

# Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 15 mai 2022 / n° 966



## Évaluez la performance environnementale de votre entreprise

4-5  
**Congrès de la CSC wallonne**  
Tracer les grandes lignes  
du bien-vivre en Wallonie

20-21  
**Clinique CHC MontLégia**  
Une méga fusion en  
pleine crise sanitaire!

24  
**22 mai**  
La biodiversité dans  
votre entreprise



## Sommaire

## NOUVELLES CSC

- 2 **Le Moc a 100 ans.** Et après?
- 3 **Extrême-droite: NON MERCI!** Ne nous trompons pas d'ennemi
- 4-5 **Congrès de la CSC wallonne** - Tracer les grandes lignes du bien-vivre en Wallonie

## NOUVELLES

- 6-7 **La concertation sociale:** avec des hauts et des bas

## LÉGISLATION SOCIALE

- 8-9 **Le sous-traitant** ne sonne jamais deux fois
- 9 **Maintien du conseil d'entreprise** entre 100 et 50 travailleurs

## ÉNERGIE

- 10-12 **Mathieu Verjans:** «La crise énergétique requiert des mesures structurelles»

## DANS L'ENTREPRISE

- 13 **Agenda du CPPT et du CE** en juin
- 14-15 **Au conseil d'entreprise:** quelles infos doit-on recevoir en plus des informations annuelles?
- 16-18 **IEF et environnement:** évaluez la performance environnementale de votre entreprise

## BOÎTE À OUTILS

- 19 **Règlement de travail:** nouvelle édition de la brochure

## SUR LE TERRAIN

- 20-21 **Clinique CHC MontLégia:** une méga fusion en pleine crise sanitaire!
- 22-23 **Wienerberger:** «Notre secret? Bien collaborer et bien communiquer!»

## AGENDA

- 24 **22 mai:** La biodiversité dans votre entreprise
- 24 mai – Mons:** Ciné-débat: La brigade
- 2 juin – Bruxelles:** Formation sur le devoir de vigilance

## Le Moc a 100 ans. Et après?

**Le Mouvement ouvrier chrétien (Moc) a fêté ses 100 ans en avril dernier, à l'occasion de sa centième édition de la Semaine sociale. Mais qui est le Moc et que fait-il?**

On dit parfois de lui qu'il est une sorte de paquebot dans le monde des organisations sociales belges. Il regroupe en son sein un syndicat (CSC), une mutuelle (Mutualité chrétienne), un mouvement de citoyens et citoyennes (Équipes populaires), un mouvement féministe (Vie féminine) et un mouvement de jeunes (Joc). Cette assise large lui confère une force d'action incontestable et incontournable. Par sa structure particulière à la croisée de cinq organisations issues du pilier chrétien, c'est une sorte d'ovni dans le paysage associatif belge. Un ovni qui traverse le temps, les époques, les enjeux tout en maintenant son cap vers un monde radicalement juste, durable et égalitaire.

Cet anniversaire est l'occasion de célébrer les conquêtes pour lesquelles le Moc s'est battu: le suffrage universel, le droit du travail, une protection sociale large, l'obligation scolaire, la liberté d'association, mais aussi la conquête de droits culturels, comme le décret éducation permanente. Ces combats illustrent combien pour le Moc, le progrès social est inséparable du progrès culturel et combien l'inclusion de tous les publics et la solidarité doivent être au cœur du modèle social qu'il défend.

## Questionner

Mais aujourd'hui, la social-démocratie (SD), dont le Moc constitue l'un des acteurs historiques, sort affaiblie par 40 ans de politiques néolibérales avec lesquelles elle a composé, et par une crise démocratique où elle a perdu en légitimité. Pour les uns, la social-démocratie est arrivée au bout de son programme et n'a pas (encore) réussi à en recréer un nouveau. Pour d'autres, elle est en quelque sorte rattrapée par les fondements inégalitaires de son projet et les limites de ses compromis: si la SD a amélioré significativement le sort des travailleurs et des plus précaires, les droits conquis l'ont été (et demeurent en partie) pour une part seulement de la population, en s'appuyant sur une logique productiviste exploitant les ressources des pays du Sud. Le temps est venu de se donner les moyens d'une réappropriation commune et d'un débat autour de la SD. C'est dans ce cadre qu'une partie de la Semaine sociale a été consacrée à ce questionnement, notamment en vue de repenser son avenir.

## Réinventer

Le Moc est présent et actif en Belgique francophone et germanophone. Aujourd'hui, c'est plus d'un million de personnes qui sont concernées par son action. Le Moc c'est aussi de nombreux services mis en place pour les publics populaires: un service d'information et d'éducation populaire (Ciep), un réseau orienté vers l'émancipation professionnelle, sociale et citoyenne des publics éloignés de l'emploi (AID), un centre d'expertise en économie sociale et solidaire (Syneco) ou encore une ONG pour œuvrer à la justice sociale et l'égalité dans les pays du Sud (WSM). Ensemble, le Moc et ses organisations constitutives entament à présent une nouvelle page de leur histoire. Elles l'espèrent au moins aussi riche en conquêtes de nouveaux droits que le siècle que nous venons de traverser.

| Ariane Estenne, présidente du Moc |

## 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, Hilde van Lancker.

**Lay-out:** Gevaert Graphics

**Imprimerie:** 't Hooft



Lecture commune du texte par les représentants des groupes spécifiques de la CSC le 5 mai lors d'une rencontre de militants avec des représentants politiques.

# Extrême-droite: NON MERCI!

## Ne nous trompons pas d'ennemi

**À l'occasion du 8 mai, journée de commémoration de la victoire contre le nazisme et le fascisme, les Travailleurs-euses sans emploi CSC, les Jeunes CSC, les Migrants CSC, les Femmes CSC, les CSC Seniors et la cellule Diversité de la CSC exigent que la question de la précarité et des injustices sociales soit remise au centre de tous les débats concernant l'extrême-droite. Voici leur message commun.**

Le résultat des élections en France nous a rappelé que quand Paris s'enrhume, Bruxelles éternue. Adage confirmé par le débat entre le président des libéraux francophones et le président de l'extrême droite flamande. Après ce buzz, les partis francophones belges se sont remis autour de la table pour réécrire la charte du cordon sanitaire. Mais cette charte est-elle suffisante pour contrer l'extrême droite en Belgique francophone? Ne serait-ce pas passer à côté de l'existence d'un problème sociétal de plus grande ampleur?

Il faut, selon nous, être en mesure d'écouter ce que certains citoyens tentés par un vote d'extrême droite ont à dire. En effet, le potentiel électoral d'extrême-droite ne se compose pas que de fascistes aux crânes rasés et tatoués de croix gammées. Il est au contraire constitué de citoyens et citoyennes ordinaires, victimes

des politiques anti-sociales de ces dernières années... Si jadis, leur confiance était accordée aux partis de gauche qui se faisaient fort de les défendre, aujourd'hui, ces citoyens et citoyennes se sentent trahis et abandonnés. Car les partis politiques progressistes ont trop souvent accepté la mise en œuvre de politiques néolibérales aux conséquences désastreuses pour de nombreux citoyens, et ce dès le début des années 80.

Voici ce que ces citoyens désabusés nous rapportent: *«Alors maintenant, qui va défendre les plus précaires et avec quelles mesures drastiques? Il y a urgence à faire bouger les choses en élisant des décideurs politiques qui n'ont pas froid aux yeux! Pourquoi ne pas «donner un coup de pied dans la fourmilière» en votant extrême-droite? Après tout, peut-être qu'en cessant d'accueillir tous ces étrangers et en renvoyant les criminels d'origine étrangère, tous nos problèmes économiques et sociaux se résoudreont.»*

En parallèle, d'aucuns prétendent de plus en plus qu'il faudrait lutter «contre tous les extrêmes». Or, seuls les partis d'extrême-droite sont nationalistes, racistes, homophobes, patriarcaux, tout en prônant une économie néolibérale. C'est donc bien eux et leurs idées contre les-

quels nous devons élever des remparts fermes. Ne nous trompons pas de cible! Pour lutter efficacement contre l'extrême-droite, nous devons continuer et intensifier nos combats contre toutes les exploitations et les injustices qui se vivent au quotidien, aussi petites soient-elles. La priorité doit aller vers les populations les plus précarisées, quelque que soit leur origine, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.

Lutter contre l'extrême droite, c'est par conséquent lutter contre le néolibéralisme et le capitalisme sauvage.

Diaboliser aveuglément ces électeurs et électrices ne fera que renforcer leur adhésion à des thèses extrêmes, avec des conséquences qui pourraient être désastreuses aux élections de 2024, en Belgique cette fois! C'est en renforçant les liens entre citoyens grâce à l'éducation permanente ET par des politiques ambitieuses et solidaires que nous lutterons durablement contre les idées d'extrême-droite et les partis qui les propagent.

Retrouvez cette opinion sur [www.facebook.com/FemmesCSC](https://www.facebook.com/FemmesCSC) pour la partager si vous le souhaitez.

# Congrès de la CSC wallonne

## Tracer les grandes lignes du bien-vivre en Wallonie

**Les 20 et 21 mai, la CSC wallonne tiendra son troisième congrès à Houffalize. Son thème: bien vivre. Quelque 300 congressistes, délégués et militants, issus des centrales professionnelles, des fédérations régionales et des groupes spécifiques, adopteront les orientations pour les quatre prochaines années.**

Un congrès est un moment important pour les travailleuses et travailleurs avec et sans emploi de Wallonie. Les politiques économiques, sociales et environnementales agissent en fonction d'objectifs, dont on peut mesurer l'avancement par des indicateurs. Mais trop souvent, ils ne rencontrent pas les priorités de la CSC. À l'occasion de son troisième congrès, la CSC wallonne veut préciser ses propres objectifs et indicateurs, confirmer et affiner son projet, et en préciser les modalités concrètes sur la base des priorités définies par les travailleuses et travailleurs, avec et sans emploi.

