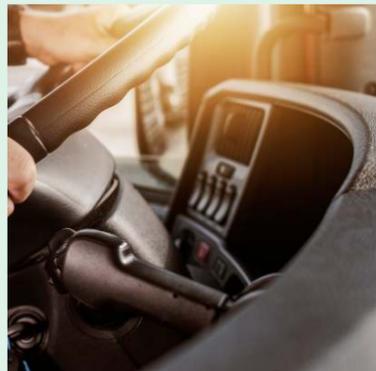




### 4 Respect de nos travailleurs



### 5 Impact du Covid-19 sur les vacances annuelles



### 6 Youth Energy Project



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Carte blanche des permanents intersectoriels de la CSC-Transcom

### Et demain...?

« Hier n'est plus, demain n'est pas encore. Nous n'avons qu'aujourd'hui. Commençons. »

Mère Teresa

Longtemps nous nous rappellerons cette pandémie. Les générations futures s'en souviendront comme d'un moment historique où l'économie de la terre entière a vu sa course folle s'arrêter net pendant plusieurs mois. Le prisme déformant des livres d'histoire mettra certainement en avant les dizaines de milliers de morts, les avions cloués au sol, les entreprises arrêtées, les milliards de personnes cloîtrées chez elles, les milliards d'euros investis par les États pour sauver leur population et surtout éviter que les économies ne s'effondrent. Comme nous nous souvenons de la pandémie de la grippe espagnole, ceux qui liront cette histoire dans 100 ans ne comprendront que les grandes lignes de cette période. Ils ne liront pas dans ce chapitre qu'en 20 ans, le monde a connu plusieurs grandes crises, qu'elles soient alimentaires, politiques, sanitaires ou économiques. Ils ne verront pas qu'à chaque crise, devant la crainte d'être touchée, une grande partie de la population a été d'accord que soient restreintes des libertés fondamentales. Ils ne comprendront certainement pas qu'après avoir juré à tout va, que « l'on ne nous y reprendrait plus », que « les choses allaient changer » et que « des mesures seraient prises », à chaque fois la société a redémarré de plus belle sans changer ses comportements. Il ne tient qu'à nous de faire en sorte que la conclusion de cette partie de notre histoire soit que nous ayons enfin compris tout cela et que la recherche du profit au détriment du reste ne soit plus la norme de l'économie internationale.

Il y avait un « avant » COVID-19 où le monde socio-économique, après une longue évolution, était entré dans une phase néolibérale. Le refus de l'impôt, l'accélération des technologies de l'information et la privatisation des services publics au nom de la marchandisation sont devenus la norme. Avec l'adversité provoquée par cette crise sanitaire sans précédent, les travailleurs, les entreprises et l'Etat doivent se reconnecter. C'est le moment d'une remise en question et d'une réflexion sur la société dans laquelle nous vivons. Nous convient-elle encore ? Nous évoluons dans un monde dont la vision se situe à court terme, que ce soit au niveau de l'information, l'économie ou même la politique. Tout doit aller vite, la pensée se simplifie, les questions posées demandent des réponses faciles, ce qui ouvre évidemment la voie aux populistes de tous bords. Cette économie mondialisée détruit notre planète et nous amène vers un point de non-retour. Cette crise aura permis d'identifier les carences du système socio-économique et la nécessité d'y répondre. Lorsque le travail s'arrête, ce n'est pas seulement l'activité de l'entreprise qui s'éteint avec lui, la chaîne socio-économique de nos sociétés est également mise à mal. Les travailleurs sont aussi des acteurs dans l'économie. Il est de ce fait nécessaire et responsable d'investir dans du concret et pas juste dans des flux financiers. Évidence que certains ont eu tendance à jeter aux oubliettes. Il faut remettre le monde économique et social sur le métier. Cette énième crise est une nouvelle occasion de se remettre en cause et de se reconstruire. Espérons que ce ne sera pas une nouvelle occasion ratée. Nul doute qu'une nouvelle catastrophe, qu'elle soit économique, naturelle ou d'ordre technique nous le ferait payer encore plus cher.

L'après COVID-19 est incertain et le présent vient de nous en montrer ses limites. Nous voyons mal le citoyen accepter un non-refinancement des soins de santé, comme de l'ensemble de la sécurité sociale, après la catastrophe sanitaire qu'il vient de vivre. Les hommes politiques ont la responsabilité de réfléchir à l'après-crise et pas seulement au déconfinement. S'ils n'apportent pas de solutions rationnelles et acceptables pour les citoyens, ceux-ci risquent de se tourner vers des solutions de facilité et d'écouter des « guides lumineux », comme cela s'est déjà vu à maintes reprises dans un passé lointain et plus récent. A l'aide de discours démagogiques, certains politiques proposeront un monde sécuritaire où les libertés seront rabotées. Un modèle totalitaire pourrait émerger à la place du système démocratique que nous connaissons aujourd'hui et auquel nous tenons par-dessus tout. Tout en allant de l'avant, nous devons revenir sur des fondamentaux qui ont fait les beaux jours de la Belgique et de l'Europe : un système socio-économique basé sur une répartition équitable des richesses et une orientation sur le respect du monde dans lequel nous vivons. Ce dernier point est un vecteur important pour le soutien de l'économie et également créateur d'emplois. Faut-il encore rappeler que ce sont ces emplois qui contribuent très largement à la viabilité de notre système de sécurité sociale ? Soins de santé, allocations de chômage comme d'autres allocations sociales payées par l'ONSS sont largement financés par les efforts des travailleurs. Il est donc grand temps de reconnecter les entreprises à ce système et à cette conscience collective. Les trop nombreux cadeaux fiscaux et les mécanismes permettant aux entreprises d'utiliser l'ingénierie fiscale afin d'éviter l'impôt doivent cesser car c'est le collectif qui paie pour des intérêts particuliers. En aucun cas, la baisse des cotisations ne profite aux travailleurs mais bien aux actionnaires des entreprises multinationales ! Quelle crédibilité donner à un pouvoir politique intimant l'ordre à ces concitoyens de se confiner pour se protéger et sauvegarder les autres quand, depuis des années, ce même pouvoir est engagé dans une politique de destruction d'un système prévu pour nous protéger ? Il faut faire le bilan des vingt dernières années de baisses successives des cotisations sociales pour « sauver l'emploi » et d'en constater son inefficacité. Cette politique de subsidiation, sans contrôle et contrepartie, n'a pas empêché les délocalisations dans des pays où les travailleurs sont exploités. La Belgique dépend maintenant des pays dans lesquels les entreprises se sont installées. Il est à déplorer qu'en cas de crise, cette dépendance coûte à la collectivité plus cher que ce qu'elle n'a rapporté à quelques-uns. Plus grave encore, la crise sanitaire nous montre aujourd'hui que cette dépendance peut être fatale pour des milliers de personnes et de familles.

