

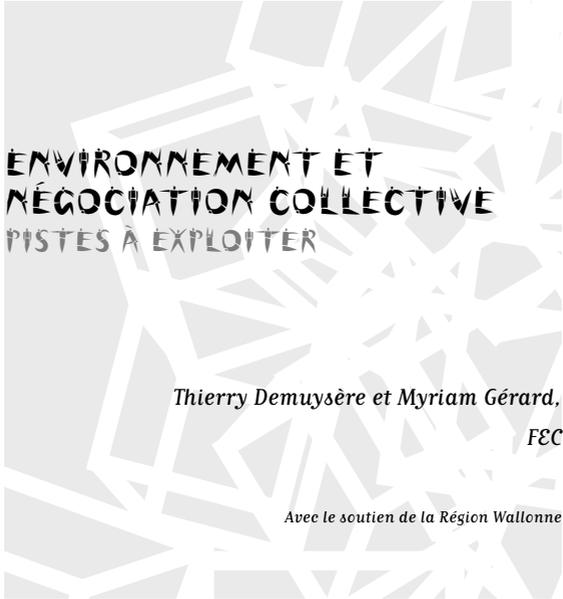
# ENVIRONNEMENT ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

DOCUMENT DE TRAVAIL  
À DESTINATION DES NÉGOCIATEURS

Thierry Demuysère et Myriam Gérard,  
FEC

réseau intersyndical  
de sensibilisation à l'environnement  
csc - fgfb

rise



**ENVIRONNEMENT ET  
NÉGOCIATION COLLECTIVE**  
PISTES À EXPLOITER

*Thierry Demuysère et Myriam Gérard,*

*F&C*

*Avec le soutien de la Région Wallonne*



## SOMMAIRE

Sommaire	3
Remerciements	4
Préface	5
Mode d'emploi	6
Intérêts à la négociation	7
<b>Piste 1</b> Droit à l'information sur l'environnement	9
<b>Piste 2</b> Droit à la formation	11
<b>Piste 3</b> Négociation et participation à la prévention des pollutions	12
<b>Piste 4</b> Déplacements facilités, coûts diminués	14
<b>Piste 5</b> Achats durables dans l'entreprise	16
<b>Piste 6</b> Sous-traitance et respect de l'environnement	17
<b>Piste 7</b> Conditions de travail et usage meilleur de l'énergie	19
<b>Piste 8</b> Accès aux informations vitales sur les risques industriels	21
Contacts utiles	22

© FEC, décembre 2004

Formation Education Culture  
Chée de Haecht, 579  
B-1031 Bruxelles  
e-mail tdemuyser@acv-csc.be

Dépôt légal  
D/2004/5991/27

Graphisme et mise en page : Métadesign  
Photographies : Eric Daubechies, Thierry Demuysère, syndicaliste CSC  
Photographie couverture : Syndicaliste CSC  
Imprimé sur papier recyclé à l'encre végétale  
(imprimerie Lemaire)

## REMERCIEMENTS

### Sigles utilisés

**CCE** : Conseil central de l'Economie  
**CCT** : convention collective de travail  
**CE** : Conseil d'entreprise  
**CEPAG** : Centre d'Education Populaire André Genot  
**CNT** : Conseil National du Travail

**CPPT** : Comité pour la prévention et la protection au travail  
**CSC** : Confédération des syndicats chrétiens  
**DS** : Délégation syndicale  
**FEC** : Formation Education Culture  
**FGTB** : Fédération générale du travail de Belgique

Ce dossier a été réalisé par Thierry Demuysère, avec la collaboration de Myriam Gérard, de la Formation Education Culture, engagés tous deux dans le Réseau Intersyndical de sensibilisation à l'environnement pour la CSC, et de la Cellule Mobilité de la CSC.

Nos remerciements vont à Fernand Antonioli, Jehan Decrop, Alberto Granados et Bénédicte Vellande de la Cellule environnement francophone pour leurs conseils avisés sur la conception et le contenu de cet outil.

Kris Van Eyck, du service entreprise de la CSC et Bernard Jans, de la CSC Bâtiment et Industries ont apporté leur précieuse contribution en cours de rédaction.

Quant à Brigitte Dubuis, Salvatore Acquisto, Rico Zara, François Laurent de la CSC Chimie et Julie RIGO, coordinatrice du projet RISE pour la FGTB wallonne, qu'ils soient remerciés pour leur relecture et leurs recommandations constructives.