### Mise en contexte

En introduction aux lignes de force de son congrès 2017, la CSC wallonne déclarait le consacrer à «la Wallonie que nous voulons demain». Elle déclinait cette ambition de la manière suivante: *«une Région prospère, une terre de bien-être pour toutes et tous, aujourd'hui, mais aussi pour les générations futures, une Région engagée dans la transition et dans un projet de progrès social visant une société plus égalitaire et plus démocratique.»*

Près de cinq ans plus tard, à la lumière de ce qu'ont vécu durant tout ce temps les Wallonnes et les Wallons, ce projet pour la Wallonie reste parfaitement d'actualité et la nécessité de le faire progresser s'est même considérablement renforcée. La 6<sup>ème</sup> réforme de l'État a donné à la Wallonie la maîtrise de nouveaux leviers politiques en matière, par exemple, d'allocations familiales, de politique de l'emploi, de formation, d'accompagnement et de soins des aînées et des aînés.

La régionalisation lui a aussi transféré des moyens financiers importants, mais qui ne suffiront pas pour répondre à tous les défis auxquels la Région est confrontée. D'autant que la crise sanitaire et les inondations ont imposé de considérablement mobiliser les budgets publics. La Wallonie détient désormais un pouvoir fiscal qu'elle utilise trop peu pour mener des politiques économiques, sociales et environnementales ambitieuses en faisant participer d'avantage les revenus élevés et les gros patrimoines à l'effort collectif.

### «Buen vivir»

La pandémie a mis en évidence l'importance des liens sociaux et de la cohésion sociale, notamment au travers du travail, et révélé les failles de nos démocraties sociales. Son impact socio-économique n'a fait qu'augmenter les inégalités sociales et la précarité. Dans ce contexte, la CSC wallonne a décidé de prolonger la réflexion de son congrès précédent en consacrant celui de 2022 au concept de «Buen vivir» (Bien vivre) emprunté aux peuples indigènes d'Amérique du sud.

L'idée centrale du «Buen vivir» est de faire primer la communauté sur la propriété. Elle considère qu'un développement humain durable ne peut se faire qu'en harmonie avec la nature et qu'elle doit s'appuyer sur une vie communautaire faite d'entraide, de responsabilités partagées et de production collective au bénéfice de toutes et tous.

La CSC wallonne souhaite, durant ce congrès, tracer les grandes lignes de ce

que devrait être le bien-vivre en Wallonie pour les années qui viennent: une économie résolument tournée vers le développement humain et respectueuse de l'environnement, une redistribution des richesses permettant la prospérité partagée, une société de bien-être et une qualité de vie garantissant la cohésion sociale, des biens et des services collectifs de qualité et accessibles à tous et toutes.

### Quatre champs d'actions

C'est sur cette base que quelque 300 congressistes venus des centrales professionnelles, des fédérations régionales et des groupes spécifiques (seniors, diversité, travailleurs sans emploi, femmes, jeunes) discuteront de l'avenir que la CSC wallonne veut construire pour la Wallonie.

Lors de la première journée, les congressistes travailleront essentiellement en quatre sections, visant à définir les lignes de force de la CSC pour les quatre années à venir à travers quatre champs d'action:

- la transition juste;
- la formation tout au long de la vie;
- les biens et les services collectifs;
- la démocratie sociale.

Les préoccupations essentielles pour la CSC wallonne traversent ces quatre champs d'action. Parmi celles-ci, on retrouve:

- la création d'emplois durables et de qualité pour toutes les Wallonnes et tous les Wallons en âge et en capacité de travailler;
- l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la volonté d'assurer l'inclusion numérique et de garantir la cohésion sociale;
- la nécessité d'appuyer toutes les politiques wallonnes sur de nouveaux indi-

cateurs économiques, sociaux et écologiques, illustrant le bien-vivre.

### Passage de témoin

Le deuxième jour, en séance plénière, les lignes de force du congrès, résultat d'une très large consultation démocratique en amont et durant le congrès, seront adoptées et ratifiées définitivement. Les résolutions d'actualité et d'activité seront également votées.

Les résolutions d'activité constituent en quelque sorte le plan de travail de la CSC wallonne pour les années à venir. Les lignes de force et les résolutions d'actualité et d'activité permettront à la CSC wallonne d'être en ordre de bataille pour renforcer son action syndicale dans les années à venir.

C'est également lors de cette plénière que Bruno Antoine remettra officiellement les clés de la CSC wallonne à Pierre Cuppens, son nouveau président, ainsi qu'aux deux nouveaux vice-présidents, Isabelle Barez et Felipe Van Keirsbilck.

| David Morelli |

# Bien vivre



## CONGRÈS 2022



*Le gouvernement avait chargé les interlocuteurs sociaux au sein du Groupe des 10 de formuler une proposition en vue de compenser l'augmentation des coûts des carburants pour les travailleurs qui ont besoin de leur voiture pour travailler. Les syndicats ont conjointement décliné cette offre, parce que l'enveloppe unique de 30 millions d'euros est jugée ridicule.*

## La concertation sociale: avec des hauts et des bas

**La concertation sociale est un peu comme notre vie à toutes et tous. Elle est faite de hauts et de bas. Des avancées restent possibles, comme le prouve le consensus que nous avons pu atteindre au Conseil national du travail (CNT) et au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail dans le dossier très difficile du «return to work»: le retour au travail des personnes malades et invalides. Autres dossiers à l'ordre du jour de la concertation sociale interprofessionnelle: les autres aspects du deal pour l'emploi, la compensation de l'augmentation du prix des carburants pour les travailleurs, la stimulation de l'usage du vélo pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, le chômage temporaire après le 30 juin, le coronavirus et la crise ukrainienne.**

### Le retour au travail

Les interlocuteurs sociaux ont émis un avis unanime sur les réformes actuelles de la procédure de réintégration des malades de longue durée. Les points clés de cet avis sont l'arrêt de la fameuse «machine à licencier» pour force majeure médicale, le rejet clair d'une approche de sanction et le renforcement des droits d'information et de participation des représentants des travailleurs concernant la politique de réintégration sur le lieu de travail. Nous y reviendrons plus en détail dans le prochain numéro. Dans sa déclaration gouvernementale, le gouvernement avait promis de donner suite aux accords entre interlocuteurs sociaux. Nous attendons de voir si cet engagement sera suivi dans les faits. Dans le même temps, nous poursuivons le travail au CNT sur deux éléments encore en suspens dans ce dossier. L'objec-

tif est de pouvoir émettre fin mai un avis intermédiaire sur la proposition inattendue (et intéressante) du gouvernement qui vise à supprimer l'obligation d'un certificat médical émis par un médecin pour trois jours par an au minimum. Un autre avis devrait venir par la suite sur ce que l'on appelle la politique collective de réintégration. Comment les entreprises peuvent-elles, en concertation avec les travailleurs, développer une approche collective, au lieu d'une approche purement individuelle, avec des «trajectoires individuelles de retour au travail»? Peut-on également envisager un encadrement sectoriel? Au CNT, nous allons commencer par rassembler de bons exemples, avec pour objectif d'émettre à l'automne un avis reprenant des orientations communes de la part des interlocuteurs sociaux. Si possible, cet avis pourrait être ancré dans une CCT du CNT.

### Un avis, sans aucun impact, sur le deal pour l'emploi

Le «retour au travail» n'était qu'un élément du «deal pour l'emploi», qui s'inscrit dans le cadre du budget 2022 du gouvernement fédéral. Le CNT doit également rendre un avis sur un projet de loi du ministre de l'Emploi, Pierre-Yves. Dermagne, qui comprend diverses dispositions relatives au travail et notamment un dossier fétiche pour les libéraux, à savoir l'instauration du travail de nuit dans l'e-commerce sans concertation sociale. Au CNT, nous avons décidé provisoirement entre délégation des travailleurs et délégation des employeurs de ne pas consacrer trop d'énergie à ce qui nous divise, pour la simple et bonne raison que ce sont des points sur lesquels nous n'avons pas d'impact sur la politique gouvernementale. Nous voulions donc nous concentrer sur une série de points sur lesquels nous sommes sur la même ligne. Les employeurs ont particulièrement insisté dans ce sens.

Avec quel résultat? En fin de compte, les employeurs n'ont pas obtenu de mandat pour adopter la moindre position commune avec les syndicats. Il semble que le droit individuel à cinq jours de formation par an et par travailleur, prévu dans le deal pour l'emploi, soit un point très difficile pour eux. Nous sommes donc occupés

à préparer un avis totalement divisé, qui n'aura donc aucun poids.

## Retour à l'expéditeur pour la facture énergétique

Le gouvernement avait chargé les interlocuteurs sociaux au sein du Groupe des 10 de formuler une proposition en vue de compenser l'augmentation des coûts des carburants pour les travailleurs qui se rendent au travail ou se déplacent vers des postes de travail et des chantiers, et ce dans le cadre d'une enveloppe unique de 30 millions d'euros. Cet avis devait être prêt pour fin avril, en même temps qu'un autre avis sur des solutions éventuelles à l'augmentation des coûts de l'énergie pour les entreprises. Les syndicats ont conjointement décliné cette offre. Avec un budget ridicule de 30 millions d'euros, on ne peut rien inventer qui mérite des applaudissements. Au contraire, on ne peut que nourrir le mécontentement. Nous avons donc renvoyé le dossier à l'expéditeur et attendons de voir ce que décidera le gouvernement.

Le gouvernement a également débloqué 80 millions d'euros, à titre structurel, afin de promouvoir les déplacements à vélo. C'est aussi une manière d'éviter les coûts élevés à la pompe, du moins pour certaines personnes. Le gouvernement a demandé au CNT et au Conseil national du travail d'émettre un avis. Sur ce dossier, les ponts ne sont pas encore coupés mais les discussions sont difficiles.

## Quid du chômage temporaire après le 30 juin?

Le chômage corona prend normalement fin le 30 juin 2022. Le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, avait donc demandé un avis sur l'après 30 juin. Le CNT avait pour intention d'émettre un avis pour la mi-mai. L'objectif de départ était d'en revenir aux anciens systèmes de chômage économique, d'une part, et à la force majeure (mais de manière très sélective), d'autre part. Avec, toutefois, une série de mesures transitoires et l'engagement d'entamer le

débat sur différentes réformes structurelles, tant pour le système du chômage économique que pour celui de la force majeure. La crise sanitaire a suffisamment montré les faiblesses de ces régimes, avec heureusement (mais à titre temporaire) une série de mesures de réparation.

