

# Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 février 2022 / n° 960



## Accord sur la réforme du marché du travail

4-5  
**Enseignement**  
Le ras-le-bol général

14-16  
**Critères sociaux**  
Quels résultats pour  
votre entreprise?

20-23  
**Loi Renault**  
25 ans après la  
fermeture de  
Renault-Vilvoorde



## Sommaire

## AGENDA

- 2 **Film «À distance»**  
**Votre pass musées** à prix réduit  
**Expo:** Traite des êtres humains  
 24 **Ciné-débat:** Nous les domestiques modernes  
**Festival «Bruxelles, Terre d'asile»**
- EN ACTION**
- 3 **Contre le racisme au travail**, donnez la première impulsion  
 4-5 Les personnels de l'enseignement clament leur ras-le-bol
- NOUVELLES**
- 6-10 Accord sur la réforme du marché du travail
- MESURES CORONA**
- 11 Crise sanitaire, code orange
- ENVIRONNEMENT**
- 12 **Appel à projets:** du local dans votre cantines d'entreprise  
**Formation Rise:** la transition juste en entreprise
- LÉGISLATION SOCIALE**
- 13 Du neuf pour les plans bonus
- DANS L'ENTREPRISE**
- 14-16 **Critères sociaux:** quels résultats pour votre entreprise ?  
 17-19 **Marchés publics et droits humains:** quelles possibilités en Belgique?  
 20-23 **Loi Renault:** 25 ans après la fermeture de Renault-Vilvoorde

## Avant-première

### Film «À distance»

La généralisation du télétravail va sans nul doute profondément modifier le rapport au travail. Disparition du collectif, isolement, augmentation du temps de travail, invasion de la sphère privée, droit à la déconnexion, coûts à charge du travailleur... sont autant de questions auxquelles cette flexibilité nouvelle nous demande de répondre.

Le film «À distance» de Michel Steyaert vous propose de partir à la rencontre d'expériences concrètes et d'entamer, en compagnie de philosophes, sociologues, syndicalistes, responsables de structures, un voyage réflexif dans notre futur de travailleurs.

La CSC Transcom, la Fec, le Centre vidéo de Bruxelles et d'autres associations vous invitent à la première publique le **mercredi 16 mars à 10h** au Cinéma Palace à **Bruxelles**. La projection sera suivie d'un débat sur le télétravail.

**Event facebook:** [www.facebook.com/events/685379932463569](https://www.facebook.com/events/685379932463569)

**Réservation indispensable:** [reservations@cvb.be](mailto:reservations@cvb.be)

## Votre pass musées à prix réduit

Vous aimez profiter de temps en temps d'un bouillon de culture? Vous combinez volontiers une sortie d'une journée ou d'un week-end avec la visite d'un musée ou d'une expo? Dans ce cas, le pass musées est fait pour vous! Avec lui vous profiterez pendant une année d'un accès à 200 musées et 300 expos dans toute la Belgique. Vous pourrez aussi visiter gratuitement (ou à prix réduit) des expositions temporaires uniques.



Vous pouvez aussi recevoir via e-mail des conseils uniques concernant les musées ainsi que des interviews et des nouvelles exclusives concernant les expositions et les collections.

La CSC vous offre une réduction de 10% à l'achat de votre pass musées. Il vous coûtera 53,10 euros au lieu de 59 euros.

**Commander votre pass musées** sur [www.pasar.be/csc](http://www.pasar.be/csc).

## colophon

**Photo de couverture:** Shutterstock

**Rédaction:** BP 10 - 1031 Bruxelles

**Secrétariat de rédaction:**

Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83

**Courriel:** [dcoppieters@acv-csc.be](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

## EXPO PHOTO

**TRAITE DES ÊTRES HUMAINS, EXPLOITATIONS ÉCONOMIQUE ET DOMESTIQUE**

VERNISSAGE, le mardi 15 mars 2022 de 17h à 19h  
 À L'ATRIUM DU PARLEMENT DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES,  
 72 rue Royale, 1000 Bruxelles

Inscriptions à [Mia.Swenen@acv-csc.be](mailto:Mia.Swenen@acv-csc.be)

Les inscriptions sont attendues pour le 6 mars ou plus tard, nombre de places limitées

Organisé par l'ASBL Samilla et la CSC Bruxelles  
 Avec le soutien du Parlement de la Fédération Wallonie- BXL et le CIEP B



21 mars

# Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion

**Le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la CSC donnera le coup d'envoi de la campagne «Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion» dans les entreprises.**

«Face au racisme, osez réagir!» C'est le slogan de la campagne nationale CSC Diversité entamée en 2021 pour quatre années. Pour frapper bien, il faut frapper fort et régulièrement.

En parallèle, la cellule Diversité s'est impliquée dans une seconde campagne pilotée par le Ciep «Raciste malgré moi». Celle-ci met en lumière le côté structurel de ce fléau, car le racisme est présent dans toutes les sphères de notre société: emploi, justice, police, médias, enseignement, etc. Pour cette campagne, la cellule Diversité devait développer des actions concrètes sur son terrain: l'emploi. Étant déjà engagés dans les actions ponctuelles du 21 mars – Journée internationale de lutte contre les discriminations raciales – notre équipe n'a pas voulu s'éparpiller sur plusieurs actions. Au contraire, nous avons décidé d'unir nos ambitions autour d'un seul et même cheval de bataille: une importante action regroupant les bannières des deux campagnes, sous le slogan «Contre le racisme au travail, donnez la première impulsion». Nous avons également uni nos forces avec les Migrants CSC afin d'être efficaces et cohérents.

## Racisme en entreprise

Les permanents Diversité et Migrants régionaux ont approché quelques délégations dans leur région et les ont encouragées à travailler sur la question du racisme au sein de leur entreprise. Une base concrète a été proposée par l'intermédiaire d'une charte d'engagement modulable en fonction des réalités propres. Mais

le point commun, c'est la création d'une campagne de sensibilisation. Les délégations devront transcender les préjugés racistes en étant créatives. Pendant une année, les permanents les accompagneront dans leurs différents projets. Et le 21 mars 2023, elles seront mises à l'honneur lors d'une journée d'échanges et de présentation des campagnes/actions. De quoi applaudir cet éventail d'initiatives et donner des idées à d'autres, car une couverture presse sera constamment assurée pour faire caisse de résonance: le 21 mars 2022, jour de lancement et tour des entreprises, et le 21 mars 2023 lors des présentations par les délégations.

**En Wallonie**, 2 à 4 entreprises par fédération se lanceront officiellement dans le projet. Elles proviennent de secteurs professionnels très diversifiés. L'équipe Diversité-Migrants et les permanents du Ciep se rendront le 21 mars 2021 dans la vingtaine d'entreprises pour leur faire signer la banderole «Donnez la 1<sup>ère</sup> impulsion».

**À Bruxelles**, ce sera le «Tour de Bruxelles» cycliste inspiré du Tour de France. Ce sport collectif nécessitant courage et persévérance est à l'image du défi qui nous attend.

Nous passerons par plusieurs (étapes) entreprises ayant accepté de signer la charte. Ce tour se fera en deux temps: un premier parcours **uniquement** en bus partira de Berchem en passant par quelques entreprises et se terminera au Parc du Cinquanteaire. Un deuxième tour commencera à vélo ou en bus, au choix, jusqu'au centre de Bruxelles. Le peloton cycliste sera composé principalement de délégués des entreprises prenant part au projet. Un délégué-référent de chaque entreprise portera un maillot vert signé par ses propres collègues, qui sera ensuite rapporté dans l'entreprise. Un maillot jaune sera également signé par les délégués de toutes les entreprises et les participants au projet, symbole de l'union de tous dans cette lutte. Un podium attendra les cyclistes et les discours engagés des délégués.

| Malika Borbouse |

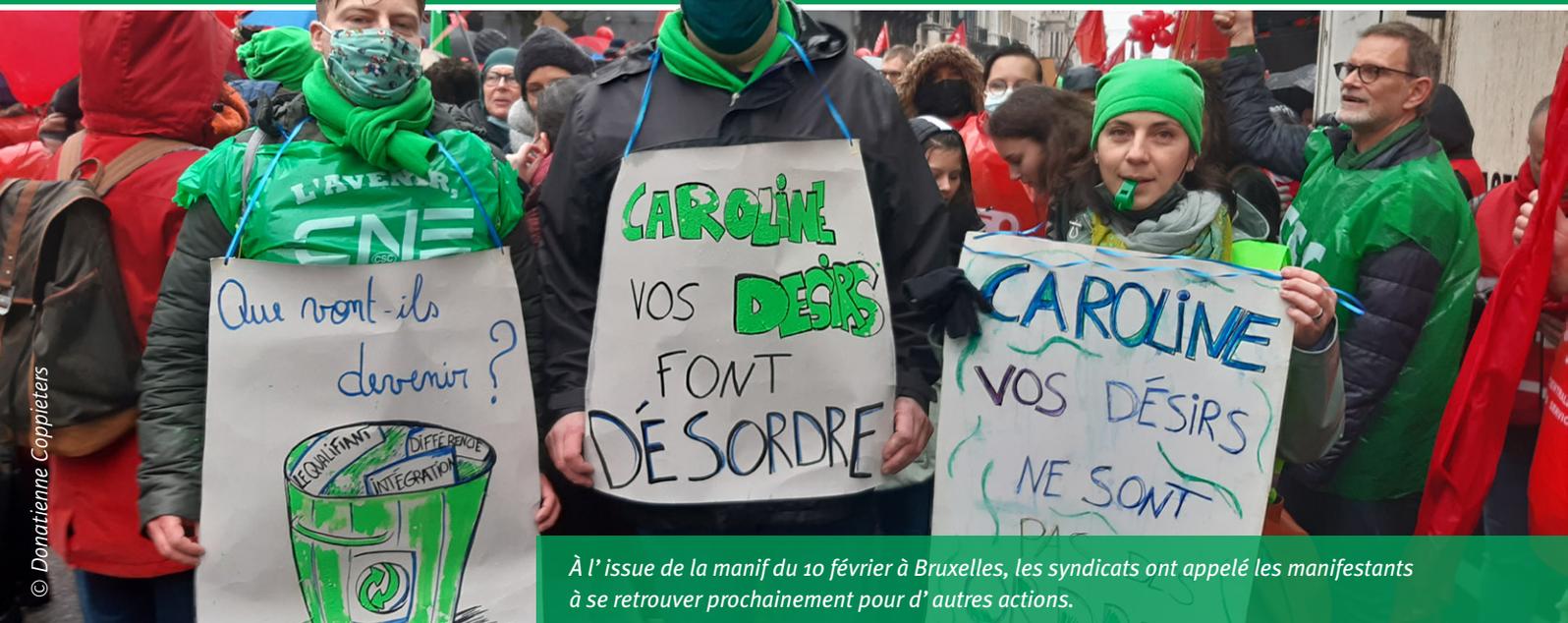
**CONTRE LE RACISME AU TRAVAIL**  
**DONNEZ LA 1<sup>ÈRE</sup> IMPULSION!**



**Plus d'infos**

- Pour les actions à Bruxelles:
  - Rachida Kaaouis - [antiracisme-bruxelles@acv-csc.be](mailto:antiracisme-bruxelles@acv-csc.be)
- Pour la Wallonie:
  - Malika Borbouse: [malika.borbouse@acv-csc.be](mailto:malika.borbouse@acv-csc.be) - 0497.72.52.42.
  - Amélie Rodriguez: [amelie.rodriguezmerino@acv-csc.be](mailto:amelie.rodriguezmerino@acv-csc.be) - 0499.48.48.65.

[www.facebook.com/migrantcsc/](http://www.facebook.com/migrantcsc/)



À l'issue de la manif du 10 février à Bruxelles, les syndicats ont appelé les manifestants à se retrouver prochainement pour d'autres actions.

