je ne sais pas à qui m'adresser ni où aller. Des séances d'information devraient être organisées à l'attention de personnes qui, comme moi, ne savent pas comment utiliser la technologie. Je pense que suivre des formations constitue une des solutions pour que les seniors puissent s'en sortir. Celles données aux militants CSC Seniors de la Fédération Mons-La Louvière [Les ambassadeurs du numérique, NDLR] permettent de répondre à nos questions. Je m'aperçois, à l'occasion de ces formations que certains seniors se débrouillent plutôt pas mal. J'ai la volonté de changer pour, par exemple, pouvoir lire les nouvelles, etc. Maintenant, le numérique, ça m'intéresse.»

| Propos recueillis par David Morelli |

# Nouvelle hausse des allocations sociales à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022

**Les pensions minimums sont à nouveau majorées de 2,65%. Il s'agit de la deuxième des quatre phases de ce relèvement progressif, chacune au 1<sup>er</sup> janvier, de 2021 à 2024.**

La CSC a en outre obtenu des améliorations significatives, en partie grâce à la deuxième étape du plan quadriennal du gouvernement fédéral visant à augmenter les allocations minimums et à relever les plafonds des pensions. Et en partie aussi grâce à un nouveau train de mesures relatives à la liaison au bien-être pour 2021-2022 qui fait partie des mesures budgétaires pour 2022.

## Deuxième phase des augmentations des pensions

Après une augmentation de 2% en juillet dans le cadre de la liaison au bien-être, les pensions minimums sont à nouveau majorées de 2,65%. Il s'agit de la deuxième des quatre phases de ce relèvement progressif, chacune au 1<sup>er</sup> janvier, de 2021 à 2024.

Dans le cadre de ce même plan quadriennal, les plafonds de calcul des nouvelles pensions seront également relevés à quatre reprises. La deuxième étape prévoit une augmentation de 2,38% au 1<sup>er</sup> janvier 2022. À cela s'ajoute, à la même date, l'augmentation de l'enveloppe de la liaison au bien-être: plus 1,1%, soit un total de 3,5%.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le (plafond du) droit minimum par année de carrière sera également augmenté de 2% dans le cadre de l'enveloppe de la liaison au bien-être. Les pensions plus anciennes, supérieures au minimum en vigueur en 2017, seront également augmentées de 2%.

## Seuil sous l'allocation transitoire

Sur proposition de la CSC, la Chambre a également décidé le 21 décembre 2021 d'instaurer une allocation transitoire minimale pour les jeunes veuves et veufs, égale au minimum de la pension de survie. Le Service fédéral des pensions ap-

pliquera cette mesure aux allocations, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

## Plus 2,58% pour les allocations d'aide sociale

Dans le cadre du plan quadriennal du gouvernement pour les minima sociaux, toutes les allocations d'aide sociale (revenu d'intégration, intervention pour les personnes handicapées et Grapa) seront relevées de 2,58% au 1<sup>er</sup> janvier 2022, en plus de l'indexation et de la liaison au bien-être.

## Améliorations pour les malades et les invalides

Dans le cadre du plan quadriennal d'augmentation des minima, les minima pour les travailleurs irréguliers en maladie ou en invalidité sont à nouveau majorés de 2,58% au 1<sup>er</sup> janvier 2022, en raison du lien légal entre ce minimum et le revenu d'intégration (cf. supra).

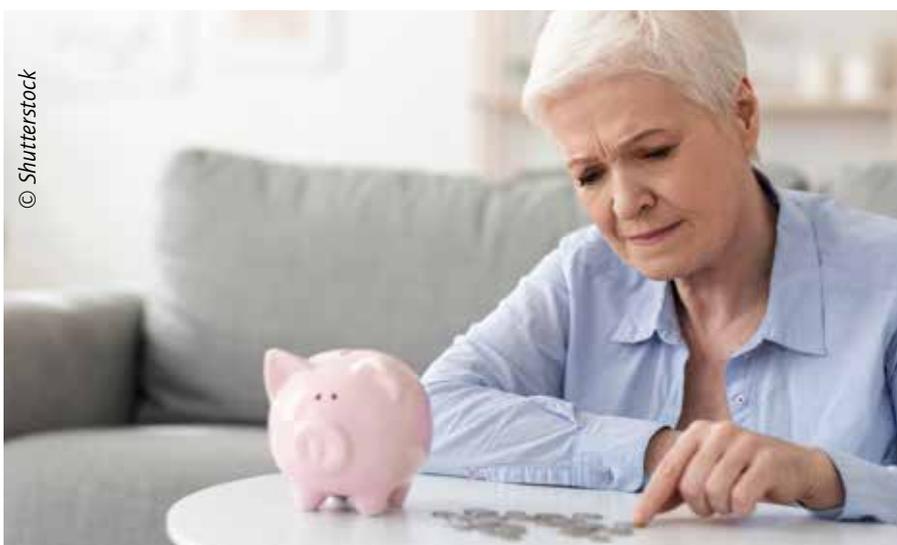
À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une allocation minimale sera versée aux travailleurs tant réguliers qu'irréguliers, dès le 4<sup>ème</sup> mois de maladie. En 2021, cette mesure n'existait pas encore pour les personnes malades depuis moins de 4 mois.

Les plafonds de calcul pour les malades et les invalides sont relevés de 1,1% pour les nouveaux cas au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les indemnités d'invalidité supérieures au minimum qui ont été versées pour la première fois en 2017 seront revalorisées de 2% au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, le plafond de calcul des nouveaux cas augmente également de 1,1%.

## Augmentation de 1,125% des allocations de chômage

Outre l'indexation automatique et les améliorations apportées dans le cadre de



© Shutterstock

*Les pensions minimums sont à nouveau majorées de 2,65%. Il s'agit de la deuxième des quatre phases de ce relèvement progressif, chacune au 1<sup>er</sup> janvier, de 2021 à 2024.*

la liaison au bien-être, le gouvernement fédéral a décidé d'augmenter les allocations minimales de chômage complet en quatre étapes au cours de cette législature. Cette mesure s'applique aux allocations de chômage, aux allocations d'insertion, ainsi qu'aux allocations de protection. Les allocations d'insertion des isolés se verront même augmenter de 2,58%, en raison du lien avec le revenu d'intégration (cf. supra).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les bénéficiaires d'allocations de chômage (chômage, insertion et protection) auront droit à la même réduction d'impôt que les bénéficiaires d'allocations de pension et d'indemnité de maladie et d'invalidité.

### Augmentation de la déduction fiscale pour les frais de garde d'enfants

La déductibilité fiscale maximale des frais de garde d'enfants est portée de 13,70 euros par jour de garde et par enfant pour l'année de revenus 2021 à 14 euros avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### Légère amélioration du complément RCC et travail de nuit

Pour les bénéficiaires du RCC, les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord au sein du Conseil national du travail pour que le complément versé par l'employeur ou le fonds sectoriel, en plus de l'allocation de chômage, soit à nouveau adapté à l'évolution des barèmes de l'année dernière. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, ils bénéficieront d'une augmentation de 0,26% en sus de l'indexation. C'est très peu, mais cela en dit long sur le carcan dans lequel la loi relative à la norme salariale emprisonne les barèmes. Cette augmentation s'appliquera également aux primes que le Conseil national du travail impose comme minimum aux employeurs qui n'avaient pas de convention collective propre à ce sujet avant 1995.

| Chris Serroyen |



*Grâce à la réduction du précompte professionnel, les travailleurs bénéficieront d'une augmentation nette d'environ 128 euros par an.*

## Augmentation du salaire net grâce à la diminution du précompte professionnel

**À partir de janvier 2022, le précompte professionnel retenu sur le salaire sera moins élevé. Par conséquent, vous conserverez un revenu mensuel net plus élevé. En revanche, vous serez moins remboursé lors du décompte final des impôts ou vous devrez payer un complément plus élevé. Cette opération est donc neutre.**

Tous les mois, un montant est prélevé sur votre salaire au travers du précompte professionnel.

Il s'agit d'une sorte de taxation anticipée. Lorsque vous introduisez votre déclaration d'impôts, l'administration fiscale détermine le montant de l'impôt sur le revenu des personnes physiques que vous devez payer ou rembourser en tant que contribuable.