Au départ, les employeurs semblaient disposés à participer à ce débat, mais ils ont rapidement changé d'avis. Les employeurs exigent désormais la prolongation du chômage corona/Ukraine jusqu'au 31 décembre 2022. Nous pouvons les comprendre. Pour eux, c'est de loin le système le meilleur marché et le plus flexible pour mettre des travailleurs au chômage temporaire selon les nécessités du moment. Le fait que ces régimes ne soient toujours pas assimilés pour les vacances annuelles ne les préoccupe nullement. Ce sera au gouvernement de juger.

## Le coronavirus, encore et toujours

Le coronavirus reste encore à l'agenda, conjointement à la guerre en Ukraine. Que pouvons-nous dire à ce sujet?

Premier élément, le gouvernement, par l'intermédiaire de sa majorité parlementaire, a introduit une proposition afin de régler au plus vite la possibilité de suspendre le préavis des personnes licenciées qui sont mises en «chômage Ukraine». C'était déjà le cas pour les chômeurs corona. Mieux vaut tard que jamais!

Deuxième élément, il semble bien que l'obligation vaccinale du personnel soignant soit rangée aux oubliettes, du moins pour la pandémie du Covid-19. Nous avons déjà obtenu que la date d'entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet soit supprimée et qu'une date ultérieure soit fixée par arrêté royal. Tant la task force vaccination que le Conseil supérieur de la santé conseillent aujourd'hui de laisser ce cheval de bataille du gouvernement à l'écurie et, au pire, de le garder en réserve pour une nouvelle pandémie. La persévérance finit par payer.

| Chris Serroyen |



*Il semble bien que l'obligation vaccinale du personnel soignant soit rangée aux oubliettes, du moins pour la pandémie du Covid-19. La persévérance finit par payer.*



*Afin de lutter contre les abus actuels, la CSC s'est portée partie civile dans les poursuites engagées au pénal contre plusieurs services de livraison de colis.*

# Le sous-traitant ne sonne jamais deux fois

**À travers un avant-projet de loi, la ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter, veut s'attaquer au dumping social dans le secteur de la livraison de colis. La CSC, et en particulier la CNE, Puls et Transcom, soutiennent cette démarche à condition que les plans soient effectivement mis en œuvre avec détermination et strictement contrôlés par la suite.**

## Sous-traitant ou subco

Les services de livraison de colis ont structurellement recours à la sous-traitance. L'homme - systématiquement un homme - qui se présente à votre porte avec un colis travaille très certainement pour un sous-traitant. Appelés aussi *subco* (*subcontractor*), ces sous-traitants travaillent pour Post NL, GLS, DPD, etc. Ne trouvez-vous pas étrange qu'une entreprise confie structurellement son activité principale à des sous-traitants? La raison de ce choix est évidente: le dumping social. Le sous-traitant le choisit-il lui-même? Les contrats entre les services de livraison de colis et les sous-traitants prévoient que les prix peuvent être revus périodiquement. Dans la pratique: au début, la situation ne semble pas si mauvaise, puis les prix sont systématiquement revus à la baisse. Et comme les sous-traitants ont entretemps apposé le logo de leur donneur d'ordre sur leurs camionnettes, ils sont obligés d'accepter les prix inférieurs.

En conséquence: les sous-traitants n'ont guère d'autre choix que de réaliser une

partie de leurs services au noir, de ne pas payer les heures supplémentaires, de recourir à de faux indépendants et au travail illégal... pouvant même aller jusqu'au fait de recourir, quoique de manière sporadique, à des enfants mineurs.

Les contrats entre les services de livraison de colis et les sous-traitants sont extrêmement détaillés et prévoient des sanctions en cas de non-respect des instructions du service de livraison de colis. Peut-on encore parler de sous-traitance? Chaque pas effectué est enregistré par le scanner que les sous-traitants doivent utiliser. À notre avis, et selon l'Inspection du travail également, il s'agit là d'une pratique interdite de mise à disposition des travailleurs. Ce n'est pas le sous-traitant qui est l'employeur réel de «ses» travailleurs, mais le service de livraison de colis au sommet de la chaîne. En raison des instructions et du suivi détaillé du travail par le service de livraison de colis et de l'absence de toute liberté d'interprétation des commandes par les sous-traitants, la structure de sous-traitance n'est qu'une illusion pour masquer la mise à disposition interdite des travailleurs.

## Économies d'échelle

Afin de lutter contre les abus actuels, nous nous sommes portés partie civile dans les poursuites engagées au pénal contre plusieurs services de livraison de colis. Par ailleurs, la législation doit être renforcée pour extraire cette sous-traitance de la zone nébuleuse de la mise à disposition interdite des travailleurs. La ministre De Sutter propose un avant-projet de loi visant à limiter quantitativement la (petite) sous-traitance pratiquée par les services de livraison de colis: 80 % des travailleurs impliqués dans la livraison de colis doivent travailler pour le service de livraison de colis en question ou en tant que salariés ou comme travailleurs temporaires. Une exception majeure à cette règle est toutefois admise: la sous-traitance à de «grands» sous-traitants, c'est-à-dire ceux qui ont un chiffre d'affaires d'au moins 6,5 millions d'euros ou qui livrent au moins 1,1 million de colis par an en Belgique. Par conséquent, la proposition implique qu'un maximum de 20% de l'activité peut être livrée par de petits sous-traitants. Le reste peut être réalisé par le personnel de l'entreprise, des travailleurs temporaires ou des sous-traitants importants.

La logique derrière ce principe: les grands sous-traitants sont plus à même de négocier les prix avec leur client. En outre, les



grands sous-traitants devront mettre en place leur conseil d'entreprise et leur délégation syndicale, qui veilleront au respect de la législation sociale. Les petits sous-traitants eux, n'ont pas d'organes de concertation à l'heure actuelle. Nos militants des services de livraison de colis eux-mêmes (les donneurs d'ordre) se voient refuser toute information sur les conditions de travail chez les sous-traitants. La proposition de la ministre De Sutter constitue donc incontestablement une avancée, d'autant plus que l'on peut supposer que les services d'inspection pourront plus facilement contrôler les grands sous-traitants.

## Contrôle

Néanmoins, nous émettons quelques observations sur l'avant-projet de loi actuel: le contrôle et l'application de la réglementation resteront tout aussi importants à l'avenir. Le contrôle doit porter à la fois sur le plafond de 20 % de petits sous-traitants et sur le respect des nouvelles règles, sans oublier les plus gros sous-traitants. Nous craignons que certains des petits acteurs actuels fusionnent pour constituer un grand sous-traitant ayant une présence - réelle ou non - à l'étranger, depuis laquelle les mauvaises pratiques actuelles se poursuivront. S'établir à l'étranger permet en tout cas d'éviter la supervision par les organes de concertation belges. En outre, les services d'inspection belges ne pourront agir que grâce à la collaboration (qui prend du temps) avec leurs collègues étrangers. Par conséquent, il est nécessaire et urgent d'instaurer des mesures d'accompagnement supplémentaires, telles que la responsabilité conjointe et solidaire des services de livraison de colis pour les salaires et les dettes sociales et fiscales des sous-traitants, pour éviter le dumping social dans le secteur. Et pour que le livreur ait le temps de sonner une deuxième fois à la porte si nécessaire.

| Piet Van den Bergh |

# Maintien du conseil d'entreprise entre 100 et 50 travailleurs

**Avec la collaboration de la CSC Alimentation et Services, nos collègues du service juridique de Gand ont obtenu un formidable jugement du tribunal du travail de Gand: une entreprise doit conserver son conseil d'entreprise (CE) si elle passe en-dessous de la barre des 100 travailleurs, même si un changement est intervenu entretemps dans la composition de l'entreprise.**

## Loi sur les élections sociales

Pour rappel: la loi sur les élections sociales prévoit que les entreprises dont le nombre de travailleurs passe en-dessous du seuil des 100 travailleurs ne peuvent plus procéder à l'élection des représentants des travailleurs pour le conseil d'entreprise lors des élections sociales suivantes. Tant que l'entreprise compte plus de 50 travailleurs, le CE dans lequel siègent les représentants des travailleurs du comité reste actif.

## Deroose plants

Les faits, en quelques mots: l'entreprise Deroose Plants est passée en-dessous de la barre des 100 travailleurs, bien qu'une entité juridique supplémentaire ait été intégrée dans le groupe. L'employeur a avancé que la règle selon laquelle un conseil d'entreprise doit rester actif avec les représentants du personnel du comité ne s'appliquait pas parce qu'après avoir absorbé cette entité juridique supplémentaire, l'entreprise Deroose Plants n'était plus la même que l'entreprise Deroose Plants qui comptait encore plus de 100 travailleurs lors des élections sociales de 2016. En d'autres termes: sur le plan juridique, il serait question d'une entreprise totalement neuve qui repartirait d'une feuille blanche. Au grand soulagement de nos militants chez Deroose, nous avons heureusement pu convaincre le tribunal du travail de Gand du bien-fondé de nos arguments: la continuité de la concertation sociale étant importante, un conseil d'entreprise doit toujours être créé après un changement, plutôt mineur, apporté à la composition de l'entreprise!

| Piet Van den Bergh |



*Une entreprise doit désormais conserver son conseil d'entreprise si elle passe en-dessous de la barre des 100 travailleurs (photo: CE Automotive, novembre 2019).*



*Il est urgent de prendre des mesures supplémentaires pour lutter contre l'augmentation de la précarité liée au transport et contre le fossé qui se creuse entre les travailleurs en termes de mobilité.*

## «La crise énergétique requiert des mesures structurelles»

**Les prix de l'énergie s'envolent. Des centaines de milliers de familles ne peuvent plus payer leurs factures d'énergie en hausse constante. En outre, le prix élevé de l'essence et du diesel pose de plus en plus problème à de nombreuses familles et en particulier à toutes les personnes qui utilisent leur voiture privée pour se rendre au travail. Le gouvernement fédéral a pris des mesures afin d'atténuer les effets de cette crise énergétique – dont la fin n'est pas pour demain. «Ces mesures sont toutefois insuffisantes», déclare le secrétaire national de la CSC, Mathieu Verjans, qui suit de près le dossier de l'énergie.**

### **Quelle politique énergétique la CSC souhaite-t-elle?**

La CSC attend des solutions à court et à long termes. En mars, le gouvernement fédéral a décidé de l'avenir de la production énergétique belge, mais ces décisions politiques sont insuffisantes. Il doit proposer d'autres politiques énergétiques structurellement, socialement et fiscalement justes. Nous n'attendons pas seulement des réformes qui stimulent la nécessaire transition climatique dans la production d'énergie, la mobilité, les ménages et l'industrie, mais aussi des investissements publics substantiels. À court

terme – alors que de nombreuses personnes continuent à chauffer leur maison avec des combustibles fossiles et à rouler dans des voitures fonctionnant à l'essence ou au diesel – il faut réduire de toute urgence et de façon structurelle la facture énergétique et le prix à la pompe afin d'éviter des dérapages et des problèmes majeurs dans les sphères privée et professionnelle.