Suite p. 2

Nous tenons à débiter ce Transcom Info en remerciant l'ensemble des collaborateurs de la CSC- Transcom pour leur disponibilité durant cette crise.

Nous voulons également remercier les affiliés et les militants pour la patience et la compréhension dont ils font preuve durant cette période inédite.

Et inédite, elle l'est en plusieurs points car aucun pays démocratique comme le nôtre n'a jamais eu à gérer une situation aussi délicate en temps de paix. Aucun pays n'a eu à prendre des décisions aussi difficiles, réduisant les libertés, limitant l'activité économique à son strict nécessaire et la rendant analogue à une économie de guerre.

Où cela va-t-il nous mener ? Bien malin celui qui peut le dire aujourd'hui. Un virus a réussi à désorganiser le monde entier, déstabilisant par là-même nos habitudes, nos certitudes, nos modes de vie. Les crises économiques, politiques et sanitaires ainsi que les attentats n'ont jamais atteint ce niveau de désorganisation et d'incertitude. Vous pouvez lire à ce sujet la carte blanche « Et demain ... » à la première page de cette édition. Une chose est sûre, c'est que recommencer comme s'il n'y avait rien eu serait d'une irresponsabilité sans nom. On peut toujours accuser les pangolins ou les chauves-souris mais la vérité sur les causes de cette pandémie est bien moins naturelle. La peur de perdre de l'argent ou de faire chuter les bourses liée à des considérations politiques est la vraie responsable de cette catastrophe mondiale. Il suffit de constater les poches de contaminations dans différents pays et le niveau de contamination lors des prises de décision politique amenant au confinement pour comprendre que le risque économique a été initialement pris en compte. Il est déplorable de constater que les décisions pour gérer les risques sanitaires sont venues bien trop tard, quand le coût de l'inaction a été estimé plus élevé que celui de tout arrêter un laps de temps.

Dans ce schéma, nous pouvons dire qu'en Belgique, nous avons eu de la chance. Des mesures ont pu être prises rapidement au vu de la situation dans d'autres pays. Cependant, il a fallu composer avec une politique d'économie sur les services au public menée maintenant depuis plus de 10 ans. Nous tenons à souligner le courage de toutes les personnes travaillant en première ligne, du corps médical à d'autres services, qui grâce à leur dévouement, ont pu garder le pays debout et maintenir un semblant de vie dans une nation « fantôme ». L'ensemble de la CSC-Transcom les en remercie.

Nous avons également pu bénéficier d'un système de sécurité sociale qui, une fois de plus, a servi d'amortisseur pour absorber les conséquences de la pandémie. D'autre pays, comme l'Espagne ou l'Italie, ne peuvent en dire autant. Enfin, nous avons pu bénéficier de l'Europe et de sa puissance financière. Son fonctionnement est perfectible mais les défauts qui lui sont souvent reprochés touchent généralement à des compétences que les Etats continuent à vouloir assurer eux-mêmes. L'Europe devrait être plus sociale ?

Certainement. Il revient aux Etats de la construire car il ne s'agit pas d'une compétence que l'Europe peut s'auto-attribuer. Aurait-il été plus utile d'avoir plus de cohésion dans la gestion de la crise ? Oui, bien sûr ! Ce n'est malheureusement pas une compétence attribuée à l'Europe. Par contre, les aides que les entreprises ont reçues le sont. Quel pays isolé de la zone Euro pourrait absorber une réduction de plus de 8% de la richesse produite et garder un train de vie similaire ? La réponse est facile... aucun.

Pour faire face à une crise d'une telle ampleur, nous devons nous montrer unis et solidaires. Que cela soit au niveau européen mais également dans notre pays et dans nos régions. La crise a d'ailleurs montré que la CSC est indispensable, essentielle même, en période de crise. Nous restons à vos côtés dans ces moments difficiles. Si nous pouvons le faire, c'est grâce à votre fidélité. Et de ça aussi, nous vous remercions.



Koen De Mey, Président  
Didier Smeyers, Vice-Président

Cette crise nous rappelle à suffisance que nous sommes tous logés à la même enseigne face à des phénomènes qui nous dépassent. Les acteurs du monde socio-économique doivent revenir à de fondamentaux avec les travailleurs afin de rendre notre système de protections sociale le plus robuste possible. Nous disons avec force que les entreprises ont une responsabilité participative et contributive à ce système et que celui-ci ne peut être mis dans les mains d'institutions privées mais qu'il doit être organisé par l'ensemble des acteurs qui le finance et régulé par l'État. Il serait fou de croire que la sécurité sociale est juste un système redistributif ; il soutient l'économie dans sa globalité. Il faut donc que ce système soit renforcé, et non détricoté, dans l'intérêt du bien commun.