## PRÉFACE

Inscrire l'environnement dans la négociation collective, une drôle d'idée ?

Ce serait oublier qu'en 1991, la CSC Chimie, la Centrale Générale, le SETCA et la CNE avaient initié une négociation dans la commission paritaire mixte de l'Industrie Chimique, afin d'obtenir des engagements précis des employeurs sur l'information et la formation à l'environnement des travailleurs. Il n'y eut pas conclusion d'une CCT, juste une recommandation.

Dix ans plus tard, les CCT qui s'ouvrent à l'environnement commencent à émerger : L'Oréal, l'industrie cimentière, le groupe Ter Beke, Makro pour ne citer que celles-ci. Elles correspondent à une vocation des partenaires sociaux à élargir leurs horizons et leur sens de la solidarité transgénérationnelle.

Ce document vous présente quelques pistes, qui s'appuient pour la plupart sur une série de dispositifs légaux trop peu connus des travailleurs, ou sur des outils déjà utilisés volontairement par certaines entreprises.

Elles invitent les négociateurs syndicaux à être proactifs afin de concilier les conditions d'existence de l'activité économique avec les exigences croissantes de la société en matière de qualité de vie.

Nous mettons traditionnellement beaucoup d'espoir dans la force de loi qu'ont les CCT, la dimension d'engagement réciproque, avec des échéances et des résultats tangibles à obtenir. Par rapport au flou des engagements volontaires mis à la mode au travers de la rhétorique de la responsabilité sociale des entreprises, nous en attendons des améliorations franches pour la santé des travailleurs, celle des riverains, pour l'état de notre environnement et celui de la planète.

L'expérience nous invite cependant à être prudent et modeste : pour que les CCT aient une chance d'avoir un impact digne de ce nom, encore faut-il qu'elles aient pu faire l'objet de débats, avec des délégués et des travailleurs suffisamment sensibilisés, et décidés à se battre pour le respect de leur convention. Encore faut-il aussi qu'un dispositif sérieux d'évaluation soit intégré dans le protocole d'accord, ce qui est encore trop peu dans les moeurs.

Nous espérons que les propositions formulées dans ce document de travail pourront être testées cette année lors des négociations sectorielles et d'entreprise et par la suite faire l'objet d'un large débat au sein de nos organisations.

Nous vous souhaitons bonne lecture et surtout bonne négociation.

**Jean-Claude VANDERMEEREN**  
Secrétaire général de la FGTB wallonne

**Pino CARLINO**  
Secrétaire national de la CSC

## UTILISATION DES FICHES

### Contenu

Il s'agit de huit propositions concrètes de points négociables soit dans les secteurs, soit dans des conventions d'entreprise.

Les cinq premières pistes conviennent pour toutes les entreprises ou institutions.

Les trois dernières pistes conviendront davantage à certains secteurs d'activité.

Les négociateurs et les travailleurs concernés décideront s'il est réaliste de négocier plus loin.

Ils pourront suivre dans ce cas les cubes .

### Objectifs

- Servir d'outil pratique pour ceux qui veulent déjà intégrer l'un ou l'autre point «environnement» dans leurs accords en préparation
- Permettre ensuite un débat et une prise de décision sur ces propositions dans les organes de décision de la CSC et de la FGTB
- Traduire «l'environnement» en idées concrètes à l'usage des équipes syndicales, ainsi que des représentants des travailleurs au CPPT.

### Public visé

- Négociateurs syndicaux : permanents de centrales, délégués syndicaux, et permanents interprofessionnels actifs sur ces questions
- Travailleurs consultés sur un projet de CCT intégrant une de ces pistes.

## INTERÊTS DE LA NÉGOCIATION

*Le choix de traiter les points «environnement» dans un CPPT ou dans une convention collective relève de l'appréciation de l'équipe syndicale et du-de la permanent-e.*

*Introduire l'environnement dans le champ de la négociation collective peut servir différentes motivations :*

#### **1. Concrétiser des obligations légales ainsi que des engagements :**

La législation wallonne en matière d'environnement s'est considérablement étoffée ces dernières années, sous la pression de la législation communautaire.

Le cadre légal reste le principal levier du changement dans les entreprises, pour autant qu'une vigilance et un contrôle pertinent soit exercé par les autorités.