### **Parce que les gens ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts...?**

En effet. Non seulement les prix de l'énergie s'envolent, mais les prix

d'autres produits de base explosent également. Il est urgent de prendre des mesures visant à accroître le pouvoir d'achat d'une très grande partie de la population. Le premier et le principal levier pour garantir un revenu disponible suffisant aux travailleurs est le droit à la libre négociation collective. Or, les modifications apportées en 2017 à la loi sur la norme salariale ont entravé cette liberté, en violation des normes internationales et européennes. Depuis, seules des augmentations salariales très limitées peuvent être négociées en plus de l'indexation. Par ailleurs, la maigre marge de ces négociations ne permet même pas de compenser la perte de revenu liée à la différence entre l'inflation et l'indice santé. Les travailleurs s'appauvrissent donc. Par conséquent, il faut modifier la loi sur la norme salariale et restaurer le droit fondamental des travailleurs à négocier.

**Pendant la crise sanitaire, le tarif social de l'énergie a été étendu à un groupe plus large de bénéficiaires. Cette mesure est prolongée jusqu'au 30 septembre. Est-ce une bonne initiative?**

Certainement, bien que cette mesure ne résolve pas le problème. Sa prolongation doit être maintenue, au moins jusqu'à ce que le marché se stabilise. La situation

«Les Régions doivent davantage endosser le rôle de locomotive. La CSC appelle les pouvoirs publics régionaux à intensifier leur action.»

devient à ce point critique pour de nombreux ménages qu'un ancrage structurel du tarif social étendu semble être la seule possibilité de surmonter cette crise. Il faut également être plus attentifs aux 15% de bénéficiaires – selon les estimations – qui n'ont pas encore ouvert leur droit au tarif social. Dans l'intervalle, les prix de l'énergie, qui atteignent des sommets inédits, grignotent de mois en mois le revenu disponible d'un nombre croissant de personnes de la classe moyenne, qui ne peuvent pas recourir au tarif social et ont peu de réserves pour supporter elles-mêmes l'énorme augmentation des coûts énergétiques. C'est problématique parce qu'il ne faut pas s'attendre prochainement à une réduction fondamentale des taux du marché et les contrats fixes – qui présentent l'avantage de vous permettre de savoir où vous en êtes financièrement – ne sont pratiquement plus proposés.

**Une réduction de la TVA sur le gaz a été temporairement appliquée, en guise de mesure supplémentaire. Le taux passe de 21 à 6%, provisoirement jusqu'à fin septembre, conformément à la décision antérieure pour l'électricité. Êtes-vous satisfait de cette mesure?**

La CSC plaide en faveur d'une diminution des prix de l'énergie. Toutefois, réduire ces coûts au travers d'une baisse de la TVA n'est pas le meilleur instrument pour nous, surtout si l'on tient compte de l'impact structurel négatif sur l'index qui est précisément censé maintenir le pouvoir d'achat.

**Au quotidien, le prix à la pompe s'est également beaucoup accru. Prend-on suffisamment de mesures à cet égard?**

La réduction des droits d'accises sur l'essence et le diesel n'est qu'une mesure palliative. Elle est insuffisante pour compenser les coûts croissants que subissent les travailleurs qui ne disposent pas d'une voiture de société et d'une carte carburant.

Plus de 65% des déplacements entre le domicile et le lieu de travail sont encore effectués en voiture. Les travailleurs dont le revenu est faible et qui dépendent de la voiture risquent de devoir renoncer à leur emploi parce qu'ils ne peuvent plus faire face à la hausse des prix du carburant. D'autres mesures s'imposent de toute urgence pour lutter contre l'augmentation de la précarité liée au transport et contre le fossé qui se creuse entre les travailleurs en termes de mobilité. L'indemnité kilométrique forfaitaire de 0,37 euro/km n'est plus suffisante, d'autant que les travailleurs ne peuvent pas tous en bénéficier. Il faut corriger cette intervention plus qu'une fois par an et les frais de carburant doivent peser plus lourd dans l'équation.

En raison de la flexibilité croissante – à laquelle nous devons mettre un terme

sur le plan syndical – de nombreux travailleurs ne prestent plus selon des horaires fixes.

Par conséquent, les transports publics et collectifs tels qu'ils existent aujourd'hui ne constituent souvent pas pour eux une alternative à la voiture trop coûteuse.

Les transports publics doivent donc être plus largement accessibles et gratuits pour tous lors des déplacements entre le domicile et le lieu de travail. La règle des «80/20» qui est gratuite pour les travailleurs et que les entreprises peuvent appliquer – et qui leur permet de ne prendre à leur charge que 80% de l'abonnement de train pour les déplacements domicile-lieu de travail de leurs travailleurs, les pouvoirs publics fédéraux assumant les 20% restants – doit être rendue obligatoire et généralisée à tous les transports publics.



© Thomas Geuens

Mathieu Verjans suit le dossier énergie pour la CSC.

Il faut également contraindre les employeurs à proposer un budget mobilité à leurs travailleurs qui ont droit à un véhicule de société. Il faut davantage inciter à utiliser le vélo pour se rendre au travail en instaurant légalement un droit à une indemnité vélo pour chaque travailleur. La combinaison du vélo et du train doit être gratuite pour tous les travailleurs. Il faut également multiplier et améliorer les possibilités de télétravail et rendre légalement contraignante une indemnité de télétravail qui suit l'évolution des prix de l'énergie, de l'eau et des télécommunications.

**Des instruments importants dans le domaine de l'énergie, du logement et de la**

«La CSC attend des solutions à court et à long termes.»

**mobilité sont désormais aux mains des entités fédérées. Doivent-elles en faire plus?**

Les Régions doivent davantage endosser le rôle de locomotive. La CSC appelle les pouvoirs publics régionaux à intensifier leur action. Il faut aller beaucoup plus loin pour réduire réellement notre dépendance à l'égard des combustibles fossiles et rendre la transition énergétique

socialement juste. Les Régions peuvent également atténuer la facture d'électricité en renonçant à une série de taxes. Les pompes à chaleur et les voitures électriques deviendront ainsi plus attractives structurellement. Il faut renforcer et mieux soutenir les objectifs en termes de rénovation. Nous devons accélérer la rénovation et la construction de logements sociaux à faible consommation d'énergie.

**Faut-il appliquer des mesures aux fournisseurs d'énergie?**

Il faut des règles contractuelles plus strictes pour éviter des chocs tarifaires excessifs. Nous pensons à une obligation d'acomptes réalistes, à des informations transparentes sur les améliorations possibles des contrats, et à la promotion de contrats fixes préférentiels – ils sont actuellement inexistantes – et à la possibilité pour le consommateur de changer y compris dans ce cas.

**Faudra-t-il également intervenir au niveau européen pour éviter de telles crises énergétiques à l'avenir?**

Il est certain que même la décision de maintenir en activité les deux centrales nucléaires belges les plus récentes n'aura aucun impact sur la crise actuelle des prix.

Les centrales nucléaires ne supprimeront pas les pics de prix dans les mécanismes de marché européens existants. En effet, le prix actuellement élevé du gaz fait grimper le prix de l'ensemble du marché européen de l'énergie. Des accords sont nécessaires au niveau européen pour atténuer la flambée des prix et garantir l'approvisionnement en énergie. Les États membres ne peuvent pas maîtriser la crise énergétique à eux seuls.

Il faut utiliser les connaissances acquises pendant cette crise de manière réfléchie afin de réussir la nécessaire transition énergétique et de rendre les prix de l'énergie à nouveau accessibles.

| Thomas Vael & Patrick Van Looveren |

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



Il est temps d'agir!

**Grande manifestation le 20 juin!**

*Bloquez la date du 20 juin! Ce jour-là, une grande manifestation nationale sera organisée pour modifier la loi sur la norme salariale et restaurer le droit fondamental des travailleurs à négocier. Plus d'infos: [www.lacsc.be/20juin](http://www.lacsc.be/20juin)*

# Agenda du CPPT et du CE *en juin*

## Au CPPT

Les points suivants doivent figurer à l'agenda du CPPT de juin:

- **Suivi des réunions précédentes:** l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis lors des réunions précédentes par le comité dans les délais prévus? Faut-il rediscuter de certains points?
- Discussion du rapport mensuel du service interne PPT: le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. Il répond ensuite aux questions des membres.
- **Plan annuel d'action 2022:** état d'avancement et suivi de la mise en œuvre.
- **Les vacances annuelles approchent.** C'est une période d'augmentation des travailleurs temporaires dans l'entreprise: intérimaires, étudiants... Ces travailleurs ont droit à la même protection que les travailleurs ordinaires. Des efforts supplémentaires doivent donc être faits en termes d'accueil, d'information, d'instructions et de conseils sur les risques et les mesures de prévention. Veillez également à ce qu'ils disposent des vêtements de travail et des équipements de protection nécessaires. Pour les travailleurs intérimaires, il est aussi obligatoire, pour certaines fonctions, de réaliser à l'avance une fiche de poste de travail dans l'entreprise, qui est fournie au travailleur par l'agence de travail intérimaire (voir le Code du bien-être au travail, livre X, titre 2). Nous vous conseillons de conclure dès maintenant des accords à ce sujet au sein du CPPT.