Comment va-t-on se sortir de cette crise ? Le monde politique commence à apporter des réponses. Pas par une nouvelle théorie mais par une ancienne méthode ayant fait ses preuves : la politique keynésienne. Les néo-libéraux l'enterrent bien vite pour leur propre profit car elle se base sur la régulation et l'investissement des États. Mais dès que l'économie vacille, pour une raison ou pour une autre, ils la ressortent pour appeler l'État au secours et font appel aux finances de celui-ci pour sauver leurs propres intérêts. Que nous le voulions ou non, la crise du COVID-19 aura un effet mémoire qui laissera des traces évidentes et conduira le citoyen à se poser des questions sur l'avenir qu'il souhaite. Il est grand temps – saisissons l'occasion – que les États, l'Europe et les représentants des employeurs et des travailleurs se retrouvent autour d'un objectif commun : construire un monde où tout un chacun peut vivre en toute liberté et ne pas avoir à survivre dans un monde idéologiquement confiné au « tout à l'économie au détriment du reste ».

Le monde de demain se joue aujourd'hui. Construisons-le en gardant à l'esprit une citation d'Albert Einstein : « La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent ».

## Premier accord pour les indépendants entre un syndicat et une entreprise

En cette période de virus Corona, chaque travailleur a dû adapter son activité professionnelle, bon an mal an, en fonction de ses impératifs. C'est ainsi que des blocages et des tensions ont pu naître entre acteurs. Cela peut se régler dans la discussion et la négociation. Encore faut-il que cette possibilité existe. Avec la création de United Freelancer (UF), la CSC s'est construit cet espace pour pouvoir négocier pour les indépendants ainsi que les travailleurs ayant des relations contractuelles atypiques avec un donneur d'ordre. Accompagnée de la centrale concernée et éventuellement un collectif de travailleurs, la CSC peut ainsi négocier et proposer des solutions pour des travailleurs qui sont généralement livrés à eux-mêmes. Nous rééquilibrions par là-même la relation de travail.

C'est ainsi que la CSC avec la CSC-Transcom et UF, accompagné du Collectif des Travailleurs des Taxis (CTT), a permis un premier accord entre les chauffeurs indépendants et la plate-forme des Taxis Verts. Le blocage venait d'une proposition binaire de l'entreprise. La plate-forme proposait aux chauffeurs, vu la baisse d'activité, de soit continuer leurs activités et de payer pour le mois d'avril une location réduite de la radio le reliant à la plate-forme, soit de mettre fin pour force majeure à la relation contractuelle. Dans ce cas, ceux-ci n'étaient pas sûrs de pouvoir travailler à la fin du confinement.

Le CTT a interpellé la CSC pour tenter de trouver une solution car les chauffeurs estimaient qu'ils devaient pouvoir suspendre temporairement leurs activités tout en bénéficiant des aides fédérales et gouvernementales sans pour autant être lésés.

La CSC-Transcom et UF ont pu faire bénéficier le CTT de leur expérience et une troisième voie a été proposée aux Taxis Verts qui, après négociations, l'ont acceptée.

Cette proposition alternative est une suspension de la relation contractuelle ente les chauffeurs et la plate-forme et un

phasage du retour à l'activité lors de la fin du confinement. En contrepartie, le paiement de la location de la radio ne s'arrête pas du jour au lendemain mais l'accord garantit que ce qui a été versé au moment de la suspension du contrat constitue une avance sur paiement de la location de la radio au moment de la reprise. Cet accord négocié répondait aux attentes de chacun. Il offre, d'une part, une certaine continuité dans la ligne financière de la plate-forme et la certitude de maîtriser la relation de l'offre et de la demande durant la crise et, d'autre part, la certitude que les chauffeurs maintiennent une relation contractuelle avec la plate-forme tout en ayant accès aux aides pour les indépendants et une assurance de pouvoir retravailler au moment de la reprise des activités. Cet accord a été respecté et le suivi est assuré grâce à la collaboration entre la CSC, UF et le CTT.

Cette convention montre l'efficacité de cette nouvelle manière de représenter les travailleurs avec des relations de travail atypique. Cette situation n'a pas été provoquée par la CSC mais répond à des nouvelles formes de distributions du travail et de contrat, telles que Deliveroo ou d'autres plates-formes. Cette convention peut également être efficace pour des situations existantes comme les indépendants ou les travailleurs ayant des contrats spécifiques dans les secteurs culturels. Si vous êtes l'un de ces travailleurs, n'hésitez pas à contacter l'un de nos secrétariats ou les service UF de la CSC :

- permanence téléphonique au 02/ 244 31 00 (lundi et mercredi matin, mardi et jeudi après-midi)
- mail : [unitedfreelancers@acv-csc.be](mailto:unitedfreelancers@acv-csc.be)
- via formulaire de contact sur le site [unitedfreelancers.be](http://unitedfreelancers.be)



### Colophon

Redaction: Services Staff - Mise en page: Emmanuel Leconte, Marjan Cauwenberg, Genscom - Impression: Halewijn - Photos: CSC-Transcom

Editeur responsable: Koen De Mey, Rue du Marché aux Herbes 105 /40 1000 Bruxelles

## Une politique publique fondée sur le don

La rédaction du Transcom Info a épinglé pour vous cet article paru dans la newsletter d'Inter-Environnement-Wallonie du 23 avril 2020. L'auteur nous y remet en lumière un apport important en anthropologie et sociologie, celui de Marcel Mauss et ses travaux sur le « don ».

### Pour une politique publique fondée sur le don

Véronique Hollander  
(...)

L'économie n'est pas un modèle suffisant pour guider l'action politique, en tout cas en dehors de ce qui a trait à l'échange de biens et de services et donc au marché. Tout réduire à une vision économique, utilitariste, des rapports humains est néfaste pour l'environnement mais aussi pour la santé mentale des êtres humains.

### La contagion par l'économie

Depuis les années 70-80 la vision économique des comportements s'est étendue à toutes les sphères de la société. Jusque-là, les économistes savaient que leur modèle d'explication des comportements humains était partielle mais ils l'estimaient suffisante pour comprendre et prédire ces comportements sur les marchés. Pour le reste, ils laissaient à la psychologie, la sociologie, la psychologie sociale, la philosophie, l'anthropologie, etc. le soin d'expliquer le reste des comportements humains.