À la suite des différentes réformes fiscales, une grande partie des contribuables se voit prélever un précompte professionnel trop élevé. Par conséquent, leur salaire net est moindre. Cet écart est compensé ultérieurement, lorsque l'administration fiscale rembourse une partie des impôts par le biais de l'avertissement-extrait de rôle. Grâce à la réduction du précompte professionnel, les travailleurs bénéficieront d'une augmentation nette de 128 euros par an (soit 10,66 euros par mois à partir de 2022). Ce précompte professionnel sera encore adapté au cours des deux prochaines années pour suivre l'évolution des barèmes de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, met ainsi en œuvre ce que la CSC préconise depuis longtemps.

| Ive Rosseel |

# Vivre avec le Covid-19, année 3

**Le variant Omicron est extrêmement contagieux mais rend moins gravement malade. Il y a donc plus de personnes contaminées, mais moins nombreuses sont celles admises aux soins intensifs. Le point sur les mesures prises par le gouvernement.**

Au moment de mettre ce numéro de *Syndicaliste* (le 12/1/22) sous presse, la situation n'est toujours pas claire. Les gouvernements comptent sur le fait que, dans l'ensemble, les chiffres ne seront pas trop mauvais compte tenu du vaccin de rappel et de la mise en place de la vaccination des enfants. Par ailleurs, ils craignent que d'autres procédures ne soient introduites devant le Conseil d'État afin d'empêcher un nouveau durcissement des mesures.

C'est la raison pour laquelle le Comité de concertation du 6 janvier s'est en grande partie limité à prolonger les mesures actuellement en vigueur, à l'exception, bien entendu, de la fermeture du secteur cultu-

rel puisque cette mesure avait été suspendue par le Conseil d'État. Suite à cette décision, le Comité de concertation avait déjà décidé, le 29 décembre dernier, de remplacer la fermeture du secteur par le rétablissement des mesures de restriction applicables précédemment (maximum 200 visiteurs, Covid Safe Ticket à partir de 50 visiteurs, etc). Ces mesures ont d'ailleurs également été imposées aux cinémas et au secteur événementiel afin d'éviter qu'eux aussi ne saisissent le Conseil d'État. Ce sont là les seuls changements. On reste par conséquent dans le rythme des quatre jours de télétravail par semaine, là où c'est possible, malgré la demande des experts de passer au télétravail à temps plein.

Ce pari ou ce bluff, à savoir que la situation aux soins intensifs ne serait pas trop mauvaise, a amené les politiques à se concentrer sur l'augmentation du nombre de patients Covid «ordinaires». Comment décharger les médecins traitants? Comment faire face au manque de personnel?

## Moins de quarantaines, plus d'autotests

Ces deux problématiques ont amené les différents ministres de la Santé, réunis le 4 janvier 22, à prendre des décisions axées sur les autotests et un écourtement de la période de quarantaine. Ces décisions sont les suivantes:

- Les tests sur le lieu de travail sont abandonnés.
- Les contacts à haut risque asymptomatiques ne sont plus testés (excepté les autotests).
- Les contacts à haut risque totalement vaccinés et asymptomatiques ne doivent pas aller en quarantaine après avoir effectué un autotest, mais doivent appliquer des mesures préventives strictes jusqu'à 10 jours après le contact à haut risque: masque buccal (de préférence FFP2), distance, éviter tout contact avec des personnes vulnérables...
- Les contacts à haut risque partiellement

vaccinés doivent aller en quarantaine pendant sept jours. À partir du jour 4, la quarantaine peut être levée à condition d'effectuer des autotests négatifs quotidiens et d'appliquer strictement les mesures préventives (voir ci-dessus).

- Les contacts à haut risque non vaccinés doivent entrer en quarantaine pendant 10 jours. À partir du jour 7, la quarantaine peut être levée à condition de réaliser des autotests négatifs quotidiens et d'appliquer strictement les mesures préventives (voir ci-dessus).

Il en résulte une discussion sur le prix des autotests, surtout s'ils doivent être réalisés quotidiennement, et sur la prise en charge de ce coût. Aucune intervention de l'employeur ou des pouvoirs publics n'est en effet prévue. Seules les mutualités interviennent pour les ayants droit bénéficiant d'une intervention majorée. Ceux-ci ne doivent déboursier qu'un euro par test.

## Pénurie de personnel

Ces discussions ne mettent évidemment pas un terme au débat sur la manière de pallier le manque de personnel. Sur le plan du droit du travail, Pierre-Yves Dermagne, le ministre de l'Emploi, a clairement l'intention de reprendre les anciennes mesures Covid-19 relatives aux soins, aux centres de vaccination et à l'enseignement. Le comité de gestion de l'ONSS du 8 janvier 22 a examiné une proposition visant à assouplir le recours aux étudiants dans le secteur des soins et dans l'enseignement, en plus du crédit d'heures de 475 heures en 2023. La FEB souhaite tout à coup faciliter le recours au travail intérimaire, même si on n'a pas encore de précisions sur les modalités. La CSC, quant à elle, pose une nouvelle fois la question: pense-t-on vraiment que l'introduction d'une obligation vaccinale permettra de résoudre les problèmes de manque de personnel dans les soins de santé?

| Chris Serroyen |



Les nouvelles mesures sont centrées sur les autotests.

# Agenda du CPPT et du CE *en février*

## Au CPPT

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

- **Suivi des réunions précédentes:** l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le CPPT dans les délais prévus? Les accords pris en janvier ont-ils été suivis d'effets? Faut-il rediscuter certains points?
- **Présentation et discussion du rapport mensuel du service interne PPT (SIPPT):** le conseiller en prévention qui dirige le SIPPT présente oralement son rapport sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. Il répond ensuite aux questions que vous aurez préparées (vous devez recevoir ce rapport avec la convocation à la réunion).
- **Rapport annuel du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail:** discussion approfondie. Assurez-vous que les rapports seront disponibles à temps, 15 jours au moins avant la réunion de février, pour pouvoir bien préparer la discussion (voir l'article sur les rapports annuels).
- **Plan annuel d'action pour 2022:** les actions prévues pour le début de cette année ont-elles été lancées? Quels sont les premiers résultats? Comment envisage-t-on la poursuite des actions au cours de l'année?
- **Mesures de suivi Corona:** étant donné l'évolution constante du contexte, il est important de continuer à suivre ces mesures et de les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures. Discutez également du bien-être des collègues lorsqu'ils travaillent à domicile (ergonomie, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc.)

## Au conseil d'entreprise (CE)

Aucune matière ne doit obligatoirement figurer à l'agenda du CE de février. La réunion peut donc être consacrée à toute

question d'ordre social ou économique relevant des compétences du CE.

Vous pouvez notamment préparer les discussions sur **le plan pour l'emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus**, en application de la CCT n° 104. En équipe, vous pouvez préparer des questions à introduire dès maintenant au CE sur:

- l'évaluation des plans de 2021 et des années précédentes;
- le diagnostic qui servira de base pour proposer un plan pour 2022 et les années suivantes;
- les intentions de la direction par rapport aux problèmes qui concernent plus particulièrement ces travailleurs (horaires de travail, absence d'offre de formation, ergonomie, etc.);

Le plan sera aussi soumis pour avis au CPPT s'il peut avoir un impact sur le bien-être au travail.

Cette réunion peut aussi traiter de **la formation professionnelle et de questions relatives à l'organisation du travail, notamment en lien avec l'introduction des nouvelles technologies, le télétravail...**:

- Selon la CCT n°9, le CE sera informé et consulté sur les projets, mesures, investissements ayant des effets sur l'emploi ou étant de nature à modifier l'organisation et les conditions de travail.
- Il sera aussi consulté sur les initiatives en matière de formation professionnelle. Le bilan social aidera à évaluer l'investissement de l'entreprise dans une politique de formation digne de ce nom.
- Le CE suivra également la mise en œuvre de la loi sur le travail faisable et maniable selon laquelle les employeurs occupant au moins 10 travailleurs doivent octroyer au moins cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein de manière progressive (au moins deux jours avec trajectoire de croissance via une CCT

sectorielle ou le compte formation individuel et deux jours par an en l'absence de CCT ou de compte individuel).