### Informations économiques, financières et sociales (IEFS) au sein des CPPT aux compétences élargies

Dans les entreprises sans CE, occupant entre 50 et 99 travailleurs, les IEFS sont communiquées au CPPT. Cependant, contrairement à ce qui se passe dans un CE, ni le rapport du réviseur, ni le rapport sur l'utilisation des aides publiques, ni les comptes consolidés du groupe ne doivent être communiqués. Ces documents peuvent toutefois être consultés sur le site de la BNB. Le réviseur n'a aucune obligation à l'égard du CPPT.

## Au conseil d'entreprise

### Informations économiques, financières et sociales annuelles

Dans la plupart des entreprises, en mai ou en juin, sont discutées les informations économiques, financières et sociales (IEFS) relatives à l'exercice écoulé, ainsi que les perspectives générales d'avenir et leurs conséquences sur l'emploi. Cette discussion doit faire l'objet d'une réunion spéciale du CE, d'une durée d'au moins 8 heures.



*Dans la plupart des entreprises, en mai ou en juin, les informations économiques, financières et sociales doivent faire l'objet d'une réunion spéciale du CE (Photo: CE Hôpital Nivelles, octobre 2019).*

Nous vous rappelons que les membres du CE doivent recevoir les IEF annuelles par écrit au moins 15 jours avant la réunion qui doit avoir lieu avant la réunion de l'assemblée générale des actionnaires, de manière à ce que les remarques formulées par le CE puissent être communiquées à l'assemblée générale et prises en considération.

Le réviseur d'entreprise doit assister à cette réunion spéciale du CE. Il doit faire un rapport sur le caractère complet et fidèle des IEF et expliquer ces informations de manière pédagogique.

Pour rappel, l'IEF annuelle doit contenir les documents suivants:

- la mise à jour, écrite, de l'information de base;
- les comptes annuels de l'exercice écoulé, c'est-à-dire: le bilan, le compte de résultats, l'annexe, le rapport de gestion, le rapport du réviseur d'entreprise;
- le bilan social;
- le rapport sur les mesures et aides publiques;
- le cas échéant, les comptes consolidés.

Quant aux informations sociales, relatives à la structure de l'emploi, à son évolution et aux prévisions d'emploi, elles seront données par écrit au plus tard le jour précédant la réunion, en même temps que les informations sur les perspectives générales (état du marché, carnet de commandes, programmes de développement, de rationalisation, d'organisation et de réorganisation) et leurs conséquences sur l'emploi. En outre, des informations complémentaires seront fournies à ce sujet lors de la réunion.

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |



*L'employeur doit fournir les informations annuelles aux membres du CE au moins 14 jours avant la réunion spéciale dédiée à ces informations. Assurez-vous que vous avez bien reçu ces informations.*

## Au conseil d'entreprise

### Quelles infos doit-on recevoir en plus des informations annuelles?

**Dans toutes les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise (qu'il s'agisse de sociétés, d'associations, etc.), le chef d'entreprise doit remettre chaque année des informations au conseil d'entreprise 15 jours avant la réunion spéciale consacrée aux informations annuelles concernant l'entreprise et le groupe dont elle fait éventuellement partie. Voici une liste de contrôle pratique.**

#### Concernant l'entreprise

Dans la liste ci-contre, vous pouvez cocher les documents et informations que vous avez reçus:

- un rapport écrit expliquant les modifications apportées aux informations de base (telles que décrites aux articles 4 à 14 de l'AR du 27/11/1973);
- **les comptes annuels**: ceux-ci se composent du bilan, du compte de profits et pertes, des annexes et du bilan social;
- **le rapport annuel** ou le rapport du conseil d'administration aux actionnaires, dans lequel le conseil d'admini-

nistration rend des comptes sur sa gestion;

- **le rapport de contrôle du commissaire** (réviseur) dans lequel celui-ci déclare si les comptes annuels sont un reflet fidèle de la situation de l'entreprise;
- **le rapport de certification du commissaire** (réviseur) dans lequel celui-ci indique si l'ensemble des informations annuelles du conseil d'entreprise sont complètes et correctes (art. 3:83 §2 du Code des sociétés et des associations);
- **la déclaration et les commentaires du commissaire** (réviseur) dans laquelle celui-ci réalise une analyse financière de l'entreprise et la commente à l'in-

tention des membres du conseil d'entreprise (art 3:83 §3 du Code des sociétés et des associations).

- **lorsque les données relatives aux comptes de profits et pertes sont établies par sous-ensemble**, elles doivent également être communiquées. (art. 22 de l'AR du 27/11/1973). Est appelée «sous-ensemble» de l'entreprise une section qui dispose d'un certain degré d'indépendance, tel que par exemple son propre budget. Les sous-ensembles peuvent aussi être déterminés par le conseil d'entreprise;
- **les informations annuelles** conformément à la CCT n° 9 du 9 mars 1972 relative à la structure de l'emploi (en fonction du genre, de la catégorie d'âges, de la catégorie socioprofessionnelle, etc.), l'évolution de l'emploi (entrants, sortants, mutations) et les renseignements sur les perspectives d'emploi pour l'année à venir, ainsi que les in-



formations sur les mesures sociales prises ou prévues en matière d'emploi;

- **la fiche ONSS (trillium):** cette fiche reprend des données concernant les mesures pour l'emploi pour lesquelles l'employeur est assujéti à l'ONSS; l'ONSS envoie la fiche chaque année à l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> février et le 10 mars. Elle doit aussi être communiquée au conseil d'entreprise. La fiche mentionne pour chaque catégorie les réductions de cotisations sociales dont l'entreprise a pu bénéficier.

### Concernant le groupe

Si l'entreprise fait partie d'un groupe, elle doit aussi fournir des informations au sujet de ce groupe.

L'entreprise doit donner les informations suivantes:

- **les comptes annuels consolidés:** bilan, compte de profits et pertes et les annexes;
- **le rapport annuel consolidé:** le rapport du conseil d'administration à l'assemblée générale des actionnaires, avec un commentaire des comptes annuels consolidés;
- **le rapport de contrôle consolidé du commissaire** (réviseur) concernant les comptes annuels consolidés. L'AR du 27/11/1973 stipule en outre (art. 5, 8 et 11) que le conseil d'entreprise doit obtenir des informations concernant les statuts, la structure financière et surtout le programme et les perspectives générales d'avenir du groupe dont il fait partie.

En principe, ces données consolidées doivent être communiquées au même moment que les comptes annuels statutaires belges, ce qui est surtout intéressant pour pouvoir effectuer une analyse complète et situer l'entreprise au sein du groupe. Toutefois, on constate souvent que ces données consolidées sont fournies avec un retard de plusieurs mois (voire pas du tout), souvent avec des arguments foireux. Il s'agit donc d'insister

pour obtenir ces informations et, surtout, de veiller à ce que les informations relatives au groupe, qui deviennent de plus en plus importantes, soient aussi exhaustives que possible et transmises à temps afin qu'elles puissent être discutées lors du même conseil d'entreprise.

Si vous avez des questions sur les informations économiques et financières de votre entreprise, n'hésitez pas à contacter votre expert IEF et/ou permanent de la CSC.

| Frank Cosaert |

### Liste de contrôle

INFORMATIONS DE L'ENTREPRISE	✓
• Un rapport écrit sur les modifications dans les informations de base	
• Les comptes annuels	
• Le rapport annuel	
• Le rapport de contrôle du commissaire	
• Le rapport de certification du commissaire	
• La déclaration et les commentaires du commissaire	
• Les données relatives aux comptes de profits et pertes	
• Les informations annuelles	
• La fiche ONSS (trillium)	
• Le rapport d'analyse de la structure des rémunérations	
INFORMATIONS DU GROUPE	✓
• Les comptes annuels consolidés	
• Le rapport annuel consolidé	
• Le rapport de contrôle consolidé du commissaire	



*De plus en plus d'entreprises sont confrontées à l'augmentation des coûts environnementaux liés à la prévention, à la limitation ou à la suppression des dommages environnementaux causés par les activités. Le conseil d'entreprise (CE) peut proposer de mettre en balance ces coûts avec d'éventuels investissements ou l'élaboration de politiques qui s'attaquent aux causes des problèmes.*

# IEF et environnement

## Évaluez la performance environnementale de votre entreprise

**Savez-vous dans quelle mesure votre entreprise est confrontée à la problématique du changement climatique, à la pollution de l'air, de l'eau, des sols et à la rareté des ressources? Votre entreprise a-t-elle un plan de réduction des dépenses énergétiques et des émissions de CO<sub>2</sub>? Investit-elle dans les énergies renouvelables? Quels investissements sont nécessaires pour assurer la pérennité de l'entreprise et la durabilité de ses activités? Qu'en est-il de la politique environnementale dans son ensemble? Il est important pour les représentants du personnel de pouvoir obtenir des informations sur l'environnement dans le cadre de la discussion relative aux informations économiques, financières et sociales (IEF&S). La présentation des comptes annuels et du rapport de gestion sera l'occasion d'identifier quelles ont été les initiatives et dépenses de l'entreprise en matière environnementale.**

Les entreprises sont de plus en plus préoccupées par les questions environnementales dans la conduite de leurs activités. Leurs motivations peuvent néanmoins varier considérablement: réduction des coûts, respect de la législation et anticipation de législations à venir, souci de son image et de sa réputation (vis-à-vis des investisseurs, clients, consommateurs, riverains, ONG...), amélioration des conditions de travail et de la santé des travailleurs et anticipation des besoins en matière d'emploi et de formation.

### Risques, coûts et investissements environnementaux

De plus en plus d'entreprises sont confrontées à l'augmentation des coûts environnementaux. Il s'agit des dépenses liées à la prévention, à la limitation ou à la suppression des dommages environnementaux causés par les activités: investissements dans l'épuration des eaux usées, la filtration de l'air, la réduction des émissions sonores, l'assainissement des sols, les réclamations pour dommages, les investissements en recherche

et développement, les coûts associés aux permis, coûts d'inspection... Le conseil d'entreprise (CE) peut proposer de mettre en balance ces coûts avec d'éventuels investissements ou l'élaboration de politiques qui s'attaquent aux causes des problèmes.