D'une façon assez étonnante, dans les années 70-80 cette représentation de l'homo-oeconomicus qui dit que l'homme est un individu rationnel cherchant à maximiser son intérêt, s'est étendue d'abord aux autres sciences humaines en partant de la sociologie pour atteindre l'entreprise et enfin la sphère politique. Et oubliant par la même occasion que ce postulat des comportements humains était partiel et partial, ses tenants proposaient des dérives explicatives aux comportements d'aide, d'amitié et même d'amour en limitant le champ d'explication à une balance entre les gains et les pertes. Réduisant le plaisir, l'amour, l'amitié, la responsabilité, la solidarité, le travail, etc. à une perspective utilitariste.

### Le don, fondement du lien social

Marcel Mauss, considéré comme le père de l'anthropologie française, dans son essai sur le don en 1925, a montré que cette théorie réduisant la société à une somme d'individus calculateurs et égoïstes était fautive. S'appuyant sur tout le matériel ethnographique qu'il a pu rassembler, il montre que **ce qui fonde les sociétés humaines est la triple obligation de donner-recevoir-rendre.**

Pour créer du lien social l'être humain donne quelque chose (un objet, un service, une information, une attention, un sourire, un compliment, etc.). Ce don peut-être «reçu», il entraîne alors une obligation de «rendre» et un circuit de relation de personne à personne s'établit où les dons de l'un et l'autre nourrissent le lien. Ce n'est pas un cercle fermé, l'obligation de «rendre» n'est pas forcément tournée vers la personne qui a «donné», il suffit de penser à ce que nous avons reçu de nos (grands-)parents, nous le rendons à nos enfants, parfois à notre conjoint ou nos amis. Le don peut aussi être refusé, et le résultat est un refus de relation, ou de cette forme de relation qu'induit ce don.

Ce fondement du lien social est toujours actuel. Dans toutes nos relations interpersonnelles cette triple obligation de donner-recevoir et rendre est bien vivante.

Alain Caillé, professeur d'économie et de sociologie, y ajoute la demande (**demander-donner-recevoir-rendre**) ; qu'elle soit initiale ou non. Et cela ne fonctionne qu'en mettant en lumière son cycle contraire, c'est-à-dire **ignorer-prendre-refuser-garder.**

Le don est donc présent dans les liens interpersonnels, amis, relation amoureuse, familiale, sociale. Pour illustrer, regardons la dynamique de

mon quartier depuis le début du confinement, c'est bien un cycle du don qui est à l'œuvre : échanges de services (courses), échanges de biens (aliments, semences, jeux, livres), échanges d'attentions, échanges de bonnes nouvelles, prêt d'un terrain pour que les familles avec enfants puissent aller se défouler en l'absence de parcs, etc. Le premier service entraînant les suivants et nous rendons à d'autres ce que nous avons reçu de certains. Tout cela se passe via un groupe sur une application dont une partie des gens n'ont jamais échangé un mot avant.

(.....)

Mais ce cycle du don est présent également dans les entreprises, les administrations, les cabinets. Parce qu'une entreprise qui marche est une entreprise qui coopère. Ce ne sont pas que des règles impersonnelles qui sont à l'œuvre ; il ne s'agit pas que de faire fonctionner des procédures et des fonctions pour aboutir à un résultat positif.

L'impersonnel est partout. Et c'est parce que le travailleur va se donner à son travail, qu'il va partager l'information avec son collègue, sa hiérarchie, parce qu'il va proposer des choses, parce que les individus vont se faire confiance, s'offrir de l'attention et du soutien que cela va fonctionner. Quand un membre de cette entreprise fonctionne pour lui-même ou contre les autres, qu'il soit un travailleur ou même le patron, les effets sur le travail et le moral général des troupes est délétère et c'est une entreprise, une administration ou un cabinet qui ne fonctionnera pas et ne donnera pas les résultats escomptés tout en usant les gens et les relations.

*« La grande erreur des doctrines utilitaristes n'est pas de méconnaître les plaisirs de l'amitié ou de l'altruisme, ni la nécessité des règles mais de prétendre les déduire des calculs guidés par l'intérêt pour soi ou de les y ramener » (Alain Caillé)*

### L'environnement paie un lourd tribut à cette vision utilitariste

Ce modèle a un impact néfaste sur l'environnement et les ressources naturelles. Il fonctionne dans la boucle inverse du don, c'est-à-dire : ignorer, prendre, refuser, garder.

«Ignorer» les impacts environnementaux et sociaux qu'il engendre. «Prendre» toutes les ressources qu'il peut. «Refuser» le partage des biens et refuser les limites planétaires. «Garder», souvent jalousement, ce qu'il possède sans redistribution et surtout sans rendre à la terre autre chose que ses déchets. Si tout est considéré comme pouvant maximiser son avantage personnel, il devient urgent, dans cette vision, de s'arroger la propriété de terrains, de minerais, de ressources (d'autant si elles sont rares) pour les exploiter et les rentabiliser.

Cette logique considère comme normal d'artificialiser les terres (prendre), à hauteur de 16 km<sup>2</sup> par an en Wallonie, c'est-à-dire que chaque année nous construisons l'équivalent de 2241 terrains de footbals. En ignorant les impacts de cette artificialisation sur la perte de biodiversité.

Il est tout aussi normal, dans cette vision, de modifier l'affectation du sol ou de surexploiter les ressources : en 2011 la quantité de ressources naturelles extraites dans le monde s'élevait à **près de 60 milliards de tonnes par an, soit 50% de plus qu'à la fin des années 1970.**

Dans cette perspective utilitariste, il devient tout aussi normal de tuer la vie dans le sol pour augmenter les rendements agricoles, de vendre plus afin d'augmenter les dividendes des actionnaires, en ignorant les conditions de travail et de vie des agriculteurs. Tout aussi normal de répartir les diverses fonctions utiles à la vie de l'homme à l'échelle de la planète : une zone agricole, une autre forestière, une autre productrice de biens et encore une autre productrice de services (comme les plateformes de call-centers), etc. Entraînant à sa suite

une augmentation de la pollution de l'air, des gaz à effets de serre, de l'acidification de l'océan, du morcellement du territoire, de l'effondrement de la biodiversité...