Quant aux articles 14 à 16 de l'AR du 3 mai 1999 sur le Bien-être au travail, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'environnement vis-à-vis des représentants des travailleurs, ils sont rédigés dans des termes très généraux.

Un paragraphe de la convention pourrait détailler plus concrètement comment l'employeur compte assumer ses responsabilités en la matière.

Cet élément de l'accord représente potentiellement un réel coup de pouce dans les entreprises et les secteurs où les avis émis en CPPT ou en CE sur ces questions sont insuffisamment pris en compte.

C'est aussi un moyen de mettre au pied du mur les entreprises qui prétendent s'engager sur une base volontaire, mais se cantonnent dans un discours creux sur leur responsabilité sociale.

#### **2. Obtenir des contreparties aux gains environnementaux :**

Selon le climat social, ou les attentes des travailleurs, certains éléments de la négociation peuvent faire l'objet d'un classique «donnant-donnant», sous la forme d'une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs sur base des bénéfices financiers liés aux économies de ressources réalisées ou en contrepartie de contraintes supplémentaires imposées aux travailleurs.



### 3. Concilier durablement l'activité économique et la qualité de vie :

L'élargissement du champ des revendications à l'environnement offre la possibilité de penser à plus long terme la modernisation de l'entreprise, dans un sens positif pour l'emploi, la santé et l'environnement.

En particulier, pour les entreprises à impact environnemental important, les travailleurs ont tout intérêt à garantir par convention leur droit de regard et d'influence sur les choix en cours. La direction y trouve son compte aussi, en terme de participation du personnel, de réduction de primes d'assurance et d'amélioration des relations avec les riverains.

### 4. Elargir la solidarité :

Dans certains cas, la négociation sur la politique d'achats, sur la sous-traitance, l'usage des ressources naturelles constitue un moyen de concrétiser une solidarité avec d'autres travailleurs moins bien défendus, ou avec les générations qui nous succèdent.

## PISTE 1 DROIT A L'INFORMATION SUR L'ENVIRONNEMENT

### Proposition

«Conformément à la législation, et sans préjudice des dispositifs plus exigeants que la loi contient, le secteur/l'entreprise délivrera d'initiative annuelle une information pertinente et synthétique concernant...»

«... l'évaluation des impacts internes et externes de son activité»  
«L'entreprise s'engage en outre à présenter annuellement<sup>(1)</sup> en CPPT une évaluation approfondie de son impact environnemental en matière de bruits/émissions/ rejets /déchets/utilisation de ressources naturelles locales (choix fonction de l'entreprise.)

Elle comparera sur plusieurs années son impact par rapport aux normes en vigueur et par rapport aux valeurs connues du secteur»

«... les engagements importants de l'entreprise par rapport aux pouvoirs publics (commune, Région wallonne, ...).»

«L'entreprise s'engage à présenter en CPPT ou en CE

- la manière dont elle s'acquitte de ses obligations par rapport au permis d'environnement et autres autorisations en cours
- ses obligations par rapport aux accords de branche conclus avec la Région wallonne, ainsi que le bilan financier de ses quotas d'émissions de CO<sub>2</sub>.» (si l'entreprise est concernée)

«... les engagements volontaires, la politique environnementale de l'entreprise»  
«L'entreprise s'engage à donner toutes les précisions nécessaires en CPPT et en CE sur ses engagements volontaires éventuels :

- une certification ISO 14001 ou un enregistrement EMAS
- un rapport environnemental<sup>(2)</sup>
- un plan d'utilisation rationnelle de l'énergie»

(2) Rapport obligatoire en France depuis 2003 pour les entreprises cotées en bourse



«En plus de cette information annuelle, l'entreprise s'engage à donner aux délégués l'accès à toute autre information prévue par la Loi, ainsi qu'aux archives»

### Bénéfices attendus pour les travailleurs

- Identifier les entrées et dépenses liées à l'environnement pour l'entreprise
- Se poser comme interlocuteur à informer et à consulter sur des questions environnementales importantes
- Anticiper l'impact d'un changement d'organisation de l'entreprise pour négocier des contreparties sur la formation, la classification, etc.)
- Etre informés des «non-conformités» (= faiblesses de l'entreprise) repérées dans le cadre des audits de certification
- Disposer d'un indicateur de la pression externe sur l'entreprise (riverains, Région, commune,...).