## Les personnels de l'enseignement clament leur ras-le-bol

**Le 10 février, tous les personnels de l'enseignement - profs, travailleurs administratifs, personnels du nettoyage et de l'entretien, ouvriers, éducateurs, directeurs - mais aussi des étudiants... de Bruxelles et de toutes les régions de Wallonie ont exprimé leur ras-le-bol face aux mesures imposées qui ne tiennent compte ni des profs, ni des élèves, ni de la qualité de l'enseignement. Leur colère s'est exprimée par des grèves dans des écoles et lors d'une importante manifestation à Bruxelles.**

Il faisait un temps à ne pas mettre un manifestant dehors ce 10 février. Et pourtant, 10.000 personnes ont convergé vers la place Surllet de Chokier à Bruxelles. Les profs et les personnels de l'enseignement francophone de Bruxelles et de Wallonie ont manifesté en front commun, CSC, FGFB-CGSP et CGSLB. S'adressant à différents ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les manifestants y sont allés de jeux de mots pour exprimer leurs ressentiments sur des pancartes en carton: «Caroline, tes désirs sont désordre» (Caroline Désir), «J'ai au lait tu mènes herve» (Jeholet). Certains messages en disaient long sur leurs émotions: «Mon cœur en saigne», «Ma pancarte est toute pourrie, mon éducation aussi», «J'aime mon métier. Ne m'en dégoûtez pas», «Essentiels mais pas prio-

ritaires». Certains aussi se positionnaient clairement: «Non au Pacte d'excellence, non au Plan de pilotage, on n'en veut pas».

### Une manif historique

«Le 5 mai 2011 vous étiez des milliers à défiler dans les rues de Liège lors du dernier grand mouvement social dans le monde de l'enseignement. Onze ans plus tard, vous êtes des milliers à vous être déplacés sur cette place devant le bâtiment du gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles. Certains de vos collègues sont en grève. Votre présence démontre le niveau de ras-le-bol et de lassitude qui gagne chaque jour le quotidien des écoles», s'est indigné Roland Lahaye, secrétaire général de la CSC Enseignement.

De retour de la réunion de la délégation syndicale avec les ministres pendant la manifestation, Roland Lahaye a déclaré: «Les propositions gouvernementales sont largement insuffisantes, les propositions salariales sont indécentes et les difficultés dans l'exercice quotidien du métier ne sont pas prises en considération. Aucune réponse concrète à nos revendications. Comment lutter contre la pénurie de personnel? Pourquoi autant d'abandons parmi les jeunes candidats? Pourquoi tant de départs prématurés en fin de carrière malgré qu'ils entraînent une nette diminution des reve-

nus? Rien concernant les conditions de travail... La honte! Le contexte budgétaire, institutionnel est beaucoup évoqué: n'est-ce pas l'occasion pour le gouvernement de faire preuve d'imagination ou de courage? D'oser des initiatives par exemple par une réduction du temps de travail plus tôt dans la carrière? Par des initiatives envers les jeunes enseignants pour les encourager à rester dans le métier et susciter de nouvelles vocations? Le souhait de tous, c'est d'être reconnus en tant qu'acteurs sociaux: ras-le-bol d'être mis continuellement sous pression par des contraintes administratives qui vident le métier de son sens et empêchent toute liberté pédagogique.»

Très insatisfaits des propositions des ministres et refusant tout recul social, les syndicats ont appelé les manifestants à se retrouver prochainement pour d'autres actions. Dans les prochaines semaines, ils continueront à agir sur l'accord sectoriel, la lutte contre la pénurie, le Pacte d'excellence (pertes d'emplois, évaluation systématique des membres du personnel, pilotage, volet social inexistant, taille des classes...), la reconnaissance des personnels comme acteurs de leur métier et la valorisation de leurs conditions de travail.

| Donatienne Coppieters |



© Donatienne Coppieters

## Sylvie Hendrickx et Jordan Detaille, profs du secondaire inférieur et délégués CSC à l'École Notre-Dame des champs à Uccle

**Sylvie:** «Chaque année, comme prof, on a une tâche supplémentaire. On a les plans individuels d'apprentissage, on va avoir l'intégration, et puis on a le travail collaboratif. Ces dernières années, tout s'accumule et ça devient trop.

En ce qui concerne l'inclusion, la Flandre a déjà fait deux fois marche arrière. Pourquoi ne profite-t-on pas de son expérience pour ne pas faire la même chose? Nous ne sommes pas formés pour travailler avec des élèves handicapés, et certainement pas avec 24 élèves dans la classe dont 2 ou 3 auraient un problème spécifique qu'il faudrait gérer en plus. On va consacrer plus de temps à aider un ou deux élèves en particulier au détriment des autres. Nos supports de cours devront être accessibles à tous les élèves quel que soit le handicap. Il faudrait qu'on soit deux enseignants par classe ou avoir des classes plus petites.»

**Jordan:** «Quel message est véhiculé par rapport aux profs de l'enseignement spécial? On est en train de dire que les profs de l'enseignement ordinaire peuvent faire les mêmes jobs? C'est choquant. Je n'ai pas été formé et ça nécessite plus qu'une formation d'un jour. Surtout qu'avec le pacte d'excellence, certaines classes et certains emplois vont disparaître, et ce sera dans les 2, 3 prochaines années. Venir avec des réformes à la pelle, ce n'est pas une solution. Il faut avoir des perspectives à long terme.»

| Propos recueillis par Donatienne Coppieters |



© Donatienne Coppieters

## Didier Spassens, prof dans l'enseignement spécialisé

«On doit apprendre aux élèves à être polis, à toquer aux portes avant d'entrer... On est censé transmettre des savoirs, pas éduquer. La crise Covid a été un révélateur des problèmes. Il paraît qu'on met des moyens énormes dans l'enseignement, mais alors, manifestement, ils sont mal utilisés, pas bien distribués ou pas aux bons endroits.»

## Amélie Guyot, Anne-Catherine Zech, Malody Taveira, institutrices à l'École Chapelle au Champ de Woluwe-Saint-Lambert

«Les réformes des rythmes scolaires, le pacte d'excellence, tout doit s'enchaîner. C'est la surcharge. Avec la crise, on le ressent encore plus. L'individualisation de l'enseignement pour chaque enfant différent, le fait que toutes les écoles spécialisées vont petit à petit regreffer leurs enfants dans les classes primaires, ça nous demande une surcharge de travail énorme.



Beaucoup d'enfants en difficultés scolaires ou à besoins spécifiques arrivent chez nous. On doit les gérer et essayer de continuer à avancer dans nos matières. Les maigres aides qu'on a, on les prend pour combler les absences des profs pour cause d'épuisement, de Covid, de classes fermées. On doit aussi gérer les absences des enfants pour les remettre à niveau, envoyer le travail à distance. Des profs n'avaient pas d'ordinateur, pas de connexion internet. Du jour au lendemain, ils ont dû s'adapter. Des parents n'ont pas d'ordinateur à la maison. L'école à distance a créé un déséquilibre énorme entre les enfants.»



© Donatienne Coppieters

## Françoise Biar, prof. à l'Athénée royal de Fragnée (Liège) depuis 1992

«Ça fait du bien de faire la grève et de manifester en front commun. Qu'on nous écoute enfin nous les gens de terrain. On nous demande de faire beaucoup de choses avec peu de moyens. Puisque c'est un si beau métier d'être enseignant, pourquoi a-t-on tant de mal à remplacer les collègues absents?

Le plan de pilotage? On n'a pas les moyens, ni le temps, ni l'envie de le mettre en œuvre. Il est censé être personnalisé, mais ne ressemble plus à rien. On nous demande en plus de continuer à promouvoir le pacte d'excellence, mais on n'a pas le temps, on n'a pas les moyens et surtout, on n'a plus envie. On voudrait bien se poser, faire notre métier une fois pour toutes, être devant les gosses et les aider parce qu'ils ont besoin de nous et on a besoin d'eux. On est en train de sacrifier toute une génération. Ils sont dans leur tour d'ivoire, ils ne se rendent compte de rien du tout. Le pacte d'excellence, le plan de pilotage, que des grands mots.»



*Le gouvernement a pris un certain nombre de décisions en matière de droit du travail, un mélange de mesures qu'il présente comme le «deal pour l'emploi».*

# Accord sur la réforme du marché du travail

Après la conclusion difficile d'un maigre accord sur les prix de l'énergie, le gouvernement fédéral a finalisé une série de dossiers liés au droit du travail. Il s'agit d'un «pot-pourri» de mesures qui avaient déjà été annoncées dans le cadre du budget pour 2022, mais qui sont restées longtemps dans l'impasse. Principalement en raison de querelles entre socialistes et libéraux sur les améliorations à apporter pour les travailleurs des plateformes. Ce point a été mis en balance avec la possibilité d'introduire le travail de nuit dans l'e-commerce sans concertation.

Voici les éléments dont nous disposons sur cet accord politique appelé «deal pour l'emploi». La route est toutefois encore longue avant que ces mesures soient effectives: il faut d'abord élaborer un avant-projet formel de loi, puis demander l'avis du Conseil d'État et du Conseil national du travail (CNT), le soumettre ensuite au Parlement et, enfin, élaborer une série d'arrêtés d'exécution, indépendamment de tous les éléments à concrétiser dans les CCT sectorielles et d'entreprises. Lisez donc les petits caractères avant de lire la suite: toute les informations sont données sous réserve car au moment de mettre cette édition de *Syndicaliste* sous presse, nous ne savons pas encore exactement à quelle sauce nous allons être mangés.

## Amélioration pour les travailleurs des plateformes

Pour l'instant, nous n'enregistrons qu'une seule avancée tangible: tous ceux qui travaillent comme indépendants pour une plateforme numérique, pilotée par un algorithme ou une méthode similaire, seront assurés contre les accidents du travail. Cette mesure s'applique-t-elle aussi aux coursiers qui livrent des repas et des colis et qui travaillent sans statut social pour une plateforme numérique reconnue dans le cadre de la loi De Croo (jusqu'à 6.540 euros/an)? Maintenant que

Decroo est Premier ministre, il ne faut pas trop y compter.

L'objectif est de faciliter la requalification en statut de salariés pour les travailleurs indépendants des plateformes. La loi sur les relations de travail sera adaptée à cet effet. Inspirée d'une nouvelle proposition de directive européenne pour les travailleurs des plateformes, une liste de huit critères, dont cinq sont considérés comme essentiels, permettra de déterminer s'il s'agit en fait de salariés. Si l'on coche un nombre suffisant de critères (2 sur la liste de 5 ou 3 sur la liste

totale des 8 critères), il existe une présomption légale que le travailleur en question est bien un salarié.

La plateforme/l'employeur devra alors prouver le statut d'indépendant. Cet outil sera très utile dans les conflits juridiques. Parallèlement, on peut se demander s'il n'est pas possible de rendre immédiatement justice à ces travailleurs vulnérables au lieu de continuer à les contraindre à des combats juridiques prolongés, à l'issue incertaine.

Dans le même temps, les procédures auprès de la Commission administrative des relations de travail sont également renforcées. Désormais, cette commission peut statuer, en attendant une décision judiciaire. Le CNT informera les syndicats des procédures qui y seront engagées et ces derniers seront autorisés à intervenir.