Et que dire du principe de précaution ? « [...] a, à mon avis, a beaucoup de sens mais ne doit pas nous empêcher de progresser et on voit aujourd'hui dans d'autres domaines que la technologie nous aide beaucoup et je crois qu'elle va continuer à nous aider beaucoup ». Bernard Delvaux, patron de la SONACA, dans le Grand Oral, à propos de la 5G sur la première ce 11/04/2020.

Cette vision utilitariste amène les hommes à réduire l'environnement à un objet fait à son service et donc à l'asservir. L'environnement ne crie pas, ne se plaint pas, ne dit pas non, comment savoir alors qu'il ne faut pas le traiter de la sorte ?

Cette perspective du gain et du bénéfice de l'action amène à des aberrations. Les maraîchers ne pourraient pas réaliser leur récolte durant cette période de confinement parce que les frontières sont fermées, ils n'auraient pas assez de main d'œuvre, alors que nous sommes nombreux à ne pas trouver de travail ou à être en chômage temporaire ou simplement désireux de donner un coup de main. Oui, mais la main d'œuvre belge est trop chère... C'est l'impossibilité de trouver des masques pour le corps médical parce que pour rester dans une « bonne gestion » il fallait gérer les stocks à flux tendus, quitte à ce que le personnel médical travaille, lui, à flux rompus.

### Une politique publique fondée sur le don

C'est un mécanisme psychologique tout à fait ordinaire pour l'humain que de vouloir réduire le monde à un modèle qu'il comprend et qu'il maîtrise, c'est de cette façon que nous construisons notre identité. Et lorsque des événements surviennent qui ne peuvent pas être pris en compte dans ce modèle préétabli, nous avons plusieurs options. Soit nous nions l'événement, soit nous transformons sa réalité pour qu'il soit conforme à notre cadre de pensée ou soit nous changeons notre modèle de pensée. Cette dernière option semble la plus raisonnable sur papier mais elle a un coût psychologique important et c'est pour cette raison que nous ne la choisissons pas de façon intuitive.

Et pourtant, lorsqu'il est apparu évident pour le corps politique que le coronavirus ne serait pas une simple grippe, bien qu'il ne soit pas dans notre modèle sociétal actuel de mettre un frein à l'économie, c'est bien cette décision qu'il a su prendre.

C'est un enseignement sur lequel nous pourrions nous appuyer pour favoriser un changement de pensée vers une politique qui intègre le don comme fondement du lien social.

Pour y arriver, il s'agirait peut-être :

- D'enclencher la boucle du don et de l'entretenir, entre l'Etat et le citoyen et entre les citoyens. Ce qui signifie de faire le pari de la réciprocité et de la solidarité, de favoriser la confiance plutôt que le contrôle ; (.....)
- De favoriser le lien environnemental et le lien social. C'est mettre le vivant au cœur du projet de société, ne pas chercher à comptabiliser ce qu'il peut nous rapporter, mais simplement le préserver pour mieux le restaurer ; (.....)
- De se baser sur des faits et des connaissances scientifiques ; (.....)
- De se fonder sur des valeurs pour guider ses actions : comme l'altruisme, la responsabilité et la solidarité. Une politique publique fondée sur le don favorise le sentiment d'interdépendance entre ses membres et avec son environnement ; afin que chacun se sentent mieux ensemble que séparés ou que les uns contre les autres. C'est une politique qui donne et qui fait le pari de la réciprocité et de la solidarité.

## Respect de nos travailleurs pendant la crise du Covid-19

Depuis quelques semaines, les travailleurs du secteur du transport travaillent jour et nuit, tant sur la route que dans les entrepôts, pour acheminer les marchandises vers la bonne destination, pour approvisionner les magasins, les hôpitaux et les pharmacies et pour faire tourner d'autres entreprises et l'économie. D'autres sous-secteurs du transport routier ont été gravement touchés par la crise du Covid-19. Bien que les activités de délocalisation nécessaires soient toujours en cours et que des transports urgents et nécessaires aient toujours lieu dans le secteur du transport de passagers, de nombreux travailleurs sont mis au chômage temporaire. Ces dernières semaines, nous avons négocié dans les différents secteurs une compensation pour les efforts supplémentaires des chauffeurs et des logisticiens, ainsi que des moyens d'offrir une plus grande aide financière aux travailleurs qui sont touchés par une perte de salaire substantielle en raison du chômage temporaire. Ces négociations n'ont pas été faciles. La résistance des employeurs est parfois grande. Nous examinons les résultats secteur par secteur.

### Transport de marchandises et logistique

CP 140.03

Au sein de la commission paritaire des transports et de la logistique, on est resté sourd et aveugle face à notre insistance pour obtenir une prime de motivation pour les chauffeurs et les travailleurs des entrepôts qui continuent d'exercer leur métier avec le même dévouement et le même professionnalisme pendant cette période de Covid-19, malgré le risque élevé dû aux contacts fréquents avec leurs clients et les difficultés rencontrées dans les entreprises en raison du manque de protection et d'installations sanitaires. Les employeurs sur le terrain ont déclaré être prêts à offrir une compensation mais que, pour éviter la concurrence déloyale, il serait préférable de s'entendre au niveau du secteur. Malheureusement, ce n'est pas ce qui s'est passé. Ceci est un signe clair du manque de respect des fédérations patronales pour les travailleurs de leur secteur ! Sur le terrain, nos militants et permanents négocient pour obtenir une prime.

### Carburants

CP 127

Dans le secteur des carburants, malgré un début de négociations difficile, un accord a finalement été conclu. Celui-ci offre la perspective d'une prime financière d'au moins 250 euros pour les travailleurs du secteur. Ce bonus serait accordé pour la période allant du 16 mars 2020 jusqu'à la fin des mesures Covid-19 dans les conditions suivantes :

- Au cours de la période susmentionnée, le chauffeur a principalement effectué des livraisons porte-à-porte de mazout de chauffage en vrac et/ou de gaz propane.
- Au moins 20 jours de travail d'au moins 6 heures par jour ont été effectivement prestés.