### Arguments pour l'entreprise

- Améliorer sa performance environnementale en vue d'obtenir un subside, un permis d'environnement, ou en vue d'élargir sa clientèle, voire son actionnariat
- Améliorer l'implication des travailleurs dans les plans d'amélioration, de certification (ISO) ou d'enregistrement (EMAS)
- Améliorer son image de marque, éventuellement concrétiser son image d'entreprise «socialement responsable».

### Différences significatives entre les 2 outils

ISO 14001	EMAS
Norme internationale conçue par le privé	Règlement européen
Applicable à tout ou partie d'un site (par exemple : certification d'une seule ligne de production, certification du service commercial)	Applicable sur tout le site (enregistrement de tout le site)
Engagement à la conformité avec la réglementation	Obligation d'être en conformité avec la réglementation
Amélioration du système de management environnemental (amélioration du système en lui-même) : objectifs axés sur les procédures. L'amélioration des performances environnementales n'est pas explicite	Amélioration continue des performances environnementales (diminution des émissions, de la consommation...): objectifs axés sur les résultats
Information et formation des travailleurs suggérées	Information et formation des travailleurs obligatoires
Participation des travailleurs suggérée	Participation des travailleurs obligatoire
Déclaration environnementale facultative	Association des représentants des travailleurs comme tels s'ils en font la demande
	Rédaction et diffusion d'une déclaration environnementale obligatoire (transparence)

## PISTE 2 DROIT A LA FORMATION



### Proposition

«Le secteur ou l'entreprise s'engage à développer des initiatives de formation à l'environnement pour l'ensemble des travailleurs. Ces initiatives feront l'objet d'une concertation au CE comme prévu par la loi. Il comprendra un nombre d'heures minimum, fixera les étapes et les compétences à développer.»

### Bénéfices attendus pour les travailleurs

- Accéder à des informations qui permettent de comprendre les enjeux environnementaux, et se sentir ainsi respecté et reconnu au-delà de sa position de salarié
- Se qualifier et acquérir des compétences nouvelles, à usage professionnel et privé
- Développer la satisfaction au travail par la meilleure connaissance de l'entreprise.

### Arguments pour l'entreprise

- Améliorer la participation des travailleurs dans sa politique de gestion des risques et de l'environnement
- Rendre un système de gestion de l'environnement dynamique et non bureaucratique
- Mieux rentabiliser tous les investissements réalisés, qu'il s'agisse d'investissement matériel ou immatériel.

## PISTE 3

### NÉGOCIATION ET PARTICIPATION À LA PRÉVENTION DES POLLUTIONS



#### Proposition

«Lorsqu'une direction d'entreprise initie la création

d'une cellule ou d'un groupe de travail chargé plus particulièrement du suivi des actions de mise en conformité environnementale et de prévention des pollutions, elles s'engagent à en négocier la composition et les modalités de fonctionnement avec le CPPT ou à défaut avec la DS ainsi qu'à les tenir informés de l'état d'avancement des travaux.»

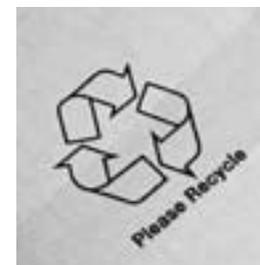
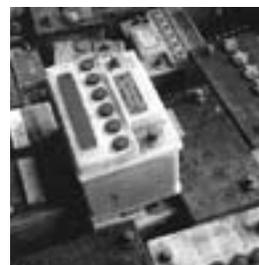
📦 «Ces groupes de travail ou cellules devront inclure des représentants des travailleurs, si ceux-ci en font la demande».

📦 «L'entreprise s'engage à mettre en œuvre après accord du CPPT un plan de prévention de la pollution dans les domaines suivants :

- le remplacement des substances dangereuses par des substances de substitutions moins dangereuses
- la réduction du caractère dangereux et de la teneur en substances dangereuses dans le produit final
- l'adaptation des procédés de fabrication afin de réduire le volume de matières premières et d'atteindre un taux élevé de recyclage

La cellule présentera au préalable à la délégation et aux organes de concertation l'évaluation des impacts attendus pour les travailleurs.»