- En outre, le CE sera informé et consulté sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies (CCT n°39):
  - o information écrite, au plus tard trois mois avant leur introduction sur le type de technologies, les motifs, les conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail, les conditions de travail, les délais d'introduction.
  - o concertation sur les perspectives d'emploi, l'organisation du travail, la santé-sécurité, les qualifications, **la formation et le recyclage.**

Le CE travaillera main dans la main avec la délégation syndicale (DS), compétente pour négocier une éventuelle CCT sur un plan de formation d'entreprise.

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |



**BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL**  
CCT 104 *guide syndical*

Au CE, vous pouvez préparer les discussions sur le plan pour l'emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, en application de la CCT n° 104. La brochure de la CSC «Bien vieillir au travail» peut vous aider dans votre démarche. À télécharger sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (rubrique la CSC > Publications et outils > Nos brochures > Législation sociale).



*Les rapports annuels sont indispensables au CPPT pour améliorer la politique de bien-être dans l'entreprise.*

## Services interne et externe de prévention et de protection au travail: rapports annuels

**La période de février à mai est particulièrement chargée au sein du CPPT car les services de prévention sont censés soumettre leurs rapports annuels. Le CPPT examine ces rapports en détail et émet un avis à leur sujet. Les rapports annuels ne s'avèrent utiles que lorsqu'ils sont utilisés pour corriger et améliorer la politique en matière de bien-être. Il est essentiel de rester informés, surtout en période de crise sanitaire.**

Les encadrés sur les rapports annuels (voir ci-contre) vous montrent quels rapports annuels vous devriez recevoir, à quel moment et qui les établit. La responsabilité de la réception de ces documents dans les délais impartis incombe au président du CPPT, c'est-à-dire l'employeur. Il est préférable de fixer dans le règlement d'ordre intérieur les dispositions relatives à la remise de ces documents aux membres du CPPT. Vérifiez donc soigneusement si le règlement d'ordre intérieur fixe des règles à ce propos. Chaque membre reçoit-il un exemplaire ou le président fournit-il un seul exemplaire par délégation? Les rapports sont-ils également disponibles sous forme numérique? Certaines annexes techniques aux rapports peuvent simple-

ment être mises à disposition pour consultation. Un résumé compréhensible est parfois beaucoup plus intéressant. Veuillez noter que tous les membres effectifs du CPPT sont légalement autorisés à recevoir tous ces documents. C'est vous qui décidez comment vous voulez les recevoir.

Il est conseillé d'établir préalablement un calendrier des discussions au CPPT. Une seule réunion ne suffira pas pour aborder toutes ces informations. Vous pouvez par exemple traiter le rapport du service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT) lors de la réunion de février et le rapport du service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT) en mars.

Veillez à ce que l'avis du CPPT soit rendu avant que les rapports ne doivent être mis à la disposition de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail fin mars. Il est nécessaire de bien préparer la discussion au CPPT. Parlez-en au sein de l'équipe syndicale, organisez une réunion préparatoire spécifique, demandez l'avis du conseiller en prévention et du médecin du travail, etc. La CSC peut également vous épauler. Chaque fédération régionale et chaque centrale professionnelle disposent d'un expert Bien-être au travail pour vous assister. Contactez votre permanente ou permanent CSC à ce sujet. Ou consultez le «Qui est qui? Le carnet d'adresses pour les délégué.e.s d'entreprise» dans le *Syndicaliste* n°934.

### Adapter la politique de prévention

Il incombe à l'employeur d'évaluer les risques de l'entreprise. Sur la base des résul-

## Le rapport annuel du service interne PPT

(Code du bien-être au travail - art. II.7-24, 2° et annexe II.1-3)

Quinze jours avant la réunion de février, le service interne PPT doit fournir un rapport annuel à chaque membre effectif du CPPT.

tats de cette évaluation, des mesures sont prises afin de les supprimer ou de les limiter. Les résultats de l'analyse des risques et les mesures préventives figurent dans le plan global de prévention sur lequel tous les conseillers en prévention ainsi que le CPPT rendent un avis. La législation stipule que le plan global de prévention doit être adapté sur la base du rapport annuel du service interne PPT (art. I.2-9, 4° du Code du bien-être au travail). Profitez donc de la discussion du rapport annuel pour évaluer et, si nécessaire, corriger le plan global de prévention et la politique en matière de bien-être de l'entreprise.

Ces deux années de pandémie ont sans aucun doute eu un impact sur l'organisation du travail. Par exemple, le télétravail est plus répandu, les règles (de sécurité) ont été temporairement ou durablement modifiées et les collègues ont changé leur manière de collaborer. Cette situation peut engendrer de nouveaux risques pour le bien-être à court et à long termes, comme des contaminations sur le lieu de travail, de nouveaux risques ergonomiques ou la multiplication des absences pour cause de maladie et de quarantaine. La discussion des rapports annuels est une bonne occasion d'évaluer ces effets potentiellement négatifs, de mesurer les risques qui en découlent et d'adapter la politique de prévention. Vous pouvez demander à l'avance aux conseillers en prévention de préparer une telle évaluation.

Les règles en constante évolution sur les tests, la quarantaine et les comportements sur le lieu de travail suscitent peut-être aussi des inquiétudes parmi les travailleurs, de même que des règles que l'employeur pourrait (inconsciemment) ne pas appliquer correctement. Vous pouvez toujours demander à l'employeur s'il y a eu des changements récents de la politique à cet égard. Discutez avec l'employeur des pratiques dangereuses et illégales, par exemple, les pressions exercées sur les travailleurs afin qu'ils effectuent des autotests pour pouvoir venir travailler, même lorsque les règles l'interdisent.

L'employeur doit mettre ce rapport annuel à la disposition de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail avant le 1<sup>er</sup> avril. Avant le 1<sup>er</sup> mai, les membres effectifs et suppléants du CPPT, les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise et la délégation syndicale doivent en recevoir une copie.

Si la surveillance de la santé des travailleurs est prise en charge par le service interne PPT, il faut ajouter le rapport du service chargé de la surveillance de la santé au rapport du service interne PPT.

Voici les principaux éléments du rapport annuel:

- des informations sur l'entreprise;
- les accidents sur le lieu de travail;
- les accidents sur le chemin du travail;
- la santé des travailleurs: si le service médical du travail a établi un rapport annuel, il suffit de l'ajouter en annexe;
- sécurité: les propositions d'amélioration et les mesures prises à cet égard, les contrôles effectués par les organismes de contrôle techniques, etc.;
- hygiène et embellissement: questions, avis, plaintes, analyses et contrôles, visites, suggestions, etc.;
- la prévention de la charge psychosociale causée par le travail;
- les outils de formation, d'information et de propagande utilisés;
- des informations sur des documents, des renseignements, la formation et la propagande destinés aux travailleurs, les principaux thèmes du plan d'action annuel, etc.

## Le rapport annuel du service externe PPT

Le service externe PPT doit établir un rapport d'activités annuel pour chaque entreprise qu'il suit occupant plus de 50 salariés. Ce rapport d'activités est également soumis au CPPT. La législation ne conseille nulle part d'établir un calendrier des discussions. La discussion se déroule au mieux le plus tôt possible dans l'année, étant donné que le rapport d'activités et le rapport annuel du service interne PPT doivent être mis à la disposition du Contrôle du bien-être au travail au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

Contrairement au rapport annuel du service interne PPT, aucun modèle n'a été établi pour le rapport du service externe PPT.

Il comprend en tout cas les informations relatives à la surveillance de la santé et à la prévention des risques psychosociaux lorsque le conseiller en prévention des risques psychosociaux appartient au service externe PPT. Ce dernier couvre les analyses de risques, les mesures de prévention proposées, les incidents et les interventions psychosociales. Toutes ces informations sont ajoutées au rapport annuel du service interne PPT.

Le médecin du travail doit également présenter un rapport annuel quantitatif et qualitatif sur les aspects collectifs de la réinsertion. Le CPPT est légalement tenu de discuter au moins une fois par an, en présence du médecin du travail, des possibilités de travail adapté ou autre au niveau collectif. Ceci afin de développer une politique de réintégration efficace.