Trop souvent, les entreprises se contentaient de limiter les conséquences des risques environnementaux. Aujourd'hui, un dirigeant d'entreprise en phase avec son temps, ne peut plus voir la protection de l'environnement comme un moyen de limiter les coûts. Les déchets sont en effet considérés comme un gaspillage de matières premières et d'énergie coûteuses, et certains déchets peuvent être réutilisés en interne ou revendus en externe (économie circulaire). Ces déchets peuvent aussi représenter eux-mêmes un coût. L'efficacité environnementale, à travers notamment la réduction de combustibles fossiles et donc des émissions de carbone, conduit à de meilleurs résultats financiers, à un milieu de vie plus sain, à de meilleures condi-



tions de travail. L'investissement dans des process plus respectueux de l'environnement amène aussi souvent un retour sur investissement plus intéressant. Malheureusement, il existe aussi de nombreux exemples d'entreprises qui tardent à réagir, voyant leurs marges et les emplois sous pression.

### À travers les comptes annuels

La préoccupation environnementale traverse l'ensemble des activités de l'entreprise, y compris la comptabilité. Les états financiers doivent en effet refléter une image fidèle de l'actif et du passif de l'entreprise, de sa situation économique et financière et de ses résultats. Cela signifie que les aspects environnementaux pertinents doivent également être pris en compte dans les comptes annuels. Une image complète des investissements environnementaux, des dépenses et des coûts environnementaux n'est pas immédiatement visible dans les comptes annuels. Ils sont répartis sur différentes rubriques telles que les coûts en capital (amortissements et intérêts), les coûts opérationnels (y compris les frais de personnel, les coûts énergétiques, les frais généraux, les matières premières et auxiliaires, l'entretien, le logement, les assurances, les taxes, impôts et redevances liés à l'environnement...) et les coûts exceptionnels. Il est donc difficile pour les entreprises de connaître leurs dépenses environnementales réelles. Néanmoins, depuis 2016 (pour les entreprises privées) et depuis 2021 (pour les ASBL), un nouveau code fournit des informations sur les obligations environnementales de l'entreprise. Ce code 163 vous donne des informations sur les dispositions relatives aux obligations environnementales.

### Au sein du conseil d'entreprise

En tant que représentant du personnel, vous voulez avoir la meilleure vue possible de la situation économique et financière de l'entreprise. Cela signifie également d'avoir une idée relativement

2021

## ABORDER L'ENVIRONNEMENT DANS L'ENTREPRISE

Fiches pour guider l'action syndicale

- Politique environnementale & participation des travailleurs
- Pollutions & prévention des risques
- Consommation durable
- Énergie
- Mobilité
- Ressources naturelles
- Déchets

Wallonie

RISE

Vous trouverez une version plus détaillée de la checklist de la page 18 dans la brochure Rise «Aborder l'environnement dans l'entreprise. Fiches pour guider l'action syndicale», téléchargeable sur [www.rise.be/ressources/aborder-l-environnement-dans-l-entreprise-fiches-pour-guider-l-action-syndicale.htm](http://www.rise.be/ressources/aborder-l-environnement-dans-l-entreprise-fiches-pour-guider-l-action-syndicale.htm)

complète de la performance environnementale de l'entreprise et de l'impact potentiel des questions environnementales sur la comptabilité. Via la liste de contrôle ci-jointe, nous

voulons aider les délégués à poser les bonnes questions en lien avec la politique environnementale de l'entreprise lors de la discussion sur les informations économiques et financières.

Vous vous interrogez sur le lien entre l'environnement et les IEF? Vous souhaitez une aide spécifique pour analyser le dossier IEF de votre entreprise avec une approche environnementale et ou climatique? N'hésitez pas à contacter l'expert IEF de votre centrale ou fédération. Vous pouvez aussi vous adresser à [veronique.thirifays@acv-csc.be](mailto:veronique.thirifays@acv-csc.be) (cellule Rise) ou à [genevieve.laforet@acv-csc.be](mailto:genevieve.laforet@acv-csc.be) (service entreprise).

## Questionnaire pour aborder les aspects environnementaux dans la discussion sur l'IEF

<b>Position concurrentielle et politique commerciale</b>
• Votre entreprise investit-elle dans l'environnement (gestion des déchets, émissions CO2, eau, énergie, matières premières, process, etc.)?
• L'environnement est-il considéré comme un argument de vente? Quel en est l'impact commercial?
• Les concurrents investissent-ils dans l'environnement?
• Qu'en est-il de l'image environnementale de votre entreprise?
<b>Contrats avec les sous-traitants et les fournisseurs</b>
• Quel type de contrats durables, ayant un impact sur l'environnement, votre entreprise a-t-elle conclus (par exemple avec un service de collecte des déchets, un fournisseur d'énergie...)?
• Les contrats avec les fournisseurs/sous-traitants comportent-ils des clauses environnementales/ de durabilité?
• L'entreprise communique-t-elle des instructions aux fournisseurs habituels, sur l'emballage, la récupération des emballages...
• Des accords de transport ont-ils été conclus avec des fournisseurs?
<b>Production</b>
• Quels sont les impacts environnementaux des (nouveaux) produits fabriqués par votre entreprise?
• Quelle est la politique menée par votre entreprise pour limiter les émissions de CO2 et autres pollutions?
• Votre entreprise utilise-t-elle les meilleures technologies disponibles pour minimiser les impacts sur l'environnement?
<b>Bilan (comptabilité, budget, prix de revient..)</b>
• Quels investissements environnementaux ont été réalisés? Quelle est la part des investissements environnementaux dans les investissements totaux?
• Quels sont les prix d'achat des matières premières?
• Quel est le coût prévisionnel de la gestion environnementale (coût de la gestion des déchets, quantités prévues de consommation d'eau, d'énergie, de matières premières, taxes, etc.)?
• Quelles sont les prévisions de dépenses environnementales (investissements, prévention des pollutions des sols, etc.)?
• Que représentent les dépenses environnementales dans les coûts totaux et dans le prix de revient d'un produit fini?
• Existe-t-il une comptabilité environnementale? La comptabilité permet-elle de connaître un coût global de la gestion environnementale?
• Quel est le coût de l'élimination, du traitement ou de la valorisation des déchets?
• Que représentent les taxes et redevances environnementales?
• L'entreprise a-t-elle été condamnée à payer une amende? Pourquoi et pour quels montants?
• Les émissions ont également un coût: avez-vous reçu des informations sur les droits ETS (échanges de quotas d'émission) de votre entreprise? (en Wallonie, des accords de branche existent: voir fiche 12 de la brochure Rise: <a href="http://www.rise.be/ressources/aborder-l-environnement-dans-l-entreprise-fiches-pour-guider-l-action-syndicale.htm">www.rise.be/ressources/aborder-l-environnement-dans-l-entreprise-fiches-pour-guider-l-action-syndicale.htm</a> ).
<b>Perspectives d'avenir</b>
• Quels sont les investissements projetés en vue d'une meilleure gestion de l'environnement?
• Quelles sont les orientations de la politique environnementale de l'entreprise pour les prochaines années?
<b>Recherche et développement</b>
• Quelles sont les initiatives de recherche pour diminuer l'impact des activités sur l'environnement (sur les produits, les technologies et les processus de production)?
• Des recherches sont-elles menées pour réduire la consommation d'énergie, d'eau et de matières premières?
• Les aspects environnementaux sont-ils pris en considération dans l'orientation de la recherche?
<b>Aides publiques</b>
• Des aides publiques sont-elles octroyées pour des investissements visant une meilleure gestion de l'environnement?
• Quelle est la nature de ces aides publiques (aides à l'économie d'énergie, à la formation, etc.)? Quels sont les montants accordés?
• Quelles sont les conditions d'octroi?

# Règlement de travail

## Nouvelle édition de la brochure

**La brochure «Règlement de travail» de la CSC a été mise à jour. Vous pouvez la parcourir en ligne. Le PDF dispose d'une table des matières permettant d'un simple clic d'être dirigé vers le chapitre désiré.**

Le règlement de travail comprend les conditions générales de travail qui s'appliquent dans l'entreprise. Vous devriez également y trouver un minimum d'informations sur l'organisation du travail et le fonctionnement de l'entreprise.

Tout employeur qui engage au moins un travailleur doit établir un règlement de travail. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises industrielles et commerciales, ainsi qu'aux ASBL et établissements de l'enseignement libre (y compris ceux qui sont subventionnés par les pouvoirs publics), coopératives, associations de fait, mutualités, utilisateurs de travailleurs intermittents et institutions subventionnées.

**Pour le secteur privé**, cette obligation est prévue par la loi du 8 avril 1965 relative à la réglementation du travail. Cette loi en détermine le contenu minimum, la procédure à suivre pour l'établir ou le modifier, et les règles de publication et d'information des travailleurs.

Les travailleurs doivent être directement impliqués dans l'élaboration et la modification du règlement de travail. S'il y a un conseil d'entreprise, il est le seul compétent pour établir ou modifier un règlement de travail qui s'applique à tous les travailleurs et à toutes les catégories de travailleurs. Les travailleurs doivent recevoir une copie du règlement de travail.

**Dans le secteur public**, l'obligation d'établir des règles de travail est prévue par la loi du 18 décembre 2002. L'établissement ou la modification du règlement de travail doit être effectué(e) conformément aux procédures de conciliation ou au sein du comité de conciliation compétent.

### Modèle de règlement de travail

Un modèle de règlement de travail est inclus en annexe à la brochure, à partir du-

quel vous pouvez commencer l'élaboration ou la modification de votre règlement de travail. Ce modèle est un texte de base qui peut être modifié ou complété, selon le type d'entreprise.

Doivent notamment apparaître dans le règlement de travail les accords en vigueur dans l'entreprise en ce qui concerne l'horaire de travail, le mode de paiement de la rémunération, le régime de vacances, les jours fériés, les délais de préavis, les motifs urgents de licenciement immédiats, les droits et la protection contre les risques psychosociaux au travail, la sécurité et les premiers secours en cas d'accident, l'information générale avec les coordonnées des personnes et des services (service externe de prévention et de protection au travail, secrétariat social, inspection sociale, etc.), le nom du conseiller

en prévention, les noms des représentants syndicaux, etc.

S'il existe des réglementations spécifiques dans l'entreprise (telles qu'une procédure que l'employeur doit suivre pour pouvoir licencier quelqu'un), celles-ci doivent également être incluses dans le règlement du travail.