📦 «En cas de dépassement des normes légales, telles que précisées en particulier dans le permis d'exploiter, dans les différentes autorisations délivrées en matière d'environnement ou dans le permis d'environnement octroyé à l'entreprise, l'entreprise entamera sans délai un plan d'assainissement et/ou de prévention. Après une phase de concertation sur ce plan, les délégués s'engagent à appuyer cette démarche au sein du personnel.»



#### Bénéfices attendus pour les travailleurs

- Réduire les risques d'exposition des travailleurs aux substances dangereuses
- Concrétiser les compétences des délégués CPPT en matière d'environnement interne et externe
- Améliorer indirectement leur situation comme riverains probables de l'entreprise
- Prévenir une situation conflictuelle entre l'entreprise et les riverains et assumer solidairement une responsabilité de santé publique.

#### Arguments pour l'entreprise

- Négocier plus favorablement son assurance
- Se positionner sur le marché émergent des produits d'éco-consommation
- Améliorer l'implication des travailleurs à la politique de bien-être.

## PISTE 4 DÉPLACEMENTS FACILITÉS, COÛTS<sup>3</sup> DIMINUÉS



### Proposition

«Dans le cadre de la Loi  
Durant sur la collecte des

(3) Voir aussi les fiches  
mobilité réalisées par la FEC

**données relatives au déplacement domicile-lieu de travail, les négociateurs rappellent leur intention commune émise au CNT-CCE d'associer les représentants des travailleurs dès le début de la mise en œuvre du processus de collecte des données. Le CE, à défaut la DS, ne peut effectivement remettre un avis sur ces données qu'en ayant été associé à la gestion et l'organisation de ces données au préalable.»**

### Commentaire :

La commission mixte CNT-CCE a émis un avis sur cette réglementation, avis où l'on retrouve «en substance» un accord de principe à propos de l'association des représentants des travailleurs dès le début du processus.

Il s'agit donc de mettre en œuvre plus clairement dans l'AIP ou dans des conventions sectorielles ou d'entreprises cette disposition même si elle n'est pas réglementaire au sens pur du terme.

«L'entreprise s'engage à organiser une concertation dans l'entreprise visant à transformer les données recueillies en un diagnostic précis et compréhensible en matière de mobilité.»

«Ce diagnostic doit permettre la définition et la mise en place de mesures spécifiques destinées à réduire les coûts financiers et les impacts environnementaux et autres du déplacement. Il proposera des alternatives à la voiture, telles le co-voiturage, la réalisation de fiches d'accessibilité, l'aménagement de parkings vélos, de douches, modifications de l'organisation du travail (télétravail, ...).»



### Bénéfices attendus pour les travailleurs

- Obtenir un meilleur remboursement des frais de transports en commun
- Permettre l'accès à l'emploi à des travailleurs non motorisés ou rendre possible l'économie d'une voiture dans les ménages (grâce à la possibilité de se rendre sur un lieu de travail autrement qu'en voiture)
- Éviter aux travailleurs des pertes de temps et du stress liés à la congestion des routes.

### Arguments pour l'entreprise

- Par la décongestion des parkings, mieux valoriser sa surface
- Au travers d'alternatives voire de plan de transport bien organisé, améliorer l'image de marque.

### Intérêt commun

- Utiliser les incitants fiscaux qui poussent employeurs et travailleurs à recourir à des modes de déplacements alternatifs à la voiture.

Les frais relatifs à l'organisation d'un transport collectif sont déductibles à 120 %, les conventions «tiers-payants» de la SNCB sont désormais applicables au secteur privé

### Coûts annuels d'utilisation du véhicule

Dépenses		
Amortissement du véhicule (6 ans)		2 000 €
Assurances	+	1 100 €
Taxes	+	447 €
Total des coûts fixes	=	3 547 €
Coût annuel du carburant **		816 €
Entretien	+	250 €
Coûts annuels de pneus	+	280 €
Total des coûts variables	=	1 346 €
Total des coûts fixes		3 547 €
Total des coûts variables	+	1 346 €
Coûts divers (lavage, parking, carottes, etc.)	+	350 €
Location annuelle de parking	+	446 €
Total des coûts d'utilisation	=	5 689 €
Nombre de km parcourus	/	15 000 km
Total des coûts par km	=	0,38 €/km

source «Le coût du déplacement des personnes» Cellule Mobilité

## PISTE 5

### ACHATS DURABLES DANS L'ENTREPRISE

#### Proposition

«L'entreprise s'engage à acheter des biens produits de manière «propre» (tant sur le plan des conditions de travail, que d'un mode de production respectueux de l'environnement)».