Le service externe PPT est tenu de réaliser un inventaire en ligne de toutes les prestations effectuées. Le CPPT peut toujours demander cet inventaire à l'employeur. (Voir *Code du bien-être au travail*, art. I.4-79, art. II.3-37-38).



Stéphane Callens et Pierre Verelst, les deux coordinateurs de l'équipe syndicale de Belfius.

## Belfius Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail

**Suite à la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé comme une forme d'organisation du travail dans presque tous les secteurs. Dans les banques, même s'il est loin d'être une nouveauté, il se généralise toujours davantage et s'inscrit dans une politique de digitalisation plus large. Nous sommes allés à la rencontre de Pierre Verelst et Stéphane Callens, les deux coordinateurs de l'équipe syndicale de Belfius, afin qu'ils nous fassent part de ce qui se passe en coulisses.**

automatiquement scanné. Le travail est de plus en plus digital, ce qui va de pair avec la généralisation du télétravail.

Cette nouvelle CCT répond à une demande des travailleurs et de l'employeur, et elle

### **Quel est le régime de télétravail actuellement en vigueur chez Belfius?**

Il y a deux régimes de télétravail: le télétravail «standard», qui permet classiquement de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, et le télétravail dit «home-based» qui, lui, s'inscrit dans une nouvelle vision de l'organisation du travail, étant donné qu'il suppose, en moyenne, trois jours de télétravail, un jour de présence sur site et un jour au choix et ce toujours en concertation avec la hiérarchie et les collègues.

**Une nouvelle CCT a été signée en avril 2021 chez Belfius, en matière de télétravail.**

### **Quel a été le cheminement qui a permis l'adoption de cette nouvelle convention?**

La première CCT Télétravail a été signée en 1998. C'était un régime de télétravail assez classique, où les jours de télétravail étaient des exceptions. Depuis, ce régime a petit à petit évolué. Cette nouvelle politique de télétravail se situe dans le prolongement de changements effectués dans différents domaines au niveau de l'organisation du travail. On a par exemple progressivement supprimé les bureaux fixes, le papier, les armoires... En parallèle, un PC portable a été mis à disposition de tous les travailleurs, ainsi qu'un casque, et tout le courrier entrant est désormais



«Un autre point d'attention, c'était de respecter la volonté de ceux qui ne souhaitent pas télétravailler»  
Stéphane Callens

ne se concentre pas uniquement sur le télétravail, mais aussi sur l'enregistrement du temps de travail et la mobilité.

### **Comment se sont déroulées les négociations?**

Cela s'est bien passé. C'est l'aspect financier qui a été le plus difficile à négocier. Dorénavant, le matériel de base nous est fourni, nous n'avons pas à l'acheter. Et nous avons obtenu des indemnités de télétravail qui, selon la direction, suffisent pour couvrir tous les frais liés au télétravail. Dans les faits, ce n'est pas vraiment le cas et on pourrait obtenir davantage, surtout si on pense aux économies que l'entreprise réalise quand la plupart des employés sont en télétravail.

De manière générale, il y a une réelle volonté de la direction d'aller vers plus de digitalisation. Il y avait donc une demande de part et d'autre d'avancer sur la question du télétravail. Sans cette volonté-là, nous n'aurions pas obtenu d'avancées. Le principal frein était la méfiance des managers.

### **Selon vous, la crise sanitaire a-t-elle eu une influence sur l'issue des négociations?**

C'est certain. Le plus grand défi était le changement des mentalités. Le management était centré sur le contrôle des travailleurs. On est maintenant plus dans l'autonomie et la confiance. Et en cela, le Covid a joué un rôle de catalyseur. Étant donné que l'on a vécu une période de télétravail obligatoire, la direction s'est rendu compte que le travail était aussi bien fait à distance et qu'ils pouvaient laisser davantage d'autonomie aux travailleurs.

### **Quels étaient les autres points d'attention?**

Un effet induit par le télétravail est le fait de travailler plus longtemps. Étant donné que l'on est à la maison et qu'on ne doit pas prendre son train ou perdre du temps dans les embouteillages, on va allonger un peu sa journée pour clôturer tel ou tel



«Le management était centré sur le contrôle des travailleurs. On est maintenant plus dans l'autonomie et la confiance»

Pierre Verelst

dossier. Et comme il n'y a plus de temps de trajet travail-maison, on ne peut plus profiter de ce moment pour décompresser. C'est avec ces problématiques en tête que l'on a insisté pour inclure la reconnaissance du droit à la déconnexion dans la CCT. C'était vraiment important pour nous. Et cela doit aller de pair avec une sensibilisation des managers à ce sujet. Il faut reconnaître ce droit, mais cela doit se traduire dans les comportements des uns et des autres. Le fait que les personnes qui ont un GSM reçoivent des messages à toute heure est aussi un élément problématique.

Un autre point d'attention, c'était de respecter la volonté de ceux qui ne souhaitent pas télétravailler. Il était essentiel de maintenir le caractère volontaire du télétravail, ce que nous avons obtenu pour les collaborateurs en service au moment de la signature.

### **Quels sont les défis à venir?**

Le télétravail n'est pas encore possible pour toutes les fonctions. Certaines sont encore incompatibles avec le télétravail. Il y a encore des avancées à faire, mais cela suppose aussi de lever certaines contraintes techniques. Mais surtout, la convention a été conclue au printemps

2021, donc elle n'a pas encore été d'application dans des circonstances normales. On verra ce que cela donne quand on en aura fini avec le Covid. Il faut vraiment que les managers fassent davantage confiance au personnel. Ils ont bien été obligés de le faire pendant le confinement.

### **Le travail à distance présente un défi important pour le travail syndical. Pratique-ment, comment l'envisagez-vous?**

Avec le travail à distance, il faut repenser toutes nos possibilités avec les outils que nous avons à notre disposition. La direction nous permet d'utiliser intranet pour y poster certaines informations, mais elle conserve un droit de regard. On a donc entretemps créé notre propre site internet, ainsi qu'une page Facebook.

Même en cette période, il faut à tout prix ne pas perdre le contact avec les collègues. On a par exemple organisé des assemblées générales sur Skype. On a fait cela pour les élections sociales et pour cette CCT Télétravail. Ce que l'on a fait aussi, c'est inviter le personnel à répondre à des mini-enquêtes, sur Google Forms par exemple. On a pu poser des questions à nos collègues sur le bien-être, pour ensuite faire remonter les infos au CPPT.

En ce qui concerne les négociations de la CCT avec la direction par contre, pratiquement, la négociation en tant que telle s'est déroulée en présentiel. Nous y tenions beaucoup. Ensuite, on a pu la relire et la signer à distance. C'est tout un nouveau système qui doit s'installer. Mais il est certain que rien ne remplacera jamais le contact interpersonnel.

| Manon Van Thorre |



*L'entreprise met à disposition un ordinateur portable qui peut être utilisé pour le télétravail. Elle fournit en outre à chaque télétravailleur un bureau, une chaise ergonomique et une lampe de bureau au début du télétravail.*

## Télétravail structurel CCT type

**Le télétravail, rendu obligatoire ou fortement recommandé, a été et est toujours l'une des mesures prises par le gouvernement afin d'endiguer l'épidémie de Covid-19. Le recours massif au télétravail nous a amenés à nous questionner sur cette manière d'organiser le travail, même pour des fonctions pour lesquelles travailler à domicile n'allait pas de soi.**

**Dans le Syndicaliste n°951, nous vous avons prodigué quelques conseils pour négocier une politique de télétravail en entreprise. Nous vous proposons ci-dessous une CCT «type», où nous avons repris les points principaux qui doivent selon nous figurer dans une convention collective de travail sur le télétravail, dans le meilleur scénario possible.**

### Article 1

La présente CCT s'applique aux collaborateurs de l'entreprise, engagés à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion des tâches pour lesquelles il n'est pas possible d'effectuer du télétravail. Les parties s'engagent à revoir cette liste de tâches en délégation syndicale.

### Article 2

On entend ici par «télétravail», le télétravail structurel, c'est-à-dire une forme d'organisation et/ou d'exécution du travail, utilisant les technologies de l'information, pour laquelle, dans le cadre d'un contrat de travail, les activités habituellement réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées hors de ces locaux de façon régulière.