## Expérimenter le travail de nuit dans l'e-commerce

Le lobby de l'e-commerce a remporté la mise en ce qui concerne le travail de nuit, du moins pour les heures comprises entre 20 heures et minuit. Pour les services logistiques ou de soutien de l'e-commerce de biens mobiliers, il n'est plus néces-

saire de conclure un accord avec tous les syndicats présents. La signature d'un des trois syndicats suffit. C'était déjà possible temporairement sous le Gouvernement Michel, mais cette réglementation devient permanente. Cette mesure pose un problème plus grave: les employeurs pourront désormais instaurer ce type de travail de nuit sans concertation avec les syndicats, à titre «expérimental». Pire encore, ce système ne se limiterait pas au commerce de biens mobiliers, mais à tous les services logistiques ou de soutien du commerce électronique, sans distinction. Il serait donc également étendu à l'e-commerce des services et des biens immobiliers. Pour chaque unité technique d'exploitation, l'employeur peut lancer une expérience unique (à signaler au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale -ETCS) pendant maximum 18 mois. En termes de concertation, il suffit que l'employeur indique comment il entend associer le conseil d'entreprise (à défaut, le CPPT et à défaut, la délégation syndicale) à cette expérience. Au terme de l'expérience, cet organe de concertation doit également remettre une évaluation au SPF ETCS dans les trois mois, avec copie à la commission paritaire. Pour le reste, le gouvernement tente d'édulcorer sa proposition en ajoutant que les travailleurs ne peuvent être contraints à ce régime. Mieux encore, le travailleur doit formuler une demande par écrit. Dans sa communication, le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, a ajouté que le travailleur a également droit à un salaire majoré ou à une prime pour le travail en soirée, mais cet ajout renvoie simplement à la CCT n° 46 du CNT qui stipule que les travailleurs de nuit ont droit à une compensation financière, sans en préciser toutefois le montant minimum.

### **Enfin, le droit individuel à la formation!**

Le gouvernement précédent avait déjà introduit un droit à la formation pour les travailleurs dans le cadre de la loi rela-

## **Les travailleurs de plateformes sont dorénavant assurés contre les accidents du travail.**

tive aux CCT, mais pas en tant que droit individuel: il s'agissait plutôt d'appliquer une «moyenne» pour l'entreprise. L'employeur pouvait donc rejeter chaque demande en affirmant que d'autres travailleurs avaient déjà épuisé le quota de jours de formation. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé de convertir ce droit en un droit individuel; le travailleur aura droit à 3 jours de formation cette année, 4 jours l'année prochaine et 5 jours à partir de 2024. La fusée à trois étages du gouvernement précédent est plus ou moins inchangée. Il incombe

prioritairement aux commissions paritaires de concrétiser cette mesure par voie de CCT: pour les trois jours de 2022, une CCT devra être adoptée avant le 30 juin 2022. À défaut, l'employeur devra créer un compte individuel de formation pour chaque travailleur; ces jours de formation y seront «enregistrés».

À défaut d'un tel compte, il existera simplement un droit individuel à la formation de 3 jours, puis 4 et enfin 5 à partir de 2024. Ces 3, 4 ou 5 jours valent pour une occupation à temps plein, pendant toute l'année. Les travailleurs à temps partiel et ceux qui n'ont pas été occupés pendant une année recevront un nombre de jours de formation calculé au pro rata.

La nouveauté réside dans la transférabilité de ce crédit: les jours que vous n'épuisez pas cette année seront transférés à l'année suivante. À la fin du contrat de travail, le travailleur aura le droit de prendre tous les jours de forma-



*Il y aura un droit individuel à la formation pendant 3 jours en 2022, 4 jours en 2023 et 5 jours en 2024, sauf pour les travailleurs des PME pour qui il est inexistant ou limité.*

tion non épuisés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pendant la période de préavis. Le projet de loi ne précise pas ce qui doit se passer en cas de licenciement avec compensation, ni du reste, comment le travailleur pourrait exercer son droit à la formation si l'employeur ne propose aucune formation.

Autre nouveauté: les secteurs peuvent déroger à ces 3, 4 ou 5 jours. Mais pas seulement à la hausse, aussi à la baisse, tant qu'ils ne descendent pas en-deçà de 2 jours de formation.

Les exceptions pour les PME ne constituent pas une nouveauté: aucun droit n'est accordé dans les entreprises de moins de 10 travailleurs. Et seulement 1 jour au lieu des 3, 4 ou 5 jours dans les entreprises qui comptent de 10 à 19 travailleurs. La très large définition du terme «formation» a également été retenue: formelle et informelle, pendant et en dehors des heures normales de travail. Le gouvernement a toutefois rajouté que, pour les heures de formation suivies en dehors des heures de travail habituelles, le travailleur a droit au salaire normal, mais sans complément pour heures supplémentaires.

## **Plan de formation obligatoire dans chaque entreprise**

Dans le prolongement de cette mesure, les employeurs qui relèvent de la loi sur les CCT sont tenus d'établir un plan de formation, moyennant la consultation du conseil d'entreprise (ou de la délégation syndicale). Le plan doit être finalisé avant le 31 mars de chaque année. Il est également possible de travailler avec des plans pluriannuels. Ce plan doit accorder une attention suffisante aux groupes à risque et, en particulier, aux travailleurs de plus de 50 ans et aux métiers en pénurie (de main d'œuvre). Les commissions paritaires sont invitées à conclure des CCT-cadres pour déterminer le contenu minimal d'un tel plan.

**Les employeurs qui relèvent de la loi sur les CCT sont tenus d'établir un plan de formation, moyennant la consultation du conseil d'entreprise.**

## **Plan sectoriel pour les métiers en pénurie**

Les commissions paritaires se voient confier une autre tâche: tous les deux ans, elles doivent dresser une liste des professions pour lesquelles il est difficile de trouver des candidats (métiers en pénurie), en indiquant également les causes et, sur cette base, convenir ou proposer des mesures.

Cette année et l'an prochain, elles devront déjà avoir finalisé cette tâche pour le 1<sup>er</sup> octobre.

## **Plan Diversité par secteur**

Les commissions paritaires ont également pour tâche de promouvoir la diversité dans le secteur. Une cellule Diversité sera créée au sein du SPF ETCS. Tous les deux ans, elle examinera la situation en matière de diversité dans chaque secteur et, sur cette base, elle rédigera une fiche à l'intention de la commission paritaire, en signalant éventuellement les différences inexplicables relevées dans la composition du personnel entre les entreprises du secteur. Il incombera ensuite à la commission paritaire d'élaborer un plan d'action dans les six mois.

## **Journées plus longues et travail sur mesure**

Les travailleurs ont le droit de demander individuellement à leur employeur de les

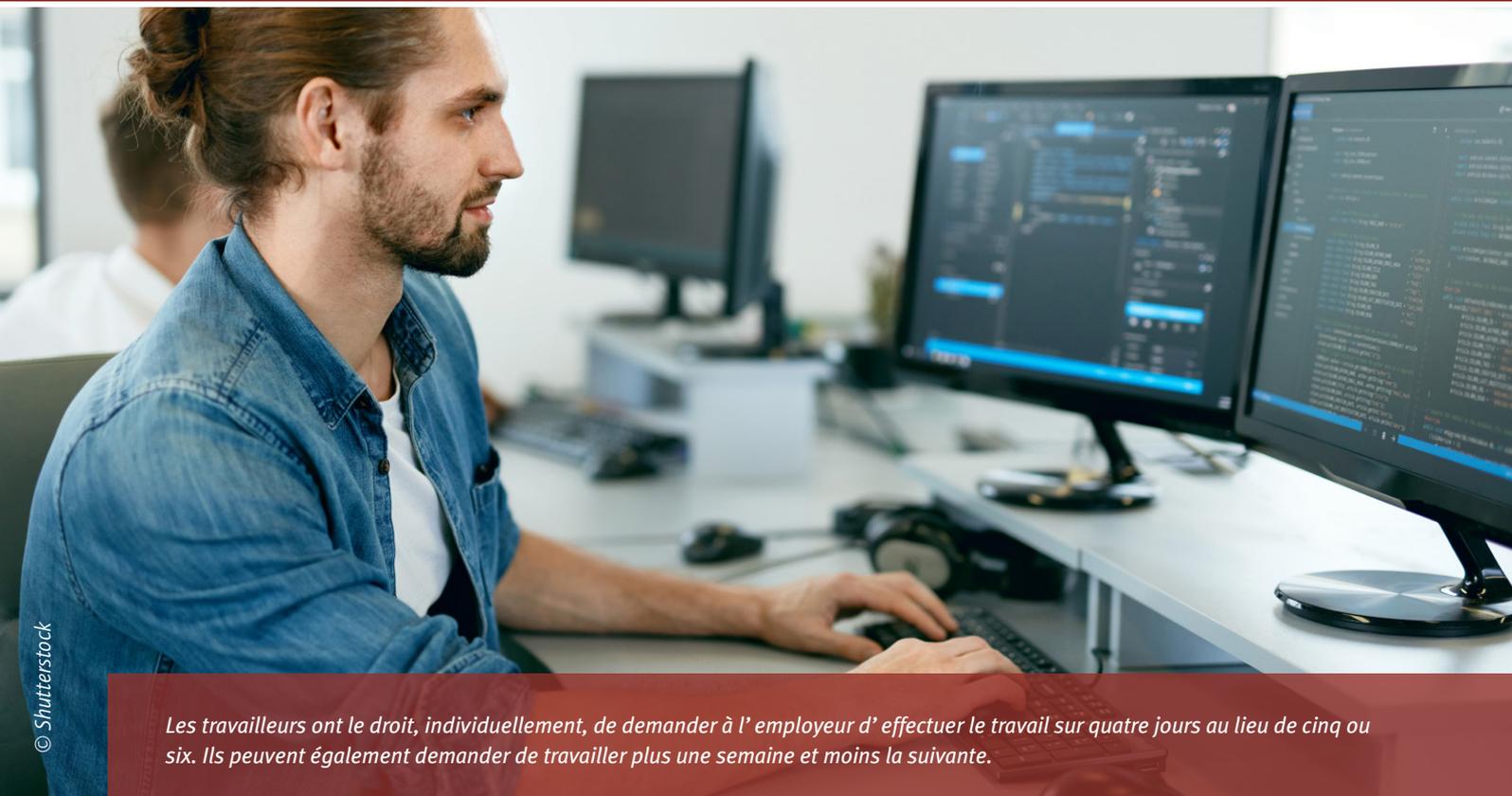
autoriser à prêter quatre jours au lieu de cinq ou six. Ce droit sera introduit dans le secteur privé, mais étendu à deux pans du secteur public: les établissements publics à caractère industriel et commercial d'une part, et le secteur des soins médicaux, prophylactiques et hygiéniques d'autre part. La ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter, a toutefois déjà indiqué qu'elle était ouverte à une extension à d'autres services publics. Le travailleur doit demander la semaine de quatre jours par écrit et si l'employeur refuse, ce dernier doit motiver sa décision. Les 9,5 heures par jour ne peuvent cependant être dépassées, sauf si une CCT sectorielle ou d'entreprise autorise ce dépassement.

Une telle CCT peut aller jusqu'à maximum 10 heures. La demande du travailleur n'est valable que pour une période de 6 mois, mais elle peut être renouvelée.

Un «droit à la demande» similaire, avec le même champ d'application et les mêmes procédures, est instauré pour les travailleurs qui souhaitent prêter davantage d'heures une semaine et moins la semaine suivante. Le gouvernement entend ainsi répondre aux besoins engendrés par la coparentalité: travailler moins lorsque l'on a la garde des enfants. En principe, il s'agit d'alterner une semaine de travail plus longue avec une semaine moins longue, et ainsi de suite. Toutefois, en raison des vacances scolaires, il est également possible d'adopter un horaire différent de juillet à septembre: travailler plus longtemps pendant deux semaines pour compenser les deux semaines suivantes, ou vice versa. Ici aussi pendant des périodes de 6 mois, renouvelables.