#### Exemples d'application

##### 1. Vêtements propres

«L'entreprise s'engage à acheter des vêtements de travail produits de manière «propre» (tant sur le plan des conditions de travail, que d'un mode de production respectueux de l'environnement)» (voir aussi la campagne -adressée à la distribution- de Solidarité Mondiale, FGTB, Oxfam etc).

##### 2. café propre

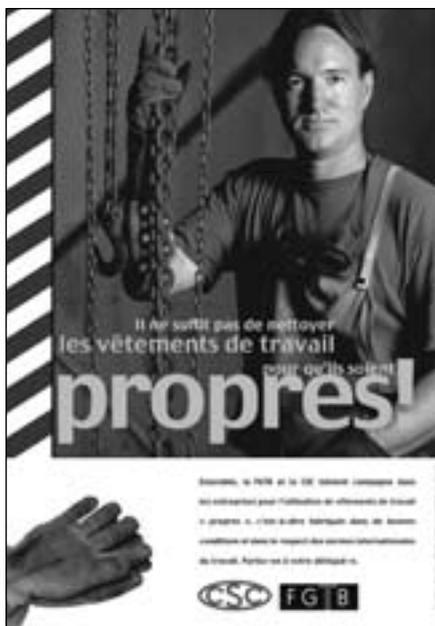
Même principe, avec une filière de commercialisation bien rôdée (voir accords entre Max Havelaar et les grands torréfacteurs).

#### Bénéfice attendu pour les travailleurs

- Mettre en place une solidarité concrète avec d'autres travailleurs (agriculteurs, ouvriers, artisans), victimes d'exposition à des substances chimiques dangereuses.

#### Argument pour l'entreprise

- Améliorer son image de marque, éventuellement concrétiser son image d'entreprise «socialement responsable».



## PISTE 6

### SOUS-TRAITANCE, ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

#### Propositions

(Les 3 propositions sont à négocier ensemble si possible; elles forment un tout cohérent)

##### 1. Qui doit informer qui et comment

«L'entreprise donneuse d'ordre (ou «les entreprises du secteur») s'engage à développer elle-même, sur son site, une politique active d'information des travailleurs issus de la sous-traitance sur tous les risques liés à son activité.

L'information visera à protéger la santé de tous les travailleurs ainsi que celle des riverains, et à réduire les éventuelles nuisances à l'environnement

En particulier, elle favorisera une coordination avant travaux entre les responsables environnement/conseiller en prévention de l'entreprise donneuse d'ordre et celui/ceux des entreprises sous-traitantes.

Enfin, elle facilitera la prise de contacts entre représentants des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre et de la sous-traitance.»

##### 2. Règles identiques

«L'entreprise (les entreprises du secteur) s'engage à intégrer dans ses contrats commerciaux des clauses qui soumettent le sous-traitant aux mêmes engagements sociaux et environnementaux que l'entreprise donneuse d'ordre, en particulier pour ce qui concerne les règles de sécurité qui ont un impact tant sur l'environnement que sur la santé des travailleurs.»

##### 3. Passation de marchés : éviter le moins-disant et situations de dumping

«L'entreprise s'engage à reconsidérer sa politique de passation de marchés. Elle veillera à ce que le sous-traitant soit en conformité avec la loi et intégrera des clauses sociales et environnementales dans le cahier des charges de l'entreprise. La politique de passation de marché fera l'objet d'une concertation au sein des organes légaux de l'entreprise.»



#### *Contenu possible de ces clauses :*

Rythme de travail, information du personnel sous-traitant, sécurité, conformité du sous-traitant à la législation/ou engagement clair à s'y conformer, politique de produits privilégiant les meilleurs substituts et les meilleures technologies disponibles.

#### *Bénéfices directs attendus pour les travailleurs*

- Améliorer la sécurité pour tous les travailleurs
- Améliorer les conditions globales de travail dans la sous-traitance.

#### *Argument pour l'entreprise donneuse d'ordre*

- Créer les conditions de réussite d'une démarche de certification ou d'enregistrement du système de management environnemental (au même titre que la certification de l'entreprise sous-traitante).