Toutefois, la fédération des employeurs n'a donné son accord que si cette prime

peut être accordée sans être soumise à un impôt à la source ou à des cotisations de sécurité sociale. L'accord sera donc maintenu ou annulé en fonction de la décision positive ou négative du gouvernement d'accorder cet avantage. Pour l'instant, il ne semble pas que ce soit le cas. Toutefois, les employeurs peuvent accorder et même augmenter la prime de leur propre initiative, même si les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas remplies. Nos militants feront tout leur possible pour négocier davantage dans les entreprises.

Il a également été convenu d'examiner la possibilité d'assimiler la période de chômage temporaire résultant de la crise du Covid-19 au paiement de la prime de fin d'année, uniquement si cela est possible dans le cadre du budget actuel et n'augmente pas la contribution de l'employeur.

### Déménagement et taxis

CP 140.05 et CP 140.02

Le secteur du déménagement et des taxis ont été gravement touchés par les mesures prises suite au Covid-19. Seules les activités essentielles peuvent ou pouvaient être réalisées. Dans les deux secteurs, un accord a été signé pour une indemnité supplémentaire qui ne sera versée par l'employeur qu'en cas de chômage temporaire pour raisons économiques dues à un cas de force majeure résultant du Covid-19. Cela s'ajoute à l'allocation supplémentaire déjà introduite par le gouvernement.

### Autobus et autocars

CP 140.01

Le secteur des autobus et des autocars est l'un des secteurs les plus touchés par le Covid-19. Les travailleurs subissent de lourdes pertes de salaire en raison du transport limité autorisé. Les consultations hebdomadaires visant à offrir un certain avantage aux conducteurs n'ont pas donné grand-chose jusqu'à présent. Toutefois, nos exigences sont claires et responsables :

- Une assimilation des périodes de chômage temporaire pour le paiement des primes (par exemple, la prime de fin d'année).
- Une compensation financière pour les chauffeurs qui continuent à travailler.
- Des équipements de sécurité suffisants.
- Des mesures adaptées lors de la reprise des activités.



## Augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour les chauffeurs de taxi

Les chauffeurs de taxi sont payés en pourcentage des recettes brutes multipliées par un coefficient de 0,8659. Ce pourcentage est de :

- \* 36 % si le taux maximum s'applique (recette x 0,8659 x 36 %)
- \* 35 % lorsque le taux maximum ne s'applique pas (recette x 0,8659 x 35 %)

En cas de recettes décevantes, les conducteurs qui travaillent à temps plein bénéficieront d'un complément de salaire à hauteur du revenu minimum mensuel moyen calculé en multipliant par 1,006 le montant du revenu minimum garanti fixé par la CCT 43 de la CNT (plus précisément pour la catégorie des travailleurs âgés d'au moins 20 ans et ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise).

En indexant ce montant à partir du 1er mars 2020, le RMMMGM pour les chauffeurs de taxi s'élève à 1 716,80 €, indépendamment de leur âge et/ou de leur ancienneté. Calculé par heure, cela signifie un salaire horaire de 10,4259 € selon la formule :

$$\frac{\text{Revenu minimum mensuel moyen garanti (1 716,80)} \times 3}{13 \times 38 \text{ (ou autre temps de travail hebdomadaire)}}$$

### Rendement professionnel incomplet

Il y a 7 circonstances dans lesquelles le RMMMGM ne doit pas être payé parce que la prestation n'est pas considérée comme complète :

- (1) Ne pas rester à la disposition de l'employeur pendant les heures normales
- (2) Absence non autorisée
- (3) Arrivée tardive irresponsable (plus de 15 minutes par jour calendaire ou plus de 30 minutes par semaine calendaire)
- (4) Congé de travail prématuré non justifié
- (5) Refus de voyage (sauf si cela entraîne un dépassement de l'horaire ou pour toute autre raison légitime prévue par le règlement de police applicable)
- (6) Ne pas se présenter après chaque voyage (si installation radio mobile)
- (7) Présenter une feuille de route incomplète ou intentionnellement falsifiée

Pour les conducteurs ayant moins de 3 mois d'ancienneté, seules les circonstances mentionnées aux points 2, 3, 4 et 7 sont prises en compte.

La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit également informer le conducteur par écrit s'il estime que ce dernier n'a pas effectué l'intégralité de son travail pendant une certaine période de paie. Si l'employeur n'informe pas le conducteur par écrit avant la date de la fiche de paie ou dans les 30 jours suivant la période de paie concernée, le conducteur sera considéré comme ayant effectué son travail dans son intégralité.

Les montants de la rémunération des heures supplémentaires (plus de 11 heures de service par jour et plus de 650 heures de service par trimestre) et de la rémunération horaire en cas d'absence de véhicule ont également été indexés :

- Rémunération supplémentaire : 5,21 € par heure (pour les employés à temps plein)
- Tarif horaire en cas d'absence de véhicule : 7,92 €



# Impact du Covid-19 sur les vacances annuelles



Est-ce que vous avez droit à des congés ? De combien de jours de congé disposez-vous et comment le pécule de vacances est-il calculé ?

A l'approche des vacances, voici un aperçu de la législation en vigueur en matière de période, durée et jours de vacances. Nous vous proposons aussi quelques réponses aux questions régulièrement posées dans le cadre de la pandémie qui nous touche toutes et tous actuellement.

## Le chômage temporaire lié à la pandémie du Covid-19 aura-t-il un impact sur vos jours de congé et votre pécule de vacances en 2021 ?

Non. Vos jours de chômage temporaire sont assimilés pour le calcul de vos jours de congé et de votre pécule de vacances.

## Une période de maladie due à la pandémie de Covid-19 aura-t-elle un impact sur vos jours de congé et votre pécule de vacances cette année et en 2021 ?

Non. Vos jours de maladie sont assimilés pour le calcul de vos jours de congé et de votre pécule de vacances.

## Votre employeur peut-il annuler vos vacances ?

Si votre employeur avait déjà approuvé votre congé, il ne peut pas le faire unilatéralement. Toutefois, si vous êtes d'accord tous les deux, le congé peut être reporté.