## **Meilleure planification des horaires pour (certains) travailleurs à temps partiel variable**

Le gouvernement avait annoncé qu'il prolongerait le délai de notification du nouvel horaire pour les travailleurs à



*Les travailleurs ont le droit, individuellement, de demander à l'employeur d'effectuer le travail sur quatre jours au lieu de cinq ou six. Ils peuvent également demander de travailler plus une semaine et moins la suivante.*

temps partiel variable. Une bien maigre avancée. Le minimum légal est porté de cinq à sept jours ouvrables. Les secteurs ne peuvent plus réduire ce minimum à un jour ouvrable par voie de CCT, mais seulement à trois jours ouvrables. Toutes les CCT existantes sont toutefois maintenues jusqu'à ce que les employeurs soient disposés à signer une nouvelle CCT. Les règlements de travail actuels ne doivent être modifiés que deux ans après l'entrée en vigueur de cette loi.

### **Le droit à la déconnexion doit être plus concret!**

Ce thème suscite de nombreux malentendus car le droit à la déconnexion existe déjà. Cette mesure relève du droit européen, du reste. On ne peut pas exiger des travailleurs qu'ils soient disponibles et continuent à travailler après les heures de bureau. Or, la réalité est bien différente.

La multiplicité des moyens de connexion digitale a accru ce problème. Les entreprises se voient donc contraintes de concrétiser ce droit à la déconnexion d'ici la fin de l'année, au travers d'une CCT d'entreprise ou du règlement de travail. Que signifie précisément ce droit à

la déconnexion, comment éviter que les outils numériques ne perturbent le temps libre et comment former et sensibiliser les travailleurs et leurs dirigeants à cette problématique? À nouveau, les entreprises de moins de 20 travailleurs sont exclues de cette réglementation. Il est également prévu que cette obligation de réglementation au niveau de l'entreprise par voie de CCT ou du règlement de travail soit levée s'il existe une CCT sectorielle ou une CCT du CNT qui la régit.

### **Licenciement de travailleurs détachés dans d'autres entreprises**

Le secteur du travail intérimaire a exercé de fortes pressions à cet égard et a obtenu satisfaction: une nouvelle dérogation à l'interdiction de détacher des travailleurs dans d'autres entreprises.

Cette mesure s'applique aux travailleurs qui relèvent de la loi sur les contrats de travail, donc aussi aux contractuels du secteur public. Pour chaque licenciement avec préavis, l'employeur peut proposer un «trajet de transition». Si le travailleur donne son préavis, il peut demander de bénéficier de ce trajet. Un tel trajet équivaut à une occupation dans une autre

entreprise (l'utilisateur) pendant la durée du préavis, à condition que le placement entre l'employeur et l'utilisateur soit effectué par une entreprise de travail intérimaire ou un service de placement. Ce dernier point est important car, dans le cadre du budget, il n'était question que des services publics, comme le Forem et Actiris. L'objectif est-il que n'importe quel service de placement non agréé et non contrôlé puisse intervenir?

Ce détachement doit être convenu dans un contrat quadripartite. L'employeur doit continuer à payer le salaire, mais il doit verser un complément si le salaire est plus élevé chez l'utilisateur.

Au terme du trajet de transition, le travailleur a droit à un contrat à durée indéterminée chez l'utilisateur, sans quoi ce dernier devra lui verser une indemnité égale à la moitié du salaire perçu pendant le trajet de transition. Lors du recrutement, la période du trajet de transition est comptabilisée pour l'ancienneté en cas de licenciement. En outre, le travailleur peut faire valoir son ancienneté auprès de l'employeur précédent pour le droit au crédit-temps, à un emploi de fin de carrière, à un congé thématique ou à une interruption de carrière.



*Pour les nouveaux licenciements, il faudra plus se concentrer sur des mesures visant à accroître l'employabilité (outplacement, formations, etc.).*

## Remodelage de l'art. 39ter

L'instauration du statut unique pour les ouvriers et les employés était entachée d'un vice majeur: le fameux article 39ter qui prévoyait qu'un tiers du délai de préavis ou de l'indemnité de licenciement soit affecté à des mesures visant à augmenter l'employabilité (outplacement, formation, etc.) pour les travailleurs dont le préavis donné par l'employeur était d'au moins 30 semaines. Or, cette mesure n'est jamais devenue opérationnelle de sorte que, pendant toutes ces années, il n'est resté que l'obligation de proposer quatre semaines d'outplacement. Les pressions sont néanmoins restées fortes pour activer l'article 39ter. Le gouvernement a désormais tranché: le délai de préavis et l'indemnité de licenciement sont inchangés, mais l'ONSS doit utiliser les cotisations patronales sur un tiers du délai de préavis ou de l'indemnité de licenciement pour payer un bureau d'outplacement afin de consentir des efforts supplémentaires en plus des quatre se-

## Les entreprises sont contraintes de concrétiser le droit à la déconnexion au travers d'une CCT d'entreprise ou du règlement de travail.

maines, conformément aux normes de qualité habituelles. L'employeur qui respecte un préavis doit donner au travailleur la possibilité de participer à cet outplacement. Le travailleur doit, quant à lui, se tenir à disposition pour suivre l'outplacement. Ce système sera appliqué aux licenciements qui interviennent à partir d'une date encore à déterminer.

### Divers

D'autres mesures, moins relayées par la presse, figurent également dans le nouveau projet de loi:

- Pour les personnes handicapées bénéficiant de l'aide sociale (avec une allo-

cation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration) qui commencent à travailler à temps partiel dans le cadre des nouveaux programmes temporaires de réinsertion, le gouvernement instaure une dérogation temporaire à la règle selon laquelle il faut proposer au moins 1/3 de la durée de travail à temps plein. Il discute actuellement d'une dérogation similaire pour les personnes malades et invalides dans le dossier du «retour au travail» des malades de longue durée, dans le cadre d'un autre projet de loi.

- La création par plusieurs commissions paritaires d'un Fonds commun de sécurité d'existence est rendue possible.
- L'ONSS reçoit une base légale pour développer une nouvelle banque de données pour les «comptes d'apprentissage individuels». À ne pas confondre avec le compte formation susmentionné pour le droit à la formation en l'absence de CCT. L'objectif est de permettre aux travailleurs de conserver sur ce compte centralisé une trace actualisée de leurs droits à la formation, mais aussi, éventuellement, de toutes les attestations des études et formations suivies ou des compétences acquises. Il est aussi explicitement prévu, à terme, de tenir à jour sur ce compte de l'ONSS le nouveau crédit pour l'outplacement (basé sur l'art. 39ter) et le droit individuel à la formation (cf. supra).

Enfin, il subsiste quelques dossiers en suspens. La loi ne dit rien sur une nouvelle réglementation pour le télétravail (après la crise sanitaire), ni sur les groupements d'employeurs, ni sur l'obligation d'enregistrer les heures de travail. Le gouvernement attend l'avis des interlocuteurs sociaux à cet égard.

| Chris Serroyen |

*Malgré le passage en «code orange», il est conseillé de continuer à observer les mesures sanitaires de base: port du masque, ventilation, distanciation sociale, gel hydroalcoolique, etc.*

## Crise sanitaire, code orange

**Le 18 février, nous sommes passés en code orange. Nous n'en avons pas vraiment profité ce jour-là. Nous étions trop occupés à évaluer les dégâts causés par la tempête Eunice qui soufflait sur le pays. À présent que la crise sanitaire est derrière nous, nous pouvons commencer à en mesurer les dommages.**

Le nouvel arrêté royal de la ministre Annelies Verlinden sur la crise sanitaire a introduit des assouplissements majeurs. Le télétravail n'est plus obligatoire mais recommandé. Dans le secteur de l'horeca, il a été possible de lâcher un peu la bride. Les adeptes de la danse – rebaptisée «activité intérieure dynamique» pendant la crise sanitaire – ont retrouvé le chemin des discothèques et des dancings. Les enfants de moins de 12 ans ont pu abandonner le masque dans l'enseignement. Pendant ce temps, les responsables politiques mobilisent déjà leur énergie pour passer au code jaune et décréter de nouveaux assouplissements.

Beaucoup ont perçu cette annonce comme le signal d'un relâchement total. Or, il est conseillé de continuer à observer un minimum de règles sanitaires: port du masque, ventilation, distanciation sociale, gel hydroalcoolique, etc.

Dans la vie professionnelle également, la prudence reste de mise. C'est la raison pour laquelle on a sagement décidé d'appliquer la version 8 du Guide générique

et son code orange. Il restera certainement en vigueur jusqu'au 7 mars prochain et prévoit le port obligatoire du masque pour les déplacements dans l'entreprise ou s'il n'est pas possible de respecter une distance d'un mètre cinquante.

### Évaluer les dommages

Nous avons toutefois le sentiment que la pire est désormais derrière nous et que nous pouvons commencer à évaluer les dégâts, à commencer par les dommages occasionnés sur le plan humain. Nombreuses sont les victimes du Covid-19, mais aussi de burnout et de dépressions. Quantité de jeunes ont subi des retards dans leur formation. Et il y a les dommages économiques, notamment dans les entreprises qui n'ont pas survécu, bien que la situation semble moins grave qu'escompté. Sans oublier les dommages budgétaires, avec une dette qui s'est sensiblement accrue et qu'il faut rembourser. Sans parler des dommages causés aux relations humaines après deux années d'éloignement, en particulier pour deux groupes d'âge: les plus jeunes, au moment où ils se font des amis pour la vie, et les plus âgés, enfermés dans des maisons de repos.

### Diminution de l'aide

L'évolution positive de la crise sanitaire signifie également que les mesures de soutien encore en place vont disparaître

progressivement. Le petit chômage pour la vaccination a encore été prolongé jusqu'au 30 juin, mais nous ne devons plus compter sur une prolongation du chômage corona et de l'indemnité de maladie améliorée après le 31 mars. Nous continuons toutefois à insister pour que soit réglée l'assimilation de ces trois mois de chômage corona pour les vacances annuelles de l'an prochain.

Le système du chômage économique est réactivé après avoir été au point mort pendant près de deux ans. Notons encore que le chômage économique spécifique aux entreprises victimes du Brexit prendra fin le 21 mars. Cette mesure n'a pas été sollicitée au cours de ces deux années puisque ces entreprises pouvaient également recourir au chômage corona. D'ici la fin du mois de mars, les «mesures omicron», visant à répondre aux pénuries de personnel, s'éteindront également. Le 28 février, les mesures destinées aux secteurs privés prendront fin, sur proposition du Groupe des dix. Les mesures relatives aux soins et à l'enseignement seront également levées à ce moment-là. Nous avons toutefois l'impression que toutes ces mesures n'ont été utilisées que très sporadiquement parce que le variant omicron est mieux resté sous contrôle que ce que nous avions prévu. Et c'est tant mieux!

| Chris Serroyen |



© Shutterstock

Comme délégué, participez au «Green deal Cantines durables» pour améliorer la qualité de l'alimentation de la cantine de votre entreprise.

## Appel à projets Du local dans votre cantines d'entreprise

**Cette année, la cellule Rise de la CSC met à l'honneur l'alimentation durable. Objectif: mettre la santé et le local au cœur de l'assiette des travailleurs. Cela passe par des cantines durables. Participez aux projets de la Région wallonne.**

Si vous disposez d'une cantine sur votre lieu de travail, vous avez la chance de pouvoir participer à un projet nommé «Green deal Cantines durables», porté par la cellule Manger demain et soutenu par la Région Wallonne. Ce projet propose un accompagnement sur mesure des cantines afin qu'elles puissent améliorer la qualité de ce qu'elles proposent,

tant au niveau nutritionnel que social et environnemental. Le processus permet d'aboutir à l'obtention du label «Cantines durables» (trois niveaux disponibles en fonction de votre degré de durabilité) et à un approvisionnement relocalisé.

Pour pouvoir y participer, c'est assez simple: il suffit de se rendre sur le site [www.mangerdemain.be](http://www.mangerdemain.be) et de compléter le formulaire de manifestation d'intérêt afin de vous mettre en contact direct avec la cellule. Notez que si la cantine est gérée par une société de catering, il est tout à fait possible de participer au projet.