### Article 3

Le télétravail est une opportunité et non une obligation. Il appartient au travailleur de choisir s'il souhaite y adhérer ou non. Le télétravailleur conserve à tout moment la faculté d'exercer sa fonction dans les locaux de l'employeur.

### Article 4

Le télétravail peut s'effectuer au domicile du télétravailleur ou tout autre lieu choisi par lui. Dans tous les cas, le lieu de télétravail devra respecter des conditions de travail, de confort et de sécurité suffisantes.

### Article 5

Le télétravail pourra être effectué à raison de X jours par semaine. Il pourra s'effectuer par journées ou demi-journées.

Les jours de télétravail sont convenus de commun accord entre le télétravailleur et son équipe.

### Article 6

Les télétravailleurs sont soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestations que celles qui sont d'application lorsqu'ils exercent leurs activités dans les bâtiments de l'entreprise.

Les heures de télétravail seront enregistrées via le système de pointage électronique. En cas d'heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur, celles-ci seront enregistrées et comptabilisées.

#### **Article 7**

L'entreprise s'engage à respecter les temps de pause et à préserver l'équilibre vie privée-vie professionnelle des télétravailleurs. Les travailleurs ne doivent pas être joignables en dehors de leur temps de travail.

#### **Article 8**

Le télétravailleur reste soumis aux procédures normales prévues dans le règlement de travail en cas de maladie.

#### **Article 9**

Le télétravailleur organise lui-même son travail, dans le cadre des dispositions en vigueur au sein de l'entreprise concernant la durée du travail journalière et hebdomadaire.

#### **Article 10**

L'entreprise met à disposition un ordinateur portable qui peut être utilisé pour le télétravail. L'entreprise fournit en outre à chaque télétravailleur un bureau, une chaise ergonomique et une lampe de bureau au début du télétravail. Ce matériel sera remplacé après 10 ans à la demande du collaborateur. En cas de dommages accidentels ou résultant d'une utilisation normale du matériel, le matériel sera réparé ou remplacé.

#### **Article 11**

Le télétravailleur teste l'installation qu'il utilise pour télétravailler et s'assure qu'elle fonctionne convenablement.

En cas de problèmes techniques, le télétravailleur peut faire appel au helpdesk IT comme c'est le cas lorsqu'il est occupé dans son lieu d'affectation fixe dans les locaux de l'entreprise.

En cas de panne ou de dérangement d'origine technique ou autre ne permettant pas au télétravailleur de commencer ou de poursuivre le travail, le télétravailleur doit informer immédiatement le responsable qu'il ne peut pas effectuer le travail convenu. Le temps pendant lequel le travailleur n'a pas pu travailler est considéré comme du temps de travail.

#### **Article 12**

Les télétravailleurs sont couverts en cas d'accident du travail survenus durant le télétravail.

#### **Article 13**

Toutes les règles concernant la santé, la sécurité et le bien-être au travail s'appliquent au télétravail. Les télétravailleurs reçoivent de l'employeur des informations et des instructions sur les mesures de prévention, en particulier sur l'aménagement du poste de travail, sur la bonne utilisation des écrans de visualisation et sur le support disponible au niveau technique et informatique. Ces informations, instructions et mesures de prévention sont basées sur une analyse des risques multidisciplinaire.

L'analyse des risques tient également compte de la dimension psychosociale et des aspects relatifs à la santé qui sont propres au télétravail.

#### **Article 14**

Les services internes de prévention compétents ont accès au lieu de travail du télétravailleur afin de vérifier l'application correcte des législations applicables. Cette visite est soumise à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Lorsque cela s'avère nécessaire, des adaptations du poste de travail peuvent être proposées conformément à la procédure prévue dans le Code du bien-être au travail.

#### **Article 15**

Pour compenser les frais liés au télétravail, chaque télétravailleur percevra une intervention dans ses frais d'internet à concurrence de X EUR net par mois, ainsi qu'un montant de X EUR de frais propres liés au télétravail.

Ces montants sont indexés selon le mécanisme d'indexation applicable au salaire du travailleur concerné.

#### **Article 16**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise. Le télétravail structurel n'influence pas la manière dont les représentants syndicaux peuvent exercer leurs missions syndicales. L'employeur met en œuvre les moyens nécessaires afin que les télétravailleurs puissent contacter leurs représentants syndicaux, et vice-versa. Ainsi, l'employeur met à disposition le réseau digital de l'entreprise pour que les représentants syndicaux aient la possibilité de communiquer digitalement avec leurs collègues (par exemple via une page intranet ou par e-mail).

#### **Article 17**

Les télétravailleurs ont les mêmes droits en matière de formation et de possibilités de carrière que lorsqu'ils sont occupés dans les locaux de l'entreprise.

#### **Article 18**

Les télétravailleurs sont informés par l'employeur de la manière dont un contrôle peut être effectué. La vie privée du télétravailleur n'en sera aucunement impactée. Tout contrôle éventuel respectera les règles de proportionnalité et la législation en vigueur.

Toute CCT d'entreprise doit en outre comprendre certaines mentions obligatoires. Pour être certain de ne rien oublier, veuillez vous référer au modèle de CCT d'entreprise repris sur le site web du SPF ETCS, sous l'onglet «Modèle de CCT et checklist des conditions de validité».



## Rétrospective Syndicaliste 2021

En 2021, vous avez reçu des centaines d'articles via la revue Syndicaliste. Durant cette 2<sup>ème</sup> année de pandémie, beaucoup ont encore porté sur le Covid, les mesures prises par le gouvernement et leurs conséquences pour le monde du travail.

Dans cette rétrospective, nous vous présentons l'ensemble des articles parus dans les numéros de 936 à 956. Ils sont classés par rubrique.

Vous pouvez les consulter en version papier (que vous recevez en principe par la poste) et/ou en ligne sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) (Espace Militants).

Pour chaque article sont indiqués: le numéro de l'édition de Syndicaliste, le titre et les numéros de pages où il figure.

1. En action
2. Victoire syndicale
3. Dossier / Campagne
4. Nouvelles
5. Nouvelles CSC
6. Mesures corona
7. Dans l'entreprise
8. Enquête
9. Climat / Environnement / Mobilité
10. Droit du travail / Législation sociale
11. Europe
12. Sans frontières
13. Boîte à outils
14. Agenda
15. Numéros spéciaux

N°		Page
<b>1. EN ACTION</b>		
936	En 2021, ensemble... #ChangeonsLaDonne!	2
936	Grève du non-marchand bruxellois	3
937	Interdire les armes nucléaires en Belgique	2
937	Aidez-nous à responsabiliser les entreprises	3
939	Les travailleurs en colère - Pour une vraie marge de négociation salariale	3
939	Pétition: «Pas de profit sur la pandémie»	4
939	La sécurité sociale: renforçons-la!	5
939	Toutes en grève le 8 mars!	6-8
940	29 mars: journée d'actions et de grève	2
940	Ministère des Guichets fermés	2
940	8 mars: les femmes en action partout	3
940	AIP: il est temps de valoriser les travailleurs!	4-5
940	Le non-marchand bruxellois très déterminé	6
941	Campagne «Au suivant!»: pour des allocations de chômage dignes	3

N°		Page
941	Sans-papiers: nous cherchons 150.000 porte-voix	4
941	Le racisme est une question syndicale	5
942	28 avril: Focus sur les risques psychosociaux	2
942	Journée d'actions du 29 mars: «Nous valons plus qu'un sac de patates»	3-7
943	Myanmar: soutien aux travailleurs en lutte	2
943	Le secteur de l'enfance aux abois	3
944	Stress, burnout, harcèlement... au travail: un fléau à combattre dans les entreprises	3
944	Droits humains dans les chaînes d'approvisionnement: la Belgique doit se réveiller!	4-5
952	Travailleurs de plateformes: «Le combat de l'avenir»	14
944	Lettre des centrales au gouvernement: «Les travailleurs méritent mieux qu'une augmentation de 0,4%!»	6-7
945	15 juin: menace d'actions dans les établissements de santé	4
945	Du 14 au 20 juin 2021: la Semaine des Pros du nettoyage	5