## Pouvez-vous annuler vos vacances (par exemple pendant une période de chômage temporaire) ?

Si votre employeur et vous êtes tous les deux d'accord, vous pouvez annuler ce congé. Vous resterez temporairement au chômage et pourrez prendre vos jours de congé à une date ultérieure.

Si l'employeur n'est pas d'accord, n'annulez pas unilatéralement vos jours de congé. Cela peut constituer un motif de rupture de contrat.

Si vous prenez des vacances alors que votre entreprise est en chômage temporaire, vous recevrez un salaire et non une allocation de chômage temporaire. Vérifiez sur votre fiche de paie si vous avez reçu un salaire pour ces jours-là.

## Votre employeur peut-il vous contraindre à prendre des jours de vacances parce qu'il y a moins de travail ?

Non. Vous fixez vos congés annuels d'un commun accord. Si votre employeur vous y contraint, prenez contact avec la délégation des travailleurs sur votre lieu de travail.

## Que se passe-t-il si vous êtes temporairement au chômage et que vous aviez planifié des vacances pendant cette période ?

Les jours de congé que vous aviez demandés et pour lesquels votre employeur a marqué son accord restent d'application. Les jours de congé collectif restent également planifiés comme des jours de vacances. Vous ne recevrez pas d'allocation de chômage temporaire pour ces jours-là. Ils seront payés par votre employeur (si vous êtes employé.e) ou par l'Office national des vacances annuelles (si vous êtes ouvrier-ère).

## Et si vous tombez malade et que vous aviez planifié des vacances pendant cette période ?

Votre maladie a-t-elle débuté avant le début de vos vacances ? Dans ce cas, les jours de congé pour lesquels vous pouvez présenter un certificat médical sont annulés. Vous pourrez les prendre ultérieurement en concertation avec votre employeur. Tout jour de congé approuvé après votre période de maladie sera bien entendu considéré comme un congé.

Téléchargez notre brochure vacances annuelles 2020 sur notre site internet : [www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-le-secteur-prive/conge/vacances-annuelles](http://www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-le-secteur-prive/conge/vacances-annuelles)

## CORONAVIRUS

### Ces HEROS deviennent des ZERO lorsque l'on parle d'EUROS...

Roberto Parrillo, président des routiers européens auprès d'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) appelle l'Europe ainsi que tous les pays européens à reconnaître, dans cette crise du Covid-19, le transport routier comme service essentiel. Il est important de mettre à l'honneur les chauffeurs et logisticiens qui, aux dires des employeurs, constituent le bien le plus précieux des entreprises. Cependant, lorsque les organisations syndicales appellent les employeurs à prendre des mesures financières et autres pour soutenir les chauffeurs, les fédérations patronales se rétractent et traitent les travailleurs du secteur du transport routier et les travailleurs du secteur logistique comme des "ZERO". Heureusement, plusieurs entreprises responsables ont pris un certain nombre de mesures positives pour leurs travailleurs.



## DEMANDEZ VOTRE CONGÉ PARENTAL CORONA DÈS MAINTENANT!

La ministre de l'Emploi, Nathalie Muylle, a annoncé une nouvelle forme de congé parental: le congé dit «corona». Ce congé de courte durée doit permettre aux parents de mieux combiner vie professionnelle et vie privée pendant cette période difficile. Il vient s'ajouter au congé parental classique et n'en sera pas déduit. Il peut être pris rapidement, de manière flexible et doit être demandé à l'ONem, après accord de l'employeur.

### Quelles sont les conditions?

- Le congé parental corona s'adresse à **tous les parents ayant au moins un enfant à charge de moins de 12 ans**. Il n'y a pas de condition d'âge pour un enfant ou adulte avec un **handicap** accueilli par ses parents s'il bénéficie d'un service organisé ou reconnu par les Communautés. Pour les autres enfants en situation de handicap, la limite d'âge est de 21 ans. Les **parents adoptifs** et les **parents d'accueil** sont également couverts par le régime avec les mêmes conditions de limites d'âge.
- Il s'agit d'un congé parental supplémentaire, à prendre entre le **1er mai et le 30 juin 2020**. Il n'a **pas d'impact sur le solde des autres congés thématiques**.
- Vous pouvez demander ce congé sous forme d'une interruption à **1/5e-temps si vous travaillez à temps plein** ou sous forme d'une **interruption à mi-temps si vous travaillez au moins à 75 %**.
- Vous devez être sous contrat chez votre employeur depuis au moins **un mois**.
- Ce congé ne peut être pris **qu'avec l'accord de votre employeur**.
- Moyennant l'accord de votre employeur, vous pouvez également **convertir un congé parental** en cours en congé parental corona.

### Montants mensuels nets en euros

		Interruption des prestations à mi-temps*	Interruption des prestations à 1/5e-temps
Parent cohabitant avec enfant(s)	Moins de 50 ans	440,96	149,60
	50 ans et plus	594,48	224,40
Parent isolé avec enfant(s)	Secteur privé	724,94	289,98
	Secteur public	Voir montants parent cohabitant	201,18 50+: 224,40

\* Les montants du congé parental à mi-temps sont applicables à un travailleur occupé à temps plein. Ces montants sont réduits au pro rata pour un travailleur à temps partiel.

### Quand introduire votre demande?

Vous pouvez introduire votre demande à partir du **1er mai**:

- soit pour une période ininterrompue;
- soit pour une ou plusieurs périodes d'un mois, consécutives ou non;
- soit pour une ou plusieurs périodes d'une semaine, consécutives ou non;
- soit pour une combinaison des points 2 et 3.

### Comment introduire votre demande

- Votre demande doit être introduite auprès de votre employeur **trois jours ouvrables** avant la prise de cours; un délai plus court est possible moyennant l'accord de votre employeur. Elle peut être introduite par e-mail. Dans ce cas, demandez à votre employeur d'accuser réception de votre demande.
- Votre employeur doit approuver ou rejeter votre demande dans les six jours ouvrables et en tout cas avant la date de début prévue pour le congé parental. Il n'est pas possible de reporter le congé parental.
- Votre demande de congé doit ensuite également être introduite à l'ONem. Toutes les démarches peuvent se faire en ligne sur [www.onem.be/fr/nouveau/conge-parental-corona](http://www.onem.be/fr/nouveau/conge-parental-corona) (dès que le site sera adapté).