### Ne traînez pas! «Le coup de pouce du local dans l'assiette»

Nous savons que l'accès à une alimentation de qualité, pourtant si importante, n'est pas toujours facile. En effet, certaines cantines fonctionnent à enveloppe fermée et ne disposent pas toujours des moyens pour conclure des contrats plus durables et donc plus onéreux, car justement rémunérateurs. C'est donc une lutte supplémentaire que la Région wallonne a décidé de mener: injecter plus de moyens pour permettre au plus grand nombre de bénéficier d'une alimentation saine.

Dès lors, et ce **jusqu'au 11 mars**, vous avez la possibilité de poser votre candidature afin de pouvoir bénéficier du «coup de pouce local dans l'assiette», une aide supplémentaire accordée aux cantines signataires du Green deal.

**Pour en savoir plus** sur les démarches pour participer à ces projets, prenez contact avec la cellule Manger Demain: - 081.24.04.32 - [info@mangerdemain.be](mailto:info@mangerdemain.be) - <https://www.mangerdemain.be/>

**Vous souhaitez traiter de l'alimentation durable dans votre entreprise**, mais vous ne savez pas comment l'aborder? Vous souhaitez aller plus loin via des formations? Prenez contact avec la cellule Rise de la CSC: [fec@rise.be](mailto:fec@rise.be) - [www.rise.be](http://www.rise.be)

### Formation Rise: La transition juste en entreprise

**Encore quelques disponibilités pour vous inscrire à la prochaine session de formation Rise & Mobilité pour les délégués chevronnés. La formation débute le 17 mars 2022 au centre de formation CSC de Bouge.**

#### Au programme:

- Comprendre les enjeux du changement climatique et la nécessité pour les syndicats de revendiquer une transition juste afin de garantir une politique d'emploi de qualité, de formation et une protection sociale forte.

- Les compétences et droit d'information des organes paritaires sur la qualité de l'air intérieur, l'utilisation et le coût de l'énergie, l'économie circulaire, l'empreinte carbone, les enjeux de la mobilité de demain.
- Visite d'entreprise: Arcelor Mittal (Jemeppe S/Meuse): la sidérurgie à froid et la production de tôles à froid.

**Pour plus d'information**, veuillez vous adresser à la cellule Rise de la CSC: [fec@rise.be](mailto:fec@rise.be)



# Benchmark social des entreprises

## Critères sociaux: quels résultats votre entreprise obtient-elle?

La CSC établit chaque année un classement des entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs sur la base de 25 critères, tant économiques que sociaux. Nous publions ces informations dans les comptes annuels que ces entreprises publient, en particulier les données concernant l'exercice 2020. Les critères en question concernent par exemple le chiffre d'affaires par travailleur, la valeur ajoutée par travailleur, la croissance de l'emploi, les impôts payés en pourcentage des bénéficiaires, mais aussi et surtout des critères sociaux tels que les salaires bruts moyens, le recours au travail intérimaire, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la formation formelle par travailleur, le pourcentage de membres du personnel formés, le pourcentage de travailleurs à temps partiel, le pourcentage de contrats à durée déterminée, etc. Vous obtenez le résultat de chaque entreprise pour le critère, comment celui-ci a été calculé, ainsi que leur place dans le classement de toutes ces entreprises, que ce soit au niveau national, par Région (Bruxelles, Wallonie, Flandre), ou selon leur secteur d'activité. Cet outil est donc le moyen par excellence à utiliser pour comparer votre propre entreprise et la concurrence, avant d'utiliser ces résultats pour poser des questions critiques au conseil d'entreprise ou au CPPT.

### Quelles entreprises avons-nous analysées?

Nous n'avons étudié que les entreprises qui déposent leurs comptes annuels selon le schéma complet (COMPL). Nous avons ainsi pu comparer 5.316 entreprises. Nous n'avons pas inclus les ASBL dans le classe-

ment, parce qu'elles appliquent des valorisations très différentes de celles du secteur commercial. Bien entendu, nous nous sommes également limités aux entreprises qui doivent déposer des comptes annuels. Ceci exclut donc les écoles, les villes et communes, les CPAS, les mutuelles, les organismes publics, etc. De

même, les banques et les assurances et, par exemple, les hôpitaux et les maisons de repos, présentent leurs comptes annuels selon un schéma différent qui ne permet pas la comparaison.

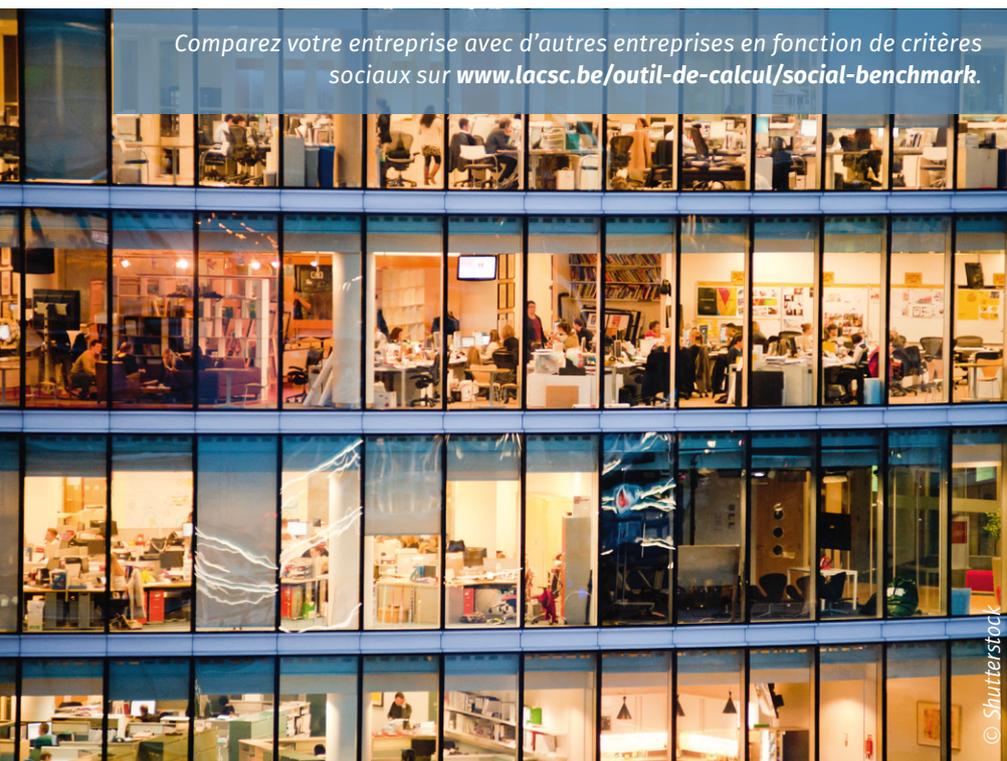
### Quels comptes annuels?

Nous comparons les chiffres de 2020. Il s'agit, bien entendu, d'une année particulière, surtout en raison de la pandémie, qui a eu un effet variable selon les entreprises ou les secteurs en question. Cela vous donne donc une idée de l'impact de la pandémie pour votre entreprise et pour ses concurrents.

### Comment cet outil fonctionne-t-il?

Consultez le site: [www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark](http://www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark). Introduisez le numéro de l'entreprise, puis cliquez pour voir à quel rang votre entreprise se classe. Comme nous l'avons vu, vous pouvez travailler au niveau national, par Région ou selon le secteur d'activité. Une recherche nominative est également possible: dans ce cas, la liste affichera toutes les entreprises dont le nom comporte les mot(s) choisi(s) et vous pourrez affiner votre sélection. Vous pouvez également sélectionner le code postal et ensuite les entreprises qui correspondent à cette ville ou cette commune. Si vous avez cliqué, vous pouvez cliquer sur le classement pour chaque critère. Vous pourrez ainsi découvrir quelles entreprises ont un meilleur ou moins bon classement, de même que l'ampleur des différences.

D'autres entreprises pratiquent-elles des salaires plus élevés? D'autres entreprises occupent-elles plus ou moins de travailleurs intérimaires? D'autres entreprises dispensent-elles plus ou moins de formations par travailleur? Ou encore: la valeur ajoutée par travailleur donne-t-elle une idée de la productivité chez les concurrents? Vous pouvez vérifier toutes ces informations.



## Quelques exemples tirés des classements pour certains critères

**Faute de pouvoir passer en revue tous les critères, nous sélectionnons quelques classements intéressants et publions à chaque fois le top 5 du critère en question.**

Il s'agit des éléments les plus remarquables de quelques critères issus du benchmark social. Dans l'ensemble, nous proposons 25 critères qui permettent de comparer votre entreprise. La comparaison intra-sectorielle, en particulier, peut fournir des données intéressantes pour voir dans quels domaines votre entreprise peut encore s'améliorer. Si vous désirez en savoir davantage à propos des critères et de leur signification, n'hésitez pas à vous adresser au permanent de la centrale qui suit votre entreprise ou à l'expert IEF (informations économiques et financières) de votre fédération ou centrale.

### Quelles sont les entreprises qui paient les meilleurs salaires (moyenne de l'entreprise)?

Nom de l'entreprise	Salaire annuel brut moyen par travailleur	Salaire brut total	Nombre de travailleurs (en ETP)
Engie Management Company Belgium*	537.158	44.584.083	83
Mastercard Europe	504.238	242.034.000	480
Intel Corporation	468.426	21.547.588	46
Axalta Coating Systems Belgium	436.964	61.174.947	140
Tata Consultancy Services Belgium	430.815	59.883.292	139

\* Engie est le fournisseur d'énergie (l'ancien GDF Suez).

### Quelles sont les entreprises qui paient les salaires les moins élevés (moyenne de l'entreprise)?

Nom de l'entreprise	Salaire annuel brut moyen par travailleur	Salaire brut total	Nombre de travailleurs (en ETP)
International Coach Traffic*	17.513	1.068.268	61
Huur een stuur	17.995	1.331.614	74
Top Bedford	18.168	1.471.637	81
Lestco	18.175	599.766	33
Stallbois	18.843	2.166.981	115

\* Nous n'avons pas tenu compte des entreprises qui prestent des services de travail intérimaire. International Coach Traffic est un agent de voyages établi à Rijkevorsel.



En moyenne, Engie Management Company Belgium paie le salaire annuel brut par travailleur le plus élevé de toutes les sociétés établies en Belgique.