N°		Page
947	WSM: À pied ou à vélo, relevez le défi de la solidarité !	2
947	Seniors: rendez-nous notre liberté	3
947	24 heures pour le non-marchand bruxellois	4
947	Nettoyage: «Donnez-nous plus de considération»	5
947	Sans-papiers: le gouvernement va-t-il laisser mourir les grévistes de la faim?	6-7
947	Droit des sans-papiers: la lutte continue	7
948	La régularisation des sans-papiers, c'est l'affaire de tous	8-9
948	TSE: Des trains partout et pour tous	10
949	Sans-papiers: le combat continue	3
949	Climat: le temps de l'action politique!	4-5
949	Le Traité sur la charte de l'énergie menace les objectifs climatiques	5
950	3 octobre: manif nationale «We are Belgium too»	2
950	10 octobre: mobilisation générale pour le climat	3
951	Sans-papiers: «Une seule solution, la régularisation»	3
951	Loi salaire: la CSC appelle à la libération des salaires	4-5
951	17 octobre: Journée mondiale de lutte contre la pauvreté	24
953	Violences faites aux femmes: faisons bouger les lignes le 28/11	2
954	Le 6 décembre: pour la liberté de négocier et de se mobiliser!	3
954	Titres-services: Federgon déclare la guerre aux aide-ménagères	4
954	Seniors: «Lâchez-nous la Grapa!»	5
955	Titres-services: Actions du 6 au 20 décembre: le combat continue!	2
955	Négocié, manifester, faire grève: des droits syndicaux mis en péril	3
955	Quand la politique climatique n'est pas prise au sérieux...	4
955	Violences faites aux femmes: enfin un plan d'action national	5

## 2. VICTOIRE SYNDICALE

943	Milmort: l'entreprise TAC est sauvée!	4
945	MBC (ex-Godiva): la direction retire son plan de licenciement collectif	3
948	TI Group Wandre: tous les emplois menacés sont sauvés!	3

## 3. DOSSIER / CAMPAGNE

### Mobilité

949	Semaine de la mobilité: On se bouge pour la mobilité douce	21
-----	--	----

N°		Page
949	Quelle mobilité dans les zonings?	22-23
949	Gratuité des transports en commun: une idée qui fait son chemin	24-25
949	Le diagnostic fédéral mobilité: un outil important pour les entreprises	26
949	Mobilité douce: faites vos expériences	27
<b>Intérim</b>		
953	Le recours abusif aux contrats journaliers en intérim doit cesser!	10
953	Intérimaire? Ne passez pas à côté de vos primes!	11
953	Affiche: «Intérimaire? Ne passez pas à côté de vos primes!»	12-13
953	Des outils pour les délégués	14
953	Interim United: «Une vie de travailleur intérimaire»	14
<b>Femmes CSC - Campagne 8 mars</b>		
938	L'égalité n'est pas un jeu de hasard	9
938	Vie professionnelle - vie familiale: jongler sans trébucher	10-11
938	Témoignage: «Une jolie parenthèse pour élever Marin»	12
938	Témoignage: «Suite à une séparation, j'ai dû reprendre le travail à temps plein»	12
938	En action le 8 mars	13
938	Traiter l'écart salarial CE	14
950	Les inégalités sous l'angle de la parentalité	12-13
<b>Campagne «Osez réagir»</b>		
940	Le racisme n'est jamais justifié!	16
940	Que faire si l'on est victime de racisme en entreprise?	17
940	Oser dénoncer le racisme, partout	18
<b>Campagne wallonne: «Le monde d'après c'est maintenant»</b>		
953	Pour la CSC wallonne, le monde d'après, c'est maintenant!	3
953	Fins de carrière: pouvoir lever le pied	4
953	Philippe Collette: «Le crédit-temps de fin de carrière m'amène un vrai soulagement»	5
954	La transition climatique devra être juste	6
954	Sante Bravin: «La transition écologique aura des conséquences sur l'emploi»	7

## 4. NOUVELLES

936	Les chantiers de 2021	4-8
936	2021, toujours sous le signe du Covid-19	9-10
936	Le Plan de relance et de résilience belge (PRR) hypothèque-t-il l'avenir?	11-12
937	Accord interprofessionnel: concertation dans l'impasse	4-5

N°		Page
937	Rebond.Brussels: une plus-value pour les travailleurs victimes de faillites	11
938	Le gouvernement à propos de la concertation sociale: débrouillez-vous!	3-4
938	Pensions complémentaires: pour des cotisations équitables	15
939	Concertation bisannuelle dans l'impasse	9
939	Plan de relance et de résilience: la Belgique fait-elle la différence?	16-17
939	Adaptation du panier de l'index: feu vert	18-19
940	La concertation sociale dans tous ses états	7
941	Un an après le confinement	6-9
943	Liaison au bien-être 2021-2022: enfin de la clarté!	6-9
943	AIP 2021-2021: dernière chance	10
944	AIP: mission impossible, sans Tom Cruise	8
945	Propositions du gouvernement: à prendre ou à laisser?	14-15
947	Pas d'AIP pour 2021-2022, mais bien une série de projets d'accords	8-11
947	Pensions complémentaires: délai supplémentaire	12-13
948	Norme salariale 2021-2022: l'étau se resserre	15-17
949	Une année sociale pleine d'enjeux majeurs: interview de Marc Leemans	8-11
949	Accord social 2021-2022: mise en œuvre	12-15
950	La première Conférence pour l'emploi: un fiasco?	4-5
950	Région wallonne - Marc Becker: «Il faut redonner du sens au travail»	6-7
950	Région bruxelloise - Paul Palsterman «La concertation régionale doit mieux intégrer la dimension sectorielle»	8-9
951	Le gouvernement fédéral bande ses muscles pour sa deuxième année	8
952	Accord budgétaire: sévérité sur le plan du marché du travail, laxisme sur le plan fiscal	3
952	Mesures du gouvernement: un accord global après une année de gouvernement De Croo	4-9
953	Mise en œuvre du budget fédéral 2022: première vague	6-8
953	Commerce alimentaire: les bénéficiaires ont doublé avec la pandémie	9
955	Mesures budgétaires fédérales en 2022... au compte-gouttes	6-7

## 5. NOUVELLES CSC

938	La CSC wallonne à l'heure du développement durable	7-8
943	Samuel Lippolis: «Avec le Covid, des consciences se sont éveillées chez les jeunes»	14
944	Migrations, entreprises et dumping social	21-22

N°		Page
944	Brabant wallon: Lancement de la campagne «We are Belgium too»	23
944	Hommage à un grand militant: Omer Mommaerts	23
945	Opinion: Salaires: il faut changer de thermomètre	2
948	Indexation des cotisations	2
948	Pour un été revigorant	2
948	Le Conseil général de la CSC approuve le projet d'accord social!	14
949	Inondations: Câblerie d'Eupen: «Soutien et collégialité sont exemplaires»	6-7
949	Concours vacances: la gagnante est...	32
951	United Athletes: le syndicat sportif de la CSC	10
951	Offre d'emploi	10
952	Opinion: péril sur l'action collective et le droit de grève	2

## 6. MESURES CORONA

937	Durcissement des mesures Covid: quelles contreparties pour les travailleurs?	6-7
937	Les travailleuses et travailleurs du nettoyage: les oubliés du gouvernement?	8
937	Vaccination Covid: quid des fonctions économiques et/ou sociales essentielles?	9-10
938	Covid-19: le gouvernement tient la bride	5
938	Droit à un congé payé pour la vaccination	6
939	Mesures de soutien: d'avantage de clarté pour ce printemps	10-14
939	Les allocataires sociaux oubliés	15
940	De nouvelles mesures sanitaires à l'horizon	8-10
940	Soutenez la campagne de vaccination!	10-11
941	Entre douche froide et douche tiède	10-11
941	Attention: taxation du chômage temporaire	11
942	De la douche froide au seuil à glace!	8-10
942	Petit chômage: le congé de vaccination enfin réglé!	11
942	Tests Covid: à domicile et sur le lieu de travail	12
943	Virus versus vaccination	11
944	Dernier train de mesures corona?	9-11
944	Covid-19: vers une reconnaissance plus élargie comme maladie professionnelle	12
944	Loi pandémie: critiques par rapport au projet de loi	13-14
945	Opinion: Les vaccins contre le Covid-19 doivent être un bien commun universel	6-7
945	Plan d'été, assouplissements et mesures prolongées	16-17
945	Retour au travail en présentiel: se préparer en toute sécurité	18