#### *Arguments pour l'entreprise sous-traitante*

- Assainir le marché de la sous-traitance où une concurrence parfois déloyale par le prix se fait au mépris de la sécurité (particulièrement vrai dans certains secteurs tels le nettoyage et la construction)
- Négocier plus favorablement son contrat d'assurance, grâce à la diminution des accidents.

## PISTE 7 CONDITIONS DE TRAVAIL ET USAGE MEILLEUR DE L'ÉNERGIE



### *Proposition*

*Négocier l'information sur l'énergie*

☞ «L'entreprise/le secteur s'engagera à exposer aux organes de consultation et à l'ensemble des travailleurs sa politique énergétique et les résultats qu'elle aura engendrés.» (voir aussi piste 1)

#### *Commentaire :*

clause surtout utile dans les secteurs où l'énergie joue un rôle primordial, en particulier, dans les entreprises concernées par les accords de branche et le marché des quotas d'émissions de CO<sub>2</sub> (ce dernier, lié à Kyoto, démarre au 1<sup>er</sup> janvier 2005),

☞ «L'entreprise s'engage à mettre en œuvre un plan d'utilisation plus rationnelle de l'énergie et veillera à garantir les impacts positifs suivants pour les travailleurs...» (par exemple, «assurer des températures correctes, privilégier économies d'énergie plutôt qu'économies sur l'emploi» investir pour une amélioration collective des conditions de travail, former du personnel à l'URE à son domicile, négocier d'un plan de déplacement permettant d'importantes économies pour le personnel, voir piste 4). «Les travailleurs s'engagent à s'impliquer activement dans le plan d'utilisation rationnelle de l'énergie proposé par la direction.»

#### *illustrations :*

- un atelier de menuiserie où des frais minimes d'isolation réduisent efficacement les fortes amplitudes de températures en hiver et en été :
- une entreprise alimentaire où la récupération de chaleur côté «cuissons» améliore le confort et l'hygiène des travailleurs côté «congélateurs»
- un commerce qui économise l'énergie grâce à une meilleure gestion de l'ouverture des portes automatiques

## Bénéfices attendus pour les travailleurs

- Améliorer durablement les conditions de travail.
- Rendre collectifs les gains liés à l'économie d'énergie
- Tenir compte d'intérêts à plus long terme des travailleurs (santé, économies d'énergie chez soi, etc.).

## Argument pour l'entreprise

- Motiver le personnel à adhérer à la démarche d'utilisation rationnelle de l'énergie
- Mobiliser des compétences techniques internes pour améliorer le quotidien des travailleurs
- Réduire davantage les coûts énergétiques.

## Exemple d'économies d'énergie en industrie utilisant la vapeur

	Economie énergie (%)	Economie financières (euros/an)	Economie énergie GJ/an	Réduction émissions (T CO <sub>2</sub> /an)
<i>En chaufferie</i>				
Préchauffage de l'air de combustion	1%	28 395	5679	318
Régulation de l'excès d'air des fumées de combustion	3%	85 185	17037	956
Installation d'un économiseur sur les fumées de combustion	5%	141 975	28395	1593
Réduction de la purge de chaudière de 10 à 2 %	0,7%	20 718	4144	214
Revaporisation de la purge de la chaudière	0,2%	6 900	1380	77
<i>Au niveau consommation de vapeur</i>				
Remplacement des calorifuges défectueux	0,9%	25 556	5111	287
Remplacement des purgeurs défectueux	1%	28 395	5679	319
<i>Sur les retours condensats et vapeurs flash</i>				
Utilisation de la vapeur flash	3,5%	99 383	19877	1115
Augmentation du retour condensats	3,93%	111 467	20064	1126
<b>Total</b>	<b>18%</b>	<b>547 974</b>	<b>107306</b>	<b>6005</b>
<b>Consommation du site</b>		<b>2 839 506</b>	<b>567901</b>	<b>31859</b>

source le ReActi n841 p 12 (Point énergie de la Région Wallonne)

## PISTE 8

### ACCES AUX INFORMATIONS VITALES SUR LES RISQUES INDUSTRIELS



## Proposition

«En s'inspirant de la directive Seveso II, dans le cadre

de leur responsabilité de concertation en matière de santé, sécurité, environnement, les représentants des travailleurs et leurs organisations recevront de l'employeur les informations vitales sur les risques industriels afférant à la zone d'activité qui leur correspond.»