### Quelles sont les entreprises qui investissent le plus dans la formation (en euros) par travailleur?

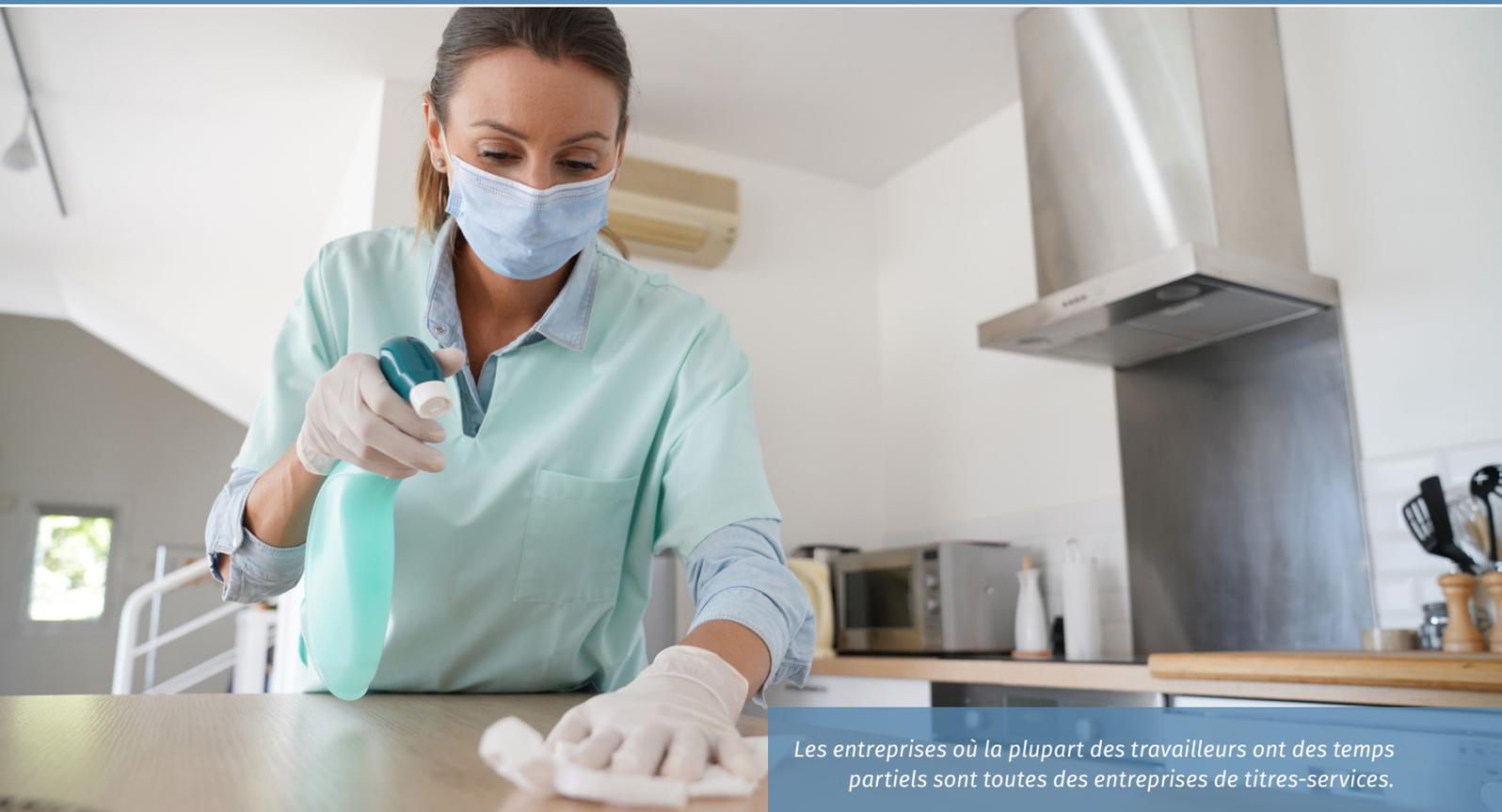
Nom de l'entreprise	Coût moyen de la formation formelle par travailleur	Coût total de la formation formelle	Nombre de travailleurs
Mazars Bedrijfsrevisoren*	17.466	1.344.862	77
DB Cargo Belgium	16.731	3.446.683	206
Skeyes	14.507	12.809.791	883
Daichi Sankyo Belgium	13.973	736.477	57
Philips Belgium Commercial	10.140	2.028.077	200

\* Mazars Réviseurs d'entreprises est un des principaux bureaux de réviseurs en Belgique, dont le siège est établi à Bruxelles.

### Quelles sont les entreprises les plus productives: celles dont la valeur ajoutée par travailleur (en euros) est la plus élevée?

Nom de l'entreprise	Valeur ajoutée par travailleur	Valeur ajoutée	Nombre de travailleurs (en ETP)
ZF CV Systems Europe*	4.946.073	286.872.250	58
Crystal Computing	4.010.944	481.313.308	120
Belgian Shell	3.368.409	616.418.778	183
Mastercard Europe	2.867.519	1.376.409.000	480
Totalenergies Marketing Belgium	2.843.402	1.754.379.000	617

\*ZF CV Systems Europe est le nouveau nom de Wabco Europe, un fournisseur de freins, ABS et systèmes de suspension pneumatique sur des véhicules commerciaux, dont le siège est établi à Bruxelles.



Les entreprises où la plupart des travailleurs ont des temps partiels sont toutes des entreprises de titres-services.

Quelles sont les entreprises qui recourent le plus massivement au travail intérimaire (nombre d'intérimaires exprimé en pourcentage du nombre total de travailleurs, travailleurs fixes + travailleurs intérimaires)?

Nom de l'entreprise	Nombre d'intérimaires exprimé en pourcentage du nombre total de travailleurs (fixes + intérimaires)	Nombre d'intérimaires	Nombre de travailleurs fixes (en ETP)
Slachthuis Vanlommel*	71,88%	161	63
Schildermans pluimveeslachterij en vleesverwerking	66,42%	91	46
Call-IT Belgium	64,56%	286	157
Bleckmann België NV	59,04%	741	514
Nollens	58,90%	86	60

\*Slachthuis Van Lommel est un abattoir établi à Olen.

Quelles sont les entreprises qui recourent le plus massivement au travail à temps partiel, c'est-à-dire la proportion du temps partiel (exprimé en ETP) calculée en pourcentage du nombre total de travailleurs (exprimé en ETP)?

Précisons que si une entreprise occupe 1 travailleur à temps partiel (0,5 ETP) et 1 travailleur à temps plein (1 ETP), le pourcentage équivaut à 33,33% (0,5/1,5).

Nom de l'entreprise	Nombre de travailleurs (en ETP) en pourcentage du travail total (en ETP)	Nombre de travailleurs à temps partiel (en ETP)	Nombre total de travailleurs (en ETP)
Alcyon Dienstcheques*	98,28	57	58
Home Sweet Home	95,46	547	573
Glanzer Dienstcheques	95,00	38	40
Family Services	94,98	549	578
Proxy Services	94,74	306	323

\*L'entreprise où sont employés le plus de salariés à temps partiel (proportionnellement) est Alcyon Dienstcheques à Melle.

[www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark](http://www.lacsc.be/outil-de-calcul/social-benchmark).

# Marchés publics et droits humains

## Quelles possibilités en Belgique?

**Au sein de l'Union européenne, le montant annuel des commandes de produits et de services passées par les acheteurs publics s'élève à 2.000 milliards d'euros, soit 20% du PIB. Le prix est le principal critère d'attribution, tandis que les considérations sociales, éthiques et environnementales sont secondaires. Comment rendre les marchés publics plus durables? Lors d'une conférence virtuelle, la CSC a réuni sur ce thème des décideurs politiques, des représentants des pouvoirs publics fédéraux, régionaux et locaux, des acheteurs publics et des représentants syndicaux de différents horizons.**

La presse révèle parfois des scandales qui démontrent l'existence de nombreux problèmes dans la politique des pouvoirs publics en matière d'achats. Ainsi, il a été prouvé, l'an dernier, que les uniformes de la police et de l'armée belges sont fabriqués en Roumanie moyennant des conditions de rémunération et de travail détestables. En 2015, le journal *De Standaard* a révélé que les pavés utilisés à Gand pour le réaménagement du Korenmarkt provenaient d'une région de l'Inde où presque toutes les carrières fonctionnent dans l'illégalité. Un constat

particulièrement pénible pour l'administration communale gantoise, qui avait mis un point d'honneur à pratiquer une politique d'achats durables.

### Cela demande beaucoup de temps et d'expertise

«En 2018, Gand a été élue première capitale européenne du commerce équitable», explique Christophe Ramont du service des relations et réseaux internationaux de la Ville de Gand. Suite à la débâcle que nous avons vécue avec les pavés du Ko-

renmarkt, nous avons lancé l'initiative TruStone le 10 mai 2019. Il s'agit d'une collaboration entre le secteur de la pierre naturelle en Flandre et aux Pays-Bas, les pouvoirs publics néerlandais et flamands et quelques syndicats et organisations de la société civile qui cherchent à éliminer les risques de violation des droits humains, environnementaux et du travail dans la chaîne de la pierre naturelle. Nous nous sommes ralliés à cette initiative. La Ville de Gand a également déjà pris quantité d'autres initiatives pour une politique d'achats durables. Jadis, nous avons entrepris une initiative pour du café équitable, que nous avons élargie à une initiative qui consiste à surveiller plus étroitement l'origine des uniformes et des vêtements de travail. Pour les TIC – ordinateurs et matériel informatique –, nous collaborons avec Electronics Watch, une initiative internationale qui veille à ce que le secteur s'engage pour une production durable.»

&gt;&gt;



Les marchés publics sont encore trop souvent attribués selon le critère du prix le plus bas. Des critères qualitatifs, sociaux et éthiques doivent aussi être pris en compte et doivent être déterminants.

>> Peter Pawlicki (Electronics Watch) – également présent lors de la conférence virtuelle – enchaîne: «Electronics Watch est une initiative à but non lucratif qui émane des producteurs. Les pouvoirs publics et des institutions nous versent une cotisation pour les conseils que nous leur donnons. Nous collaborons avec des ONG et des syndicats pour vérifier, sur place et dans les chaînes, si les principes de durabilité sont bien respectés lors de la production. Ce contrôle est aussi bénéfique pour le personnel qui travaille dans ces usines. Grâce à nos enquêtes approfondies, nous avons déjà pu récupérer pour eux des sommes importantes sous forme de salaires et d'indemnités.»

Des initiatives telles que Trustone et Electronics Watch contribuent à accroître la transparence et soulagent les acheteurs publics. Christophe Ramont: «Vérifier soi-même dans quelle mesure les fournisseurs travaillent de façon durable dans leur chaîne demande beaucoup de temps et d'expertise. Il faut dialoguer avec les fournisseurs et demander des rapports.»

## Importance des sanctions

Boris Verbrugge, d'HIVA, l'Institut de recherche pour le travail et la société de la KU Leuven, était le principal invité de cette conférence virtuelle. Avec son collègue Dirk Gillis, ils ont réalisé pour la CSC une étude sur les marchés publics et les droits humains. Boris Verbrugge: «Pourquoi faut-il s'intéresser à ce sujet? Parce que trop d'abus sont commis. Cela prend parfois des proportions énormes: travail des enfants, travail forcé, etc. Les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle de levier. Par des achats responsables, ils peuvent influencer le marché et le rendre durable. Reste à voir, naturellement, comment contraindre les fournisseurs à opter pour des méthodes de travail durables. Selon la législation existante à ce sujet – la directive 2014/24/UE qui a été transposée par la loi belge de 2016 relative aux

marchés publics - les États membres doivent prendre des mesures adéquates pour garantir que les entrepreneurs (et les sous-traitants) respectent leurs obligations environnementales, sociales et en matière de droit du travail dans le cadre de l'exécution de leurs missions, que ce soit au titre du droit de l'Union, du droit national ou des conventions collectives. À cet égard, il est fait allusion aux conventions internationales en matière sociale et environnementale. Outre ces règles légalement contraignantes, il existe aussi des labels, qui garantissent en partie que des ouvrages, des services ou des produits sont (partiellement) durables. Pour la plupart de ces labels, la durabilité est toutefois liée au respect de l'environnement et pas (ou moins) au respect des droits humains et du travail. Il existe en outre des motifs d'exclusion. S'il est possible de dé-

«Les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle de levier. Par des achats responsables, ils peuvent influencer le marché et le rendre durable.»

Boris Verbrugge,  
HIVA-KU Leuven



Boris Verbrugge

montrer qu'un fournisseur viole des normes fondamentales du travail et des droits humains, il pourra être exclu du marché public. Cette exclusion peut également être prononcée si l'offre est anormalement basse. Un organisme public peut, par exemple, demander des informations supplémentaires aux fournisseurs potentiels lors d'un appel d'offres, par exemple sur leur façon d'assurer le suivi (monitoring) du respect des conventions de l'OIT (par leurs sous-traitants). Un organisme public peut également prévoir expressément dans les modalités d'application qu'ils devront soumettre un rapport à ce sujet. Une bonne législation est une chose, veiller à ce qu'elle soit appliquée est au moins aussi important.»