### Liste de contrôle pour l'élaboration des règlements de travail

En annexe de la brochure, vous trouverez notamment une liste de contrôle pour l'élaboration des règlements de travail. Pour chaque point qui peut être inclus dans le règlement du travail (par exemple, les horaires flexibles, la date du congé annuel collectif, etc.), il est indiqué s'il s'agit d'une déclaration obligatoire, facultative, recommandée, ou si des écarts sectoriels sont possibles.

*Si vous élaborez ou modifiez un règlement de travail dans votre entreprise, la nouvelle brochure de la CSC sur le règlement de travail vous sera bien utile.*

À télécharger sur [www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/legislation-sociale](http://www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/legislation-sociale).





«Pendant deux ans, nous avons fonctionné professionnellement comme en situation de guerre.» (Photo: Une partie de l'équipe CNE du CHC MontLégia: Henriette Morovich, Cindy Nols, Pascale Conrardy, Maria Bonaventura, Françoise Pozzessere, Isabelle Linder, Pierre François, Véronique Moyson).

# Clinique CHC MontLégia

## Une méga fusion en pleine crise sanitaire!

**Après 19 années de préparation, la nouvelle clinique CHC MontLégia a démarré ses activités en mars 2020, en pleine pandémie de Covid-19. Quelles ont été les conséquences de ce déménagement et de cette fusion pour le personnel, les délégués et les patients? Huit des 26 déléguées et délégués qui constituent l'équipe CNE nous en parlent.**

Située à l'entrée ouest de Liège, sur le site d'un ancien charbonnage dont les sols ont dû être assainis et stabilisés, la nouvelle clinique CHC MontLégia est le résultat du regroupement sur un seul site de l'ensemble des activités de trois cliniques: St Joseph, Espérance et St Vincent. En outre, trois autres établissements hospitaliers (Hermalle, Heusy et Waremme) ainsi que l'UCP (pôle nutrition et restauration) sont également intégrés dans le Groupe santé CHC, tout en conservant leur localisation indépendante. L'ouverture de MontLégia, qui avait d'abord été planifiée pour 2016 mais avait dû être reportée à plusieurs reprises, s'est finalement déroulée anticipativement et dans l'urgence afin de pouvoir faire face à la pandémie avec des infrastructures performantes. Ce déménagement en pleine crise sanitaire fût une lourde épreuve pour tout le personnel ainsi que pour l'équipe syndicale qui a dû s'organiser pour combiner les tâches professionnelles (la priorité absolue étant donnée aux soins), la défense des travailleurs et travailleuses, et la préparation des élections sociales qui ont eu lieu en novembre 2020.

### Quels ont été les résultats lors des dernières élections sociales?

Les trois organisations syndicales sont représentées sur le nouveau site de MontLégia, mais la CNE y est largement majoritaire avec 15 mandats sur 26 au CPPT. Dans les trois autres établissements, ainsi qu'à l'UCP faisant partie du groupe, la CNE est tout aussi dominante avec 20 mandats sur les 24 dans les CPPT. Au CE (commun à l'ensemble du groupe), la CNE dispose de 11 mandats sur 16. Il faut savoir que pour le MontLégia, étant donné que la procédure électorale avait déjà été lancée avant le regroupement des hôpitaux, nous avons gardé le nombre de mandats lié à chaque ancienne UTE, comme si les trois hôpitaux étaient encore séparés. Lors des prochaines élections, ce ne sera évidemment plus le cas et le nombre de mandats pourrait même passer de 26 à 12. Nous devons donc anticiper ce changement dès maintenant en tenant compte des départs à la retraite de certains collègues, en veillant à garantir un équilibre entre anciens et nouveaux, ainsi qu'une bonne représentativité de tous les départements et de

toutes les catégories de personnel (soignants, administratifs, ouvriers d'entretien et des cuisines...).

### Quelles ont été les principales préoccupations syndicales ces deux années?

Pendant deux ans, nous avons fonctionné professionnellement comme en situation de guerre. Non seulement il fallait sauver des vies, mais il fallait le faire sans une bonne connaissance des lieux et instruments de travail. Nous sommes arrivés dans cet immense bâtiment où nous n'avions aucun point de repère. Vu le contexte de crise, il n'y a même pas eu de véritable visite des locaux. Nous avons reçu un badge, un plan du bâtiment et un GPS pour nous orienter dans le dédale des couloirs. Pour arriver dans notre service, il nous fallait parfois badger huit fois. C'était le dépaysement total pour ceux et celles qui venaient de petites structures où tous les collègues se connaissaient.

De janvier au 20 mars, tout en nous installant sur le nouveau site, il a fallu maintenir les activités sur les anciens sites, le personnel étant réparti de part et d'autre. Aucune activité n'a été suspendue durant le déménagement. Le transfert des patients vers l'hôpital accueillant s'est déroulé en un seul week-end et a été une opération d'équilibriste. En même temps,

de nombreux nouveaux patients arrivaient directement au MontLégia en pleine détresse, ayant besoin de soins d'urgence et d'un appareillage pour survivre. Tout avait été anticipé, planifié pour que le déménagement se passe dans les meilleures conditions, mais ça n'a pas empêché les difficultés. Nous travaillions sans répit, de 8h à 20h et de 14 à 22h le lendemain et pour certains collègues, parfois 24 heures d'affilée. De plus, les conditions étaient totalement inconfortables avec les vêtements de protection anti-Covid. C'était de la pure folie!

Dans ce contexte, nous avons aussi subi les conséquences de la stratégie de réduction des frais de personnel menée ces dernières années par la direction: recours aux contrats à durée déterminée successifs, aux CDI avec terme fixe lié à l'arrivée au MontLégia, au temps partiel avec heures complémentaires prestées via une structure interne de travail intérimaire... La précarité salariale liée à la généralisation du temps partiel pour le personnel administratif, les ouvriers et ouvrières (à l'entretien et aux cuisines) et les puéricultrices de la crèche est aussi préoccupante. Dans le secteur de l'entretien, la direction a même défini la limite maximale du temps de travail à 30 heures par semaine, sous prétexte que le travail est pénible et qu'au-delà de six heures de prestations, le personnel n'est plus efficient. Cette décision discriminatoire empêche le personnel âgé de pouvoir bénéficier de régimes sociaux en fin de carrière. Les objectifs de la fusion, à savoir la rationalisation financière et l'augmentation de la rentabilité, dont les balises ont d'ailleurs été fixées par les banques, ont eu un impact catastrophique sur l'emploi et les conditions de travail. En fin de compte, la réduction du nombre de personnel annoncée par la direction n'a pas eu lieu, le Covid étant passé par là.

Cependant, la direction n'a pas renoncé pour autant à vouloir réduire la masse salariale, alors que l'hôpital fait face à

des pénuries de personnel, tant dans les services de soins que dans les services administratifs.

### **Comment coordonner le travail syndical compte tenu de la taille de l'équipe et de la dispersion sur plusieurs sites?**

Tous les mois, un comité syndical est organisé sur chaque site, en présence de la coordinatrice intersites. En outre, un comité intersites composé des coordinateurs de site se réunit aussi mensuellement. Dans la nouvelle structure du MontLégia, chaque département a son propre directeur et son autonomie de gestion. Nous avons donc dû adapter le travail syndical à ce nouvel organisme en créant des groupes de travail qui traitent les problèmes spécifiques à chaque département. Il est donc essentiel d'avoir une représentation syndicale dans chaque département afin d'avoir une vue d'ensemble, de connaître toutes les réalités de travail et d'apporter des réponses adaptées (départements infirmier, administratif, hôtelier, financier, crèche...). Un journal syndical, CNE Mag, paraît également tous les deux mois. Il est géré par un comité de rédaction constitué de plusieurs déléguées et délégués se réunissant toutes les trois semaines. Afin d'améliorer leurs compétences et la qualité du journal, elles ont suivi une formation à l'utilisation du logiciel Publisher. Au sein d'une grande équipe, il est intéressant de pouvoir se répartir les tâches selon les centres d'intérêt de chacun.

Pendant les deux années de pandémie, nous avons aussi dû nous organiser: les infirmiers étant réquisitionnés en unités de soins, ce sont les collègues administratifs et de la maintenance qui ont repris tout le boulot syndical (gestion du chômage corona, problèmes de garde d'enfants...). Comme nous disposons d'un temps syndical forfaitaire pour l'ensemble de l'équipe, ils pouvaient puiser le temps nécessaire dans le pot commun. Seules les réunions syndicales ont été maintenues durant cette période, les ins-

tances de concertation ayant été suspendues. Nous avons toutefois continué à communiquer entre nous via notre adresse électronique commune, gérée par un membre de l'équipe et avec le personnel, grâce au groupe Facebook MontLégia.

### **Quelles sont vos priorités syndicales d'ici les prochaines élections sociales?**

Environ 2.800 personnes travaillent actuellement sur le site de MontLégia dont plus de 2.300 salariés (les autres travailleurs étant des médecins et prestataires indépendants). Nous avons dû nous adapter au gigantisme de la nouvelle structure, sans préparation et en pleine pandémie. Nous avons maintenant besoin de «sortir la tête de l'eau» et «d'atterrir». Beaucoup de problèmes sont restés en suspens. La priorité des priorités sera certainement l'intégration et la mise en œuvre d'une politique du personnel favorisant les relations sociales. Nous allons aussi accorder une importance toute particulière à la communication syndicale avec le personnel. Depuis les élections, nous n'avons pas vraiment eu l'occasion de nous faire connaître en tant que nouvelle équipe syndicale. Nous profitons de la parution de notre journal syndical pour faire le tour des services. C'est l'occasion d'en présenter le contenu et de répondre aux questions des collègues. Nous avons également tenu un stand lors de la réception du personnel qui nous a permis de rencontrer pas mal de collègues. Une autre priorité pour les années à venir sera certainement la question de la charge de travail et de l'emploi. Ces dernières années, la direction a surtout visé à réduire les effectifs et à flexibiliser le travail. Or, si la clinique veut pouvoir répondre à la demande et garantir la qualité des soins, elle devra non seulement recruter, mais aussi garantir des conditions d'emploi et de travail décentes!

| Geneviève Laforêt |



© Stefaan Beel

«Les relations au sein de notre équipe de militants sont optimales. Nous veillons à ce que, lors des réunions importantes avec la direction, un représentant des ouvriers et un représentant des employés soient présents.»