N°		Page
947	De la lumière au bout du tunnel?	14-15
948	Deuxième été sous l'ère corona	18-19
949	Covid-19: affaire à suivre	16-17
949	Vaccination Covid: obligatoire ou non au travail?	18
950	Suppression progressive des mesures corona	10-11
951	Prolongation du chômage temporaire corona	9
952	Covid Safe Ticket: l'employeur peut-il le demander?	16-17
952	Mesures corona en bref	17
953	Hiver rigoureux: la loi pandémie déjà d'application!	15-16
953	Obligation vaccinale pour les soignants: la carotte ou les 2 bâtons	17
954	Corona: de nouveau en phase d'alerte	8
954	«Guide générique Covid: 8 <sup>ème</sup> version	9
954	Symptômes légers et Covid: la CCT 160	10
954	Obligation vaccinale pour les soignants: un scandale!	11
955	Vivre avec le Covid-19, année 3	8-10
956	Mesures corona: variations sur un même thème!	8-10
956	Le Covid-19 reconnu comme maladie professionnelle	11

N°		Page
949	Agenda des CPPT et des CE pour octobre	19
950	Congé-éducation payé: une sous-utilisation par les femmes interpellante!	17
950	Télétravail: après l'urgence, la CSC pense à l'avenir	18-19
950	Toutes les restructurations sont-elles inévitables?	20-22
951	Agenda du CPPT et du CE en novembre	11
951	Plan d'action annuel 2022: le CPPT donne son avis!	12-13
951	Informations économiques et financières: 24 conseils pratiques	14-16
952	Votre entreprise est-elle solide? Demandez un rapport financier!	15
953	La concertation sociale sectorielle et d'entreprise en action	18-20
954	Votre entreprise peut-elle payer les revendications syndicales?	12-13
954	Agenda du CPPT et du CE en décembre	14
955	Agenda du CPPT et du CE en janvier	11
956	Le comité d'entreprise européen d'Holcim: des membres actifs qui le font vivre!	12-14
956	Les archives du conseil d'entreprise à l'heure de la numérisation	15

## 7. DANS L'ENTREPRISE

936	Agenda du CPPT et du CE en février	15
936	Retour d'une zone rouge: exceptions pour les fonctions critiques	16
937	Crise sanitaire: protéger les jeunes travailleurs	14
937	Télétravail: un nouveau cadre	15-16
937	Benchmark: votre entreprise est-elle «sociale»?	17-18-19
937	IEF: infractions dans les CE et les CPPT	20-21
937	L'entreprise libérée..., oui, mais de quoi?	22-25
938	Agenda CPPT-CE en mars	16
940	Agenda du CPPT et du CE en avril	14
941	Recevez le rapport IEF de votre entreprise	13
941	Cadres et droits syndicaux: un combat historique chez 3M	14-16
942	Agenda du CPPT et du CE en mai	18
944	Agenda du CPPT et du CE en juin	16
945	Au conseil d'entreprise: quelles infos doit-on recevoir en plus des informations annuelles?	8-9
947	Agenda des CPPT et des CE en juillet- août	21
947	Contrôle du bien-être au travail: le nombre d'inspecteurs diminue à nouveau	22-23
947	Élections sociales: obligation d'une analyse générale	23
948	Agenda du CPPT et du CE pour septembre	32

## 8. ENQUÊTE

939	Enquête sur le burnout	2
939	Vous êtes peut-être électrosensible?	2
950	Plans cafétéria dans votre entreprise? Répondez à l'enquête	14-16
951	CSC: Dites-nous ce qui vous préoccupe	2

## 9. CLIMAT / ENVIRONNEMENT / MOBILITÉ

938	Formation: énergies renouvelables, réelles alternatives?	2
938	Nouveaux tarifs SNCB et un ticket unique jusqu'à 11 km autour de Bruxelles	17-18
938	Fermeture des guichets: «La SNCB doit être au service du public, pas le contraire»	19
938	De nouvelles primes vélo en Wallonie!	20
938	Ghlin: coup de boost syndical pour la mobilité douce	20
938	La voiture raisonnable ou l'anti-SUV	21
939	Formation Environnement	22-23
940	Écochèques: adaptation de la liste des produits et services	15
941	La transition énergétique: bien plus qu'une transition d'une énergie à une autre	20-21
941	Le secteur collectif, la solution?	22-23
941	Rendre votre entreprise plus verte	24

N°		Page
943	L'Affaire climat: un procès contre l'État belge	12
943	Cent propositions pour un Green New Deal belge	13
943	Samuel Lippolis: «Avec le Covid, des consciences se sont éveillées chez les jeunes»	14
943	La sécurité des cyclistes, c'est aussi l'affaire des délégués!	15
944	SNCB: «Le guichet est le meilleur ambassadeur pour la mobilité douce»	18-20
947	En route vers la «mobilité verte»	16-19
947	Nouveau Plan fédéral de développement durable: un chemin cabossé	20
948	La Belgique condamnée pour inaction climatique	4
948	La transition écologique: un défi à relever pour les entreprises	5-7
948	Semaine de la mobilité: participez au Défi mobilité!	11
948	Le diagnostic fédéral de mobilité, annonciateur d'un changement?	12-13
948	Pollutions intérieures: des effets méconnus	21-23
948	Danone: quel avenir pour le projet d'«entreprise durable»?	24-27
949	Climat: le temps de l'action politique!	4-5
949	Le Traité sur la charte de l'énergie menace les objectifs climatiques	5
949	Formations en environnement pour les délégués	20
949	Semaine de la mobilité: On se bouge pour la mobilité douce	21
949	Quelle mobilité dans les zonings?	22-23
949	Gratuité des transports en commun: une idée qui fait son chemin	24-25
949	Le diagnostic fédéral mobilité: un outil important pour les entreprises	26
949	Mobilité douce: faites vos expériences	27
950	Affiche: 10 octobre: Tous ensemble pour le climat	24
951	Mobilité et climat, même combat!	6
951	Les équipes syndicales œuvrent pour la mobilité douce	7
952	La marche pour le climat: plus que des slogans	10-11
952	«La Cop 26 doit être le départ d'une décennie d'actions»	12-13
952	«Les inondations sont une illustration des changements climatiques»	13
955	Retour sur la Cop 26: bla-bla-bla ou réelles avancées?	12-15

N°		Page
----	--	------

## 10. DROIT DU TRAVAIL / LÉGISLATION SOCIALE

936	Plateformes électroniques: quel avenir pour les travailleurs?	17-18
936	Assimilation des périodes de crédit-temps fin de carrière: le recours au Conseil d'État porte ses fruits	18
937	Travail indépendant: incompatibilité d'Uber	12
937	Des droits syndicaux aussi pour les cadres	13
940	Travailleurs de plateformes: vers de meilleures conditions de travail	12-13
941	Télétravail: frais et fiscalité	17
941	CCT 104: le crédit-temps de fin de carrière doit être indemnisé!	18-19
942	Un employeur, plusieurs contrats: quelle est la durée de travail?	13-14
942	Une fiche de paie papier? Un droit!	14-15
943	Du temps pour ce qui compte vraiment	5
945	Jobiste étudiant: des droits et des devoirs	12
945	Travail associatif: une extension inacceptable	13
947	Trop chaud pour travailler: huit règles à retenir	24
948	Décès d'un enfant ou d'un partenaire: dix jours de congé de deuil	20
949	Congé pour aidants proches: prolongation au 1 <sup>er</sup> septembre	2
949	Du neuf à partir du 1 <sup>er</sup> septembre - Écochèques: nouvelle liste au 1 <sup>er</sup> septembre	2
951	Arrêt important: accès des locaux de l'entreprise Kopal aux représentants des travailleurs	17-18
952	Covid 19: salaire garanti et abandon d'emploi	18
952	Vous donnez votre démission? Vous avez droit à 13 semaines de préavis maximum	19
953	Travailleurs de plateforme: un procès emblématique contre Deliveroo	21
953	Livre: «Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs»	22-23
956	Deliveroo: un jugement préoccupant	3
956	Les travailleurs associatifs deviennent plus ou moins des travailleurs salariés	4-7