La conférence a aussi été l'occasion d'émettre de sérieux doutes sur la «si grande» qualité de la législation actuelle. La législation relative aux marchés publics présente encore de nombreuses lacunes, de sorte que les pouvoirs publics continuent d'acheter des produits et des services ternis par des violations des droits humains. Il faut donc veiller à faire bouger les lignes, tant dans la législation que dans la pratique.

## Prise de conscience qu'il faut en faire plus

Petra De Sutter, ministre fédérale de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et des Postes a bien compris que l'on ne peut pas s'arrêter là. Elle a présenté en Conseil des ministres un plan pour une stratégie fédérale plus durable en matière d'achats et pour combattre des pratiques nuisibles telles que le dumping social. Approuvé en novembre, ce plan comporte toute une série de mesures. Son conseiller, Christophe Vanderscheuren, présent lors de cette conférence virtuelle, explique: «Lorsqu'on utilise le produit des impôts pour financer les achats, on a une fonction

d'exemple. Nous sommes conscients que le monitoring est quelque chose de complexe. Permettre aux entreprises de pratiquer leur propre monitoring n'est pas une bonne idée. Cela risque de conduire au 'greenwashing', c'est-à-dire en quelque sorte enjoliver la réalité. Des initiatives indépendantes telles qu'Electronics Watch (pour les TIC) ou la Fair Wear Foundation (pour le textile et l'habillement) semblent davantage appropriées.»

D'autres représentants des pouvoirs publics ont aussi témoigné de leur volonté de s'attaquer au problème. «Le Plan de relance du gouvernement wallon prévoit une enveloppe de cinq millions afin de soutenir la politique en matière de marchés publics», explique Erwin Pirson, attaché au cabinet de Christie Morreale, la ministre wallonne de l'Emploi. L'Observatoire créé au sein de Brupartners (le nouveau nom du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale) est aussi une belle initiative. «Notre mission consiste à analyser des prix exceptionnellement bas lors de marchés publics et à émettre un avis sur ce sujet. Nous voulons ainsi combattre le dumping social. Nous avons aussi créé un guide de bonnes pratiques, qui comporte des recommandations pour les acheteurs. Nous voulons aboutir à une approche sectorielle», indique Lénaïg Le Berre à propos de l'approche bruxelloise.

Notre espoir est que toutes ces idées, ces initiatives et ces engagements incitent les pouvoirs publics à pratiquer une politique d'achats plus durable. Car, pour citer les propos de Marc Leemans, le président de la CSC, dans son introduction: «Dans notre économie mondialisée, nous devons éviter la spirale mondiale vers le bas, afin de pouvoir garantir des conditions de travail décentes en Belgique. Nous devons éviter que les acquis sociaux soient remis en cause, tant en Belgique qu'à l'étranger.»

| Patrick Van Looveren & Laura Eliaerts |



La Belgique doit se doter de toute urgence d'une législation belge ambitieuse sur le devoir de vigilance.

## Marchés publics et droits humains

### Les revendications de la CSC

- 1. Les critères relatifs aux droits humains et du travail, ainsi que les conditions environnementales, doivent être intégrés à chaque marché public.**
- 2. Les marchés publics ne doivent pas seulement être attribués selon le critère du prix le plus bas. Il faut aussi prendre en compte des critères qualitatifs, sociaux et éthiques. Ceux-ci sont déterminants.**
- 3. Il faut évaluer la loi sur les marchés publics de 2016, ainsi que le prévoit l'accord de gouvernement.** Il faut également évaluer les possibilités de réduire les risques sociaux sur des chaînes complexes, aux niveaux mondial et européen.
- 4. Il faut donner la priorité au contrôle pendant l'exécution des dispositions sociales** des cahiers des charges. Il faut renforcer le contrôle effectif des obligations existantes et contractuelles. Ce contrôle est actuellement beaucoup trop rare.
- 5. La Belgique doit se doter de toute urgence d'une législation belge ambitieuse sur le devoir de vigilance.** Il faut donc contraindre les entreprises actives au niveau international, sous peine de sanctions, de rendre compte publiquement chaque année du respect des droits humains et, en particulier, des normes fondamentales du travail, tout au long de la chaîne.
- 6. Les produits des entreprises qui violent manifestement ces principes de devoir de vigilance doivent être rejetés,** surtout par le gouvernement. Ainsi, un lien devrait être établi entre la législation sur les marchés publics et la future législation sur le devoir de vigilance.
- 7. Les syndicats et les organisations environnementales doivent être pleinement associés à l'élaboration des critères contractuels et à la sélection des contractants.**

# Loi Renault

## 25 ans après la fermeture de Renault-Vilvoorde

**Le 27 février 1997, Louis Schweitzer, le président-directeur général de Renault, annonce lors d'une conférence de presse que l'usine Renault de Vilvoorde ferme ses portes. 2.735 ouvriers et 463 employés perdent leur emploi. Ces chiffres ne concernent que Renault car de nombreux travailleurs sont également touchés chez les sous-traitants. L'annonce brutale de la fermeture provoque une onde de choc. Le personnel et les syndicats n'ont pas été consultés ni informés préalablement de la fermeture. Le drame social de Vilvoorde a donné lieu à la loi européenne dite «Renault». Revenons sur ces 25 années pour dresser le bilan de la loi Renault.**

Chris Noë travaillait depuis 16 ans à l'usine Renault de Vilvoorde lorsque Louis Schweitzer annonce sa fermeture. *«En tant que jeune, vous pensez que si vous avez un contrat à durée indéterminée et un bon salaire dans une si grande usine qui investit chaque année, vous avez une bonne situation. Vous contractez des emprunts et tout d'un coup, vous êtes frappé lourdement par ce coup du sort»,* raconte Chris dans un documentaire d'ACV-Informatief, diffusé à l'époque sur la VRT (1). Chris n'était pas le seul membre de la famille Noë à travailler chez Renault-Vilvoorde. Ses trois frères – Joël, Luc et Marc – y ont également été actifs et leur père y a travaillé pendant 20 ans. Ensemble, ils comptabilisaient 90 ans d'activité chez Renault. Dans la famille Noë, la maman des garçons en a eu le cœur déchiré. *«Ce sont quatre fils, quatre familles. L'un avait acheté une maison, l'autre construit. On se demandait de quoi serait fait leur avenir.»*

### Fermeture sauvage

L'annonce de la fermeture est intervenue très brusquement, sans que les travailleurs et les syndicats en aient été informés préalablement. À l'époque, le président de la CSC, Willy Peirens, avait qualifié cette fermeture de «sauvage». L'annonce a été suivie d'une série d'actions. Par exemple, les travailleurs de Renault-Vilvoorde se sont rendus à l'usine Renault de Douai, en France, puis à Paris dans un convoi d'autobus. Les travailleurs de Renault ont pu compter sur la sympathie de nombreuses personnes. Georges Jacquemijn, le permanent CSC qui a suivi le dossier de Renault-Vilvoorde à l'époque, déclare *«La solidarité que nous avons reçue était avant tout une solidarité entre syndicats, mais aussi en-*



*Le poing, une œuvre située sur le rond-point de Vilvoorde, réalisée par Rik Poot en 1998 - rappelle la fermeture brutale de Renault-Vilvoorde et les nombreuses réactions qui ont suivi.*

(1) À voir sur [www.youtube.com/watch?v=t9WG-0pTV7s](https://www.youtube.com/watch?v=t9WG-0pTV7s) Certains interviews sont en français.

tre ouvriers, des personnes qui étaient vraiment convaincues que notre combat était aussi le leur. En même temps, ils avaient peur de perdre leur emploi à leur tour. Louis Schweitzer avait annoncé que d'autres licenciements suivraient». Des actions étaient organisées quotidiennement. La plus mémorable est la grande marche pour l'emploi qui a traversé le centre de Bruxelles le dimanche 16 mars 1997. Des militants syndicaux d'entreprises récemment fermées ou restructurées y portaient une croix: Renault, Nova, Forges de Clabecq, Eurocan, RMT, Caterpillar, Wanson, Stafford-Miller...

Les syndicats de Renault ont pris des initiatives pour tenter d'empêcher la fermeture. Jean-Pol Verbeke, alors délégué principal de la CSC, écrivait dans le *Syndicaliste* du 25 avril 1997: «Nous avons discuté avec les syndicats français et espagnols des formes de redistribution du travail envisageables.» Mais ces tentatives n'ont abouti à rien. L'usine a été irrévocablement fermée.

La direction de Renault a invoqué la surcapacité du groupe Renault pour fermer l'usine de Vilvorde. «Sur le plan macro-économique, la demande stagnait. Le marché intérieur – la suppression des frontières intérieures de l'Europe à partir de 1993 – a d'abord entraîné des pertes d'emplois en incitant les entreprises à fusionner et à se restructurer. Les assainissements publics en vue de l'adhésion à l'Union économique et monétaire (et plus tard à l'euro) ont également pesé lourdement sur la conjoncture et la croissance en Europe dans les années nonante», explique Ronald Janssen, alors conseiller économique au service d'études de la CSC et qui travaille désormais à l'OCDE à Paris.

«Ce qui nous a heurtés le plus, c'est la manière dont la fermeture a été annoncée, sans information ni consultation préalables des syndicats. La législation en vigueur à l'époque a été bafouée. Cette at-

## Enjeu

### Quand parle-t-on de licenciement collectif?

Lorsque sont licenciés:

- au moins 10 travailleurs dans les entreprises de 21 à 100 travailleurs;
- au moins 10% des effectifs du personnel dans les entreprises de 100 à 300 travailleurs;
- au moins 30 travailleurs dans les entreprises de plus de 300 travailleurs.

## Quelques chiffres

### 6.966

C'est le nombre de travailleurs qui ont appris en 2020 qu'ils perdraient leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif. Finalement, après la procédure de la loi Renault, ce sont **6.206** travailleurs qui ont effectivement été licenciés. Au cours des neuf premiers mois de 2021, des licenciements collectifs ont été annoncés dans **70** entreprises, touchant **5.376** travailleurs.

titude a entraîné en février 1998 un durcissement de la loi européenne, désormais largement connue sous le nom de «loi Renault», un nom qui stigmatisait le groupe Renault. Ce dernier n'a pas du tout apprécié. La loi Renault définit la procédure qu'une entreprise doit suivre si elle souhaite procéder à un licenciement collectif. Elle donne surtout plus de temps au personnel et aux syndicats pour étudier l'impact des licenciements et rechercher des alternatives. Les séances d'information et de questions-réponses doivent permettre aux travailleurs de comprendre les informations économiques et financières de l'entreprise et les raisons des choix opérés», explique Geneviève Laforêt, conseillère au service Entreprise de la CSC. Sur cette base, ils doivent pouvoir formuler leurs remarques et suggestions afin que l'employeur puisse en tenir compte. Les consultations permettent de réfléchir aux moyens d'éviter ou de limiter les licenciements collectifs et d'en atténuer les conséquences. Il y a encore beaucoup de marges de progression. En

2020, 6.966 travailleurs ont appris qu'ils allaient perdre leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif. Au final, après toute la procédure de la loi Renault, 6.206 personnes ont effectivement été licenciées. Dans le meilleur des cas, la loi n'empêche donc que 11% des licenciements collectifs annoncés.»