## «Notre secret? Bien collaborer et bien communiquer!»

**L'usine de production de Wienerberger à Kortemark emploie 160 personnes. L'argile est acheminée et cuite dans des fours sur le site, puis découpée sur mesure en briques ou en tuiles. La CSC a obtenu d'excellents résultats lors des dernières élections sociales. Nous nous sommes entretenus avec six militants de la CSC, effectifs et suppléants, issus de différents départements, pour un bilan à mi-parcours. Comment font-ils? Quel est leur secret?**

**Vous avez remporté 5 des 6 sièges lors des dernières élections sociales. Chapeau!**

Nous avons confirmé les résultats obtenus lors des élections sociales de 2016. Il n'en a pas toujours été ainsi. Il y a vingt ans, la situation était inverse, puisque nous ne détenions qu'un seul siège sur six. Toutefois, grâce à un travail continu et rigoureux, à une bonne communication et à la sélection de bons candidats sur notre liste, nous avons réussi à renverser la situation. Nous accordons beaucoup d'attention à notre liste. Les candidats sont tous des personnes dont l'objectif est d'aider leurs collègues. Nous ne voulons pas de candidats qui ne

cherchent qu'à être protégés. Nous nous assurons également d'avoir quelqu'un dans tous les départements et équipes afin de mieux représenter l'ensemble des travailleurs. Nous avons aussi déployé beaucoup d'efforts pour résoudre les dossiers individuels des travailleurs et notre travail porte ses fruits.

**Qu'en est-il de la proportion d'anciens et de nouveaux candidats sur la liste?**

Nous avons bien réussi à nous renouveler et à nous rajeunir. Au cours des dernières années, tous les membres de notre équipe ont effectué leur part du travail et ont communiqué avec le personnel, de sorte que les successeurs étaient déjà

bien connus des travailleurs de l'entreprise. Nous avons également veillé à ce que tous les militants soient bien informés de tous les dossiers afin qu'ils puissent faire correctement leur travail. L'un de nos délégués expérimentés deviendra membre effectif du comité d'entreprise européen l'an prochain, c'est une excellente nouvelle!

**Comment se passe la collaboration entre ouvriers et employés?**

Les relations au sein de notre équipe de militants sont optimales. Nous veillons à ce que, lors des réunions importantes avec la direction, un représentant des ouvriers et un représentant des employés soient présents. Sinon, la direction risque de dresser les différentes catégories de personnel les unes contre les autres et d'appliquer une sorte de politique du «diviser pour mieux régner». Il est important que les différents délégués se serrent les coudes. Les réunions que nous organi-

sons sont toujours tenues conjointement pour les ouvriers et les employés.

### **Comment organisez-vous la communication?**

Nous recevons des informations pertinentes et actualisées de notre permanent lors des réunions d'équipe. De plus, afin d'être informés rapidement et correctement de ce qui se passe dans l'entreprise, nous avons un groupe WhatsApp. Comme nous avons des militants dans tous les départements, nous sommes toujours informés très rapidement lorsque quelque chose survient quelque part sur le site. Nous accordons aussi une grande attention à l'accueil des nouveaux travailleurs. Nous informons par exemple les jeunes travailleurs de la possibilité de prendre des vacances jeunes. C'est apprécié.

### **Quelles sont vos principales réussites de ces dernières années?**

Nous avons obtenu une prime corona de 400 euros pour chaque travailleur - ouvrier ou employé, opérateur ou chauffeur - quel que soit le site. La bonne collaboration entre ouvriers et employés a certainement porté ses fruits lors de ces négociations. Ces dernières années, nous avons également renégocié la CCT n° 90 (avantages liés aux résultats). Au départ, la direction refusait toute concession, mais nous avons trouvé un compromis. Les critères sont au nombre de quatre: la fréquence des accidents de travail, les signalements d'accidents de travail potentiels, les plaintes et la consommation d'énergie. Nous atteignons souvent la prime maximale de 600 euros.

### **Est-ce que vous travaillez aussi sur le travail décent?**

Nous avons pu élaborer un bon plan pour l'emploi à destination des travailleurs âgés (CCT n° 104). Nous y avons consacré beaucoup d'efforts. Nous avons obtenu que les ouvriers disposent de 10 jours supplémentaires de congé de fin de carrière à partir de 55 ans. Les employés dis-

«La bonne collaboration entre les ouvriers et les employés porte ses fruits lors des négociations.»

posent eux d'un jour à partir de 10 ans d'ancienneté. On accorde aussi de l'attention à un allègement des tâches pour les travailleurs âgés. Le travail aux fours, par exemple, constitue un travail assez lourd que tout le monde ne peut pas assumer. Ces règles ont été convenues pour tous les sites en Belgique. Nous déployons aussi des efforts pour les travailleurs intérimaires. Nous travaillons avec différentes agences d'intérim. Nous veillons à ce que tout se passe dans les règles de l'art et insistons régulièrement auprès de la direction pour que les intérimaires obtiennent un contrat fixe à la fin de leur contrat d'intérim.

### **Que reste-t-il à l'ordre du jour de la concertation sociale?**

Nous travaillons sur un plan de leasing de vélos. Notre approche consiste à obtenir les mêmes avantages pour les ouvriers et les employés. Le personnel est demandeur d'un tel plan. Notre site est difficilement accessible par les transports publics. Il se trouve à 15 minutes de la gare et peu de trains s'y arrêtent. Le bus non plus n'est pas vraiment une option. Un plan de leasing de vélos, par lequel nous encourageons la pratique du vélo, pourrait donc être une alternative intéressante, car de nombreux travailleurs habitent à proximité de l'entreprise.

### **Comment pourrait-on résumer les secrets d'un fonctionnement efficace?**

Une bonne communication. Travailler en bonne entente, avec beaucoup de respect entre ouvriers et employés. Enfin, placer de bons candidats sur la liste, des personnes qui veulent aider les autres, sans intérêt personnel, tout en représentant au mieux l'ensemble des départements et équipes de l'entreprise.

| Frank Cosaert |

## **Wienerberger**

Wienerberger est un producteur de briques de façade en céramique, de tuiles, de blocs pour murs intérieurs et de pavés. Wienerberger Belgique fait partie du groupe autrichien Wienerberger. L'entreprise emploie 1.112 personnes en Belgique, réparties sur 11 sites de production, 2 showrooms et le siège social à Courtrai.



## 22 mai La biodiversité dans votre entreprise

Le 22 mai, c'est la **Journée mondiale de la biodiversité**. L'occasion de réfléchir aux actions qui peuvent être mises en place sur le site de votre entreprise ou institution.

La cellule Rise (Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) vous suggère quelques pistes pour vous documenter et trouver des idées d'actions et de bonnes pratiques à soumettre au CPPT:

- l'outil en ligne «BiodiversiTree» vous propose une série de pistes en fonction de vos ressources, lieu d'implantation ou domaine d'activité. Découvrez-le sur <https://bebiodiversity.be/que-puis-je-faire-en-tant-quentreprise/>
- Le site «La biodiversité, un atout pour votre entreprise!»: <https://www.biodiversitree.be/fr/accueil>
- la Cellule Environnement de l'UWE liste une série d'éléments essentiels pour que les aménagements en faveur de la biodiversité soient une réussite sur le site de votre entreprise. À découvrir sur <https://environnement-entreprise.be/article/la-biodiversite-en-entreprise/>



Et pour vous aider à sensibiliser vos collègues, la cellule Rise met à disposition des équipes syndicales des **sachets de semences de fleurs mellifères**.

Vous pouvez les demander par mail: [fec@rise.be](mailto:fec@rise.be).

## 24 mai - Mons Ciné-débat: La brigade

La Fec, en collaboration avec la CSC Mons-La Louvière, vous invite à un ciné-débat sur le sort des mineurs étrangers non accompagnés (Mena) et l'accueil des réfugiés en Belgique.

«La brigade», du réalisateur Louis-Julien Petit (2021), est une comédie sociale et engagée qui délivre un beau message de tolérance et d'ouverture tout en démontrant l'absurdité des politiques migratoires. Le pitch: depuis toute petite, Cathy rêve de diriger son propre restaurant. Mais à quarante ans, rien ne s'est passé comme prévu et elle se retrouve contrainte d'accepter un poste de cantinière dans un foyer pour jeunes migrants. Son rêve semble encore s'éloigner... ou pas?

Le 24 mai à 18h au cinéma Plaza, rue de Nimy 12 à Mons.

**10 places à gagner** en adressant un mail avec vos coordonnées à [ppi.mons@acv-csc.be](mailto:ppi.mons@acv-csc.be). Les gagnants du tirage au sort seront avertis.

## 2 juin - Bruxelles Formation sur le devoir de vigilance

Aujourd'hui, on vend encore une quantité innombrable de produits entachés de violations des droits humains. Il est par exemple fort probable que nos vêtements soient fabriqués dans des conditions dangereuses et que notre smartphone contienne des minéraux extraits par des enfants. La CSC revendique que les entreprises soient légalement obligées de respecter les droits humains, du travail et de l'environnement tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement. Cette idée est appelée devoir de vigilance

En quoi consiste ce devoir de vigilance? En quoi représente-t-il une vraie avancée pour les droits humains? De quelle façon est-il lié à votre travail? Comment s'assurer qu'une loi rendant l'application du devoir de vigilance obligatoire par les entreprises soit adoptée? Comment s'assurer que les entreprises l'appliquent effectivement? Et comment, comme délégué, pouvez-vous jouer un rôle dans sa mise en œuvre par les entreprises?

Organisée par le service international de la CSC, WSM et la Fec, cette journée de formation vous éclairera sur le devoir de vigilance en matière de droits humains (HRDD) et vous offrira des pistes de travail.

Le 2 juin 2022 de 9h30 à 15h30 à la CSC BIE, rue Royale 45, 1000 Bruxelles (à 600 m de la gare de Bruxelles-Central).

**Inscription:** [www.lacsc.be/formulaire?form=31360](http://www.lacsc.be/formulaire?form=31360)