## 11. EUROPE

936	Du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation à un Fonds de transition élargi	13-14
937	Accord Union européenne-Royaume-Uni: un bon instrument pour une concurrence équitable?	26-29
941	Brexit: mesures de soutien aux entreprises	12-13
942	Écart salarial: nouvelle directive européenne en préparation	16-17
945	L'avenir de l'Europe aux citoyens! Faisons entendre nos voix	20-21



N°		Page
945	Sommet européen de Porto: la relance après la crise sanitaire devra également être sociale	22-23
955	Directive sur le salaire minimum adéquat: le bilan après un an	19-20
956	Europe: Plus de démocratie au travail!	14

## 12. SANS FRONTIÈRES

937	Minerais: obligation de vigilance pour les entreprises importatrices	30-31
938	20 ans du Forum social mondial: un autre monde est la seule solution	22-24
939	Myanmar: des espoirs anéantis par un coup d'État	20
939	Biélorussie: nouvelle vague de répression contre les syndicats et les journalistes	21
940	Dossier droit des femmes	20-23
940	Revaloriser le travail des femmes partout dans le monde	20-23
940	Femmes et 8 mars: «Notre combat le vaut bien»	20-23
945	Conférence de l'Organisation internationale du travail en mode «corona»	19
942	Mondial au Qatar: une fête assombrie par au moins 6.500 morts	19-20
948	Conférence de l'OIT 2021: le droit à la négociation menacé	28-31
949	Caravane syndicale roumaine: une marche de 2000 km contre les bas salaires	28-29
949	Indice CSI des droits dans le monde 2021: la pandémie de Covid-19 met en lumière les atteintes aux droits des travailleurs	30-31
950	Travailleurs au Qatar: création d'une plateforme d'infos	23
951	Travail des enfants: nos caddies en sont remplis	19-20
951	Chocolat: le début de la fin de la chaîne	21
951	Le devoir de vigilance: 7 façons de renforcer la pression	22-23
956	#EFFETPAPILLON: une tornade de solidarité	16

## 13. BOÎTE À OUTILS

936	Rétrospective <i>Syndicaliste</i> 2020: les articles publiés dans les numéros 916 à 935 19-24	
937	Tout savoir sur le télétravail	32
937	Montants en droit du travail et sécurité sociale	32
937	Vidéo: Vitale la sécu? 8 minutes pour convaincre	32
937	L'App de l'Info	32
938	Brochure: L'environnement et la mobilité, terrains d'action syndicale	2
939	Opinions CSC TV: Portrait d'artiste	22-23
939	Site internet: Santé et travail	22-23
939	Brochure: Urgences climatiques	22-23

N°		Page
939	Essai: «Au travail! Colonisateurs et colonisés au Congo belge: entre exploitations et résistances»	22-23
940	Affiche: Ensemble contre le corona, ensemble pour la vaccination	24
941	Film: «Nous, les domestiques modernes»	2
943	Affiche: congé de vaccination: un droit	16
944	Nosfuturs.net: une plateforme dédiée au «travail qui vient»	15
944	Brochure: «Vacances annuelles 2021»	24
944	Concours: Gagnez un séjour en Belgique	24
945	Discriminations et diversité au travail: des fiches pratiques pour traiter ces questions	10-11
950	Brochure: La solidarité intergénérationnelle	5
950	Affiche: 10 octobre: Tous ensemble pour le climat	24
952	Brochure – Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques	20
954	WSM: des cartes de vœux solidaires	2
954	Affiche: Manif du 6/12: Le pouvoir d'achat ne tombe pas du ciel	16
956	Meilleurs vœux 2022	2
956	Horaire des centres de services	2

## 14. AGENDA

939	Balade féministe sonore dans les Marolles	24
939	Complotisme et éducation permanente	24
939	L'alimentation durable en entreprise	24
939	ODD et travail décent	24
941	Semaine sociale du Moc: Obscurités & Lumières	24
944	26/5: Webinaire Brise: l'Affaire climat	17
944	Appel à projets: améliorer la représentation des femmes	17
945	9 juin - Webinaire: Droit à la protection sociale en Europe	24
953	26/11 – Formation: Devoir de vigilance? CQFD!	24
953	30/11 - Film: «S'appauvrir»	24
953	2/12 - Journée genre: «La pension: le reflet des inégalités tout au long de la carrière»	24
953	3/12 - Séminaire: «Approche droits»	24
954	16/12: formation syndicale: Covid et discriminations	15
954	Opinions CSC TV: La transition écologique juste	15
954	Opinions CSC radio: Le logement, un droit humain	15



N°	Page
----	------

## 15. NUMÉROS SPÉCIAUX

943 bis	<b>Souffrance au travail: les travailleurs sur la corde raide!</b>	1-16
943 bis	Risques psychosociaux au travail: une meilleure législation s'impose!	3
943 bis	La prévention des risques psychosociaux au travail en quelques mots	4
943 bis	Des chiffres alarmants et des constats inquiétants!	5
943 bis	Les propositions de la CSC pour améliorer la législation sur la prévention des RPS	7
943 bis	Comment puis-je, en tant que délégué.e CSC, aider à la prévention des RPS dans mon entreprise?	8
943 bis	Le harcèlement et les violences au travail: un phénomène en forte hausse dans les entreprises	9
943 bis	Les propositions de la CSC pour mieux protéger les victimes de violence ou de harcèlement au travail	11
943 bis	Comment puis-je, en tant que délégué.e, réagir face à un cas de harcèlement ou de violence?	12
943 bis	La prévention en entreprise: une priorité	13
943 bis	Le nombre d'accidents du travail reste trop élevé	14
943 bis	Le bien-être psychosocial en entreprise: des chiffres problématiques!	16
946	<b>Numéro spécial affiliation</b> Bienvenue à la CSC - Une nouvelle approche pour le recrutement des membres et leur accompagnement	
946	2020: une année très spéciale pour notre service aux membres	3-6
946	Un service aux membres à l'épreuve du temps	7
946	L'année défi des Jeunes CSC	8-11
946	Vos (futurs) collègues pensionnés ont toujours des cartes à jouer	12-13
946	Une organisation mobilisatrice: de la théorie à la pratique	14-17
	www.lacsc.be: un site au service des affiliés	18-19
946	Défendre les travailleurs indépendants	20-22
946	Une enquête le confirme: les affiliés de la CSC sont satisfaits des rendez-vous téléphoniques!	23
946	Re-member	24-25
946	Payer sa cotisation à la CSC: simple, rapide et efficace	26-27
946	Comment inscrire de nouveaux affiliés?	28
946	Formulaire d'inscription	29
946	Comment convaincre et affilier avec succès?	30-31
946	Votre équipe syndicale a-t-elle déjà un Saf?	32-34

N°	Page	
946	Nous accompagnons les enseignants dès le début de leur carrière	35
946	Les cadors de la fédération CSC de Flandre occidentale	36-37
946	Des services de soutien pour les travailleurs frontaliers	38-39
946	Des victoires pour une CSC plus forte	40-41
946	Les avantages supplémentaires de l'affiliation à la CSC	42-43
946	Recrutement des membres: donnez-nous un coup de pouce	44
954 bis	<b>La loi sur le bien-être fête ses 25 ans d'existence</b>	
954 bis	Du travail bien fait, mais incomplet	2-3
954 bis	«Les entreprises qui investissent dans la prévention rentabilisent largement leurs investissements»	4
954 bis	«Il y a encore beaucoup de progrès à faire dans pas mal de domaines»	5
954 bis	«On privilégie souvent la rapidité du travail au détriment de la sécurité»	6-7
954 bis	10 propositions pour les 25 prochaines années	8
955 bis	<b>Négocier collectivement ou supplier collectivement?</b> Liberté syndicale, droit à la négociation collective et droit de grève: un triptyque indispensable	1-16
955 bis	La liberté syndicale	3
955 bis	Le droit à la négociation collective	6
955 bis	Le droit de grève: corolaire indissociable de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective	11
955 bis	Conclusion	15
955 bis	Manif pour les droits syndicaux du 6 décembre 2021: pêle-mêle de photos	16