### Anticiper

Pour la CSC, la loi Renault aurait besoin d'être solidement actualisée. «Nous avons en effet constaté que la qualité des informations communiquées varie sensiblement d'une entreprise à l'autre et que la consultation est très souvent purement formelle, puisque les décisions sont déjà prises. Nous souhaitons qu'un véritable dialogue s'instaure entre l'employeur et les travailleurs, indique Geneviève Laforêt. Les décisions importantes sont souvent prises à l'étranger. Il est essentiel que les représentants des travailleurs reçoivent en permanence des informations, afin de mieux comprendre la stratégie et

*d'anticiper les décisions. Il faudrait s'efforcer de sauver l'entreprise ou, au moins, d'empêcher qu'elle soit fermée lorsque ses résultats économiques ne peuvent justifier sa fermeture.»*

### Plan social obligatoire

Parallèlement, la CSC souhaite que les autres entreprises qui sont aussi touchées par la fermeture d'une autre entreprise – comme les sous-traitants ou les fournisseurs – soient associées à la procédure. Elles ne le sont pas actuellement, tout comme les travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite d'une faillite, d'une reprise ou d'une procédure de réorganisation judiciaire. Il y a un autre aspect

délicat en cas de licenciement collectif: le plan social des travailleurs licenciés qui prévoit, par exemple, une indemnité de licenciement, une procédure d'outplacement ou un autre accompagnement. *«Actuellement, le plan social n'est pas obligatoire en cas de licenciement collectif, explique Geneviève Laforêt. Nous voulons que ce type de plan social fasse obligatoirement l'objet de négociations, avec une distinction entre les entreprises confrontées à de réelles difficultés financières et celles qui sont bénéficiaires. Constituer une provision pour le risque de restructurations doit garantir un plan social minimum dans les entreprises en difficultés. Ce plan doit également s'appliquer aux travailleurs intérimaires et temporaires.»*

### Procédure Renault chez Volkswagen

William Van Erdeghem partage ces préoccupations. Il est président de l'ACV-CSC Metea, mais jusqu'en 2006, il était délégué principal chez Volkswagen Forest. En novembre 2006, cette entreprise a subi le même sort que Renault Vilvorde: sa fermeture a été annoncée. *«Il y avait une surcapacité chez Volkswagen, et par rapport aux deux usines allemandes qui fabriquaient alors aussi la Golf, Forest était trop cher.»* Près de 5.000 travailleurs ont été informés de la fermeture de l'usine, et les procédures prévues dans le cadre de la loi Renault ont été lancées. Non sans succès, car après plusieurs mois de luttes syndicales, l'usine a été relancée. Depuis, on y construit les voitures Audi. *«Dans cette histoire, la loi Renault a joué un rôle limité, déclare William Van Erdeghem. Nous avons bien exploité les séances d'informations et de négociations, mais la véritable avancée a été obtenue grâce aux efforts politiques et à la collaboration syndicale au sein du comité d'entreprise européen du groupe Volkswagen. Audi, qui fait partie du groupe, avait un manque de capacités et a pu recourir à l'usine.»* 2.000 travailleurs ont donc pu être engagés chez Audi Brussels et 2.700 personnes ont été licenciées. *«Certains ont pu prendre une pension anticipée, d'autres sont partis volontairement. Personne n'a fait les frais d'un licenciement sec. Les travailleurs qui font l'objet d'une procédure de licenciement collectif ont besoin d'une série de choses. La sécurité financière et la perspective d'un nouvel emploi, mais aussi le soutien psychologique, et surtout la transparence: ils veulent savoir à quoi s'en tenir, et pourquoi l'usine doit fermer – même si elle est rentable dans certains cas»,* conclut William Van Erdeghem.

| Patrick Van Looveren & Wim Troch |



Manifestation des travailleurs de Renault en 1977.



Franky Van Rode sur le site fermé de Renault: «Beaucoup de travailleurs ont fini dans la misère.»

## «Après la fermeture de Renault Vilvorde, plus personne n'était en sécurité»

**Franky Van Rode, qui travaillait chez Renault depuis 1977 et y était délégué CSC, revient sur la période mouvementée de la fermeture de l'usine.**

**Aviez-vous pressenti la tempête qui s'annonçait?**

Absolument pas! La pression sur la chaîne ne cessait d'augmenter, des économies étaient réalisées, mais nous pensions qu'il y aurait une réorganisation. Ce 27 février, la journée avait commencé normalement. Jusqu'à ce que quelqu'un nous signale ce matin-là qu'ils retiraient des voitures du parking. Nous avons su alors que nous avions du souci à nous faire. Nous nous sommes immédiatement rendus sur le parking pour bloquer ces transports. C'est seulement à 17 heures que la direction a notifié la fermeture de Renault-Vilvorde au conseil d'entreprise. Une heure plus tôt, elle avait déjà informé la presse à l'hôtel Hilton. Les journalistes étaient sur le site de Renault, avant même que le personnel et les délégués syndicaux n'apprennent la nouvelle.

**Quelles actions avez-vous entreprises?**

Beaucoup trop pour les citer toutes. Nous sommes allés à Amsterdam, à Strasbourg, à Paris, nous avons occupé des parkings en France, nous avons mobilisé près d'une centaine de bus pour aller manifester à Paris. La grande manifestation à Bruxelles, qui a rassemblé

70.000 personnes venues de toute l'Europe, était placée sous le signe de Renault. Lorsqu'une si grande entreprise peut porter un tel coup, alors tout le monde, de la plus petite à la plus grande entreprise, peut craindre pour son sort.

**Vous êtes-vous sentis soutenus par la population et les responsables politiques?**

Par la population? Absolument! Les boulangers ont apporté des pistolets gratuits, les bouchers ont donné de la viande, les gens ont apporté de la soupe aux piquets, les enfants de diverses écoles et des chorales sont venus nous soutenir... Ils pensaient aux travailleurs de Renault, la sympathie était énorme. Leur soutien nous a donné du courage. Les responsables politiques ont défilé. Ont-ils pour autant manifesté leur soutien? Non. Au début, eux aussi étaient indignés, mais leur discours a changé par la suite. «Dans l'intérêt général, l'économie ne doit pas s'arrêter. Les autres entreprises automobiles doivent continuer à fonctionner.» Lorsqu'il est devenu évident que la direction ne reviendrait pas sur sa décision de fermeture, nous avons pris les devants et nous avons obtenu un plan d'accompagnement social, excellent pour l'époque. Environ 500 personnes ont pu bénéficier d'une prépension. Cela nous semblait être la meilleure solution. Il n'était pas facile de trouver du travail à l'époque, surtout pour les personnes de plus de 50 ans.

Mais ceux qui ne percevaient que le chômage et un petit complément se sont retrouvés appauvris. Ceux qui n'avaient pas pu partir à la prépension et n'avaient pas trouvé un autre emploi ont bénéficié d'un accompagnement individuel. Ils ont également perçu une indemnité financière en fonction de leur ancienneté. La direction promettait aussi de créer 400 emplois sur le site de Renault, avec maintien du salaire.

**Qu'avez-vous pu faire pour les travailleurs?**

Grâce aux relations que j'avais établies au fil des ans en tant que délégué, j'ai pu appeler les usines pour voir si elles recherchaient quelqu'un. Nous avons ainsi pu aider pas mal de gens à trouver un emploi. Mais beaucoup ont fini dans la misère. Certains n'ont pas pu trouver de travail ou ont enchaîné les petits boulots. Les travailleurs ont eu des problèmes financiers parce qu'ils ne parvenaient plus à rembourser leurs emprunts, rencontré des problèmes conjugaux... Pour ma part, j'ai suivi une formation pour devenir chauffagiste et technicien en brûleurs. Fort heureusement, j'ai trouvé un nouvel emploi dans une petite entreprise située à 10 km de chez moi. Mon rôle de délégué, parmi les travailleurs, m'a toutefois manqué.

| Karin Kustermans |



## Ciné-débat

# Nous les domestiques modernes

Partons à la rencontre de celles qui sont trop souvent reléguées au titre de «bonnes», «nounous», «servantes...» mais qui pourraient bien être les esclaves modernes de notre société. Ces femmes en séjour irrégulier témoignent de leurs craintes et de leurs espoirs. Elles s'emparent de la caméra pour rendre compte des différentes formes de violences subies au quotidien, mais aussi de leurs combats. Les projections seront sui-

vies d'une rencontre avec une des travailleuses de la Ligue des travailleuses domestiques qui a participé au film.

- **Le 16 mars 2022 à 18h30** au Vecteur, rue de Marcinelle 30 - 6000 Charleroi. Réservations: [info@pac-charleroi.be](mailto:info@pac-charleroi.be)
- **Le 19 mars à 18h** au collectif CBO-C'est bon d'être ouvert à Jette dans le cadre du Festival «Bruxelles, Terre d'Asile» (voir ci-dessous).

## 18 au 21 mars Festival «Bruxelles, Terre d'asile»

Depuis toujours, Bruxelles est un carrefour de cultures. La diversité qui habite la capitale en fait toute sa richesse. Et cette diversité, c'est l'ensemble de ses habitants qui la créent, quel que soit le pays dont ils viennent, avec ou sans papiers.

Le collectif CBO-C'est bon d'être ouvert, ses associations membres (dont Zin TV, compagnie Maps, Amnesty international, Café citoyen, Sources d'harmonie...) et la compagnie Transe-en-danse nous offrent un week-end pour se rencontrer, échanger, partager, prendre conscience de nos droits et des injustices auxquelles certains d'entre nous sont confrontés.

### Vendredi 18/3

- Dès 18h: **vernissage des expos**
- 18h45: **Migration en jeux et enjeux** (dès 8 ans): chantez, dansez, jouez, mettez-vous dans la peau du personnage et découvrez tous les enjeux des migrations.
- 20h45: **Histoires ordinaires & insurrection**. Lecture théâtralisée par la compagnie Maps.

### Samedi 19/3

- 14h: **Aimes-tu ton voisin?** Un jeu rigolo pour déconstruire les préjugés.
- 14h30: **Contes, chants, danses et jeux du Burkina Faso** (atelier adultes-enfants dès 3 ans).
- de 16h à 19h: **jeux d'ouverture et lectures interculturelles** par Sources d'harmonie (6 à 11 ans).
- 16h: **Abolish Frontex**: un atelier participatif pour mieux comprendre la nature des politiques migratoires européennes et comment nous, citoyens, pouvons y répondre.

- 18h: **film «Nous, les domestiques modernes»** + rencontre avec une participante au film de la Ligue des travailleuses domestiques.
- 19h: **repas afghan** - réservation indispensable via [inter-ex-change@transe-en-danse.org](mailto:inter-ex-change@transe-en-danse.org) - 0468.127.123).
- 20h30: **spectacle «La Coupe du Monde de la Honte»** par Transe-en-Danse + rencontre avec les personnes sans papiers, ex-grévistes de la faim, qui sont les comédiens de la pièce.

### Dimanche 20/3

- dès 14h: **des jeux pour mieux comprendre les droits humains**, par Amnesty international.
- 15h30: **«World wide women»** par Transe-en-Danse + échange avec les femmes demandeuses d'asile qui dansent dans la pièce.
- 16h30: **film «Fatima, Redwane et moi»** de Bernadette Saint-Remi + rencontre avec Fatima et Bernadette.
- 18h: **Concert «Étoiles mes rêves»**.

### Lundi 21/3

- 19h30: **«Who we are»** par Transe-en-Danse + rencontre avec les mineurs étrangers non-accompagnés qui jouent et dansent dans le spectacle.

**Programme complet:** <https://cbo.brussels/festival-bruxelles-terre-dasile/>  
**Infos:** [donacoppi@hotmail.com](mailto:donacoppi@hotmail.com)



«La Coupe du Monde de la Honte» sera joué le 19/3 à Jette.

Aux heures d'ouverture du festival, durant les 4 jours, vous pourrez découvrir:

- **Les gens de l'ombre en lumière: photos de Frédéric Moreau de Bellaing**, prises entre autres à l'Église du Béguinage et au Parc Maximilien.
- **Zaventem, opération détention:** expo sur les centres fermés en Belgique et en Europe.
- **4 mini-films de Zin-TV** qui lèvent le voile sur les politiques migratoires sécuritaires et criminalisantes de l'UE, leur illégalité et leur bafouement des droits humains fondamentaux. Projections en continu.

**Du 18 au 21 mars 2022** au CBO - 407, chaussée de Jette - 1090 Jette.

**PAF:** Gratuit le vendredi - Prix libre samedi, dimanche et lundi.