«Les entreprises du secteur (ou «l'entreprise») s'engagent à tester et améliorer annuellement (ou «tous les deux ans») les mesures de prévention en matière de risques industriels majeurs («et à diffuser aux riverains une information adaptée»).»

## Bénéfices attendus pour les travailleurs

- Etre assuré que la procédure d'urgence et d'évacuation de l'entreprise tient compte de risques industriels environnants (réseaux souterrains de gaz, réservoirs de produits dangereux d'une entreprise voisine, ...)
- Assumer une responsabilité citoyenne de sécurité des riverains.

## Arguments pour l'entreprise

- Négocier plus favorablement son contrat d'assurance
- Renforcer les mesures de sécurité pour les travailleurs et les riverains.

## CONTACTS UTILES

### FEC

(Formation - Education - Culture)

Chaussée d'Haecht, 579  
1031 BRUXELLES

Cellule rise :

T 02 246 32 54

F 02 246 30 10

[www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

Cellule mobilité :

T 081 25 40 40

F 081 23 16 76

### CEPAG

(Centre d'Education Populaire André Genot)

Siège social :

Av Gouverneur Bovesse, 117/10  
5100 Jambes

Adresse de contact :

rue Haute, 42  
1000 BRUXELLES

Cellules rise et mobilité :

T 02 506 83 96

F 02 502 08 28

<http://www.fgtb-wallonne.be/>

<http://www.cepag.be>

### Conseillers Cellule rise de la CSC

Myriam Gérard :

[mgerard@acv-csc.be](mailto:mgerard@acv-csc.be)

Bénédicte Vellande :

[bvellande@acv-csc.be](mailto:bvellande@acv-csc.be)

Fernand Antonioli :

[fantonioli@acv-csc.be](mailto:fantonioli@acv-csc.be)

Thierry Demuysère :

[thierrydemuysere@acv-csc.be](mailto:thierrydemuysere@acv-csc.be)

### Responsables Cellule mobilité de la CSC

Véronique Thirifays :

[vthirifays@acv-csc.be](mailto:vthirifays@acv-csc.be)

Bénédicte Vellande :

[bvellande@acv-csc.be](mailto:bvellande@acv-csc.be)

### Conseillers Cellule rise de la FGTB

Julie Rigo :

[julie.rigo@cepag.be](mailto:julie.rigo@cepag.be)

Jean-Luc Dossin :

[jean-luc.dossin@cepag.be](mailto:jean-luc.dossin@cepag.be)

Jean-Louis Canieau :

[jean-louis.canieau@cepag.be](mailto:jean-louis.canieau@cepag.be)

Evelyne Jadoul :

[evelyne.jadoul@cepag.be](mailto:evelyne.jadoul@cepag.be)

### Responsables Cellule mobilité de la FGTB

Jean-Luc Dossin :

[jean-luc.dossin@cepag.be](mailto:jean-luc.dossin@cepag.be)

conseillère :

sandra Invernizzi :

[sandra.invernizzi@cepag.be](mailto:sandra.invernizzi@cepag.be)

### Sites de référence :

<http://www.rise.be>

<http://www.a-m.be>

<http://www.meta.fgov.be>

<http://www.energie.wallonie.be>

<http://www.environnement.wallonie.be>

<http://www.csc-en-ligne/mobilité>

<http://www.cepag.be>

### Quelques documents utiles :

**L'environnement et l'entreprise, guide pratique pour les travailleurs** - édition Fec-Cepag,  
mars 2004

**Praktijkgids duurzaam werken** - Arbeid en Milieu,  
à paraître en janvier 2005 sur le site a-m

**Syndicaliste, n° spécial Mobilité et Environnement** - une action durable de la CSC,  
25 août 2004, n°608

**Le coût du déplacement** - FEC,  
septembre 2004

**Mobilité, fiches pratiques** - FEC,  
septembre 2004

**Avec la CSC ça roule autrement** - FEC,  
septembre 2004

**La mobilité, un défi syndical** - cellule mobilité du CEPAG,  
novembre 2004

**Faire campagne sur l'environnement : comment ?** - Cepag,  
novembre 2003

**Le permis d'environnement en Région wallonne** - Cepag,  
avril 2003



Ce dossier a été réalisé par la Formation Education Culture dans le cadre du Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE) qui associe la CSC et la FGFB.

RISE bénéficie du soutien de la Direction Générale des Ressources Naturelles et de l'Environnement (DGRNE) de la Région Wallonne.