La CSC se réjouit de cette initiative, et, même si nous continuons à défendre qu'il soit prolongé en juillet et août, ce congé n'en reste pas moins une étape importante pour de nombreux parents.

Pour plus d'infos, surfez sur [www.lacsc.be/coronavirus](http://www.lacsc.be/coronavirus)

#lestravailleursmeritentlerespect



## Interview de Paul Wielemans, délégué CSC-Transcom depuis pratiquement 40 ans et de Roger Deville, délégué CSC-Transcom depuis 16 ans.

### Quel est votre travail en tant que délégué chez XPO ?

**Paul :** Nous essayons d'améliorer les conditions de travail et le salaire des chauffeurs. La concertation sociale se déroule plus ou moins bien. Il faut noter que tout le monde est syndiqué dans l'entreprise et que la CSC-Transcom représente 90 % du personnel.

### Qu'avez-vous réussi à mettre en place ?

**Paul :** On a quand même réussi à faire quelques conventions qui sont pas mal pour les travailleurs. Il faut savoir qu'au départ, nous étions l'entreprise Christian SALVESEN, qui était assez ouverte au dialogue. La 1ère chose qui a été obtenue est de faire passer le paiement des heures de compensation de 90 % à 100 %. De plus, nous avons obtenu les chèques-repas d'une valeur de 7 euros.

### Et depuis XPO ?

**Paul :** Depuis que c'est XPO, nous sommes devenu une multinationale. C'est plus compliqué de négocier avec les patrons. C'est la mentalité américaine qu'ils veulent instaurer en Belgique. C'est quelque chose de compliqué car les lois en Amérique ne sont pas les mêmes que celles en Belgique.

Nous avons tout de même obtenu une convention unique en Belgique. Par exemple, quand le chauffeur dépasse ses heures de conduite, il reste à la maison avec un jour férié payé.

Concernant les Comités d'Entreprise Européens, nous nous sommes essentiellement occupés, ces dernières années, de la mise en place d'un comité européen XPO et cela s'est passé via un groupe Spécial de Négociation réunissant les syndicats européens de XPO et la direction XPO pour mettre en place les statuts du comité d'entreprise Européen.

### Vous faites également des démarches au niveau international ?

**Paul :** Vu que le grand patron est aux USA, Roger s'est occupé de l'international avec le syndicat américains « Teamsters » pour avoir plus d'infos sur notre société.

**Roger :** Depuis 5 ans, comme travailleurs de XPO représentant la CSC-Transcom, on est présent à l'international pour défendre les droits des travailleurs de XPO en Belgique et être solidaire.

Exemple : nous avons représenté les travailleurs de XPO à New-York, lors de l'Assemblée Générale des actionnaires. Nous avons participé à la réunion. De plus, la loi américaine nous autorise une question qui doit obligatoirement recevoir une réponse. Ceci, grâce à la bonne coopération avec les syndicats américains, les TEAMSTERS, qui nous donnent les documents nécessaires pour y accéder.

Nous sommes également allés à Singapour au Congrès de l'ITF pour représenter la CSC-Transcom chez XPO.

Nous avons été, à deux reprises, à l'Assemblée des Actionnaires Européens de Lyon, pour avoir un contact avec les autres organisations syndicales et interpeller les directions européennes.

Grâce à tous ces contacts, nous avons mis en place une grande solidarité entre tous les syndicats européens de XPO.

### Citez-moi un évènement qui vous a marqué

**Paul :** Il y a plusieurs années, la FGTB, pour s'implanter chez XPO, a fait changer la commission paritaire des logisticiens (CP 119 à CP 140). Cela a eu comme conséquence une diminution des avantages pour les manutentionnaires engagés après la modification.

Exemple : prime d'ancienneté supprimée, prime de froid différente, chèques-repas moins importants (2,90 euros),... Tout cela pour le même travail !

Nous avons, comme délégués CSC-Transcom, négocié avec la direction une augmentation des chèques-repas pour les nouveaux manutentionnaires et, en cela, il faut dire qu'il y a eu de la solidarité entre les chauffeurs et les ouvriers logistiques. Grâce à ces négociations, on est passé à 8 euros de chèques-repas par jour pour les chauffeurs et 5,60 euros pour les logisticiens plus un jour férié supplémentaire payé par an, le 11 juillet, fête de la communauté flamande. De cette façon, aujourd'hui, quand nous revendiquons un avantage dans l'entreprise, cela concerne aussi bien les chauffeurs que les manutentionnaires.

### Quels sont vos futurs projets ?

**Paul :** Comme la société est à vendre, nous attendons ce qui va se passer pour entamer les futures négociations. Jusqu'à présent, nous avons réussi à faire quelques conventions qui sont pas mal pour les travailleurs.

Mais nous restons optimistes car, quand je compare ce qui se passe dans les autres sociétés de transport, je pense que les délégués CSC-Transcom ont fait du beau boulot chez XPO et nous comptons continuer sur cette lancée !



## Avec le Youth Energy Project, le Fonds Social souhaite faire affluer les jeunes dans le secteur

À travers le projet « YEP » destiné aux jeunes, le Fonds Social souhaite offrir à de jeunes talents (de 18 à 25 ans) une formation professionnelle individuelle de chauffeur C/CE porteur du certificat ADR. L'objectif est d'augmenter le nombre de jeunes dans le secteur, de favoriser l'arrivée de nouveaux collaborateurs et de compenser le vieillissement croissant.



- l'entreprise où il sera employé.
  - Une FPI réussie se poursuit par un emploi durable.
- Offre**
- Coût de la formation de conduite : comprend les cours pratiques et théoriques C/CE, la compétence professionnelle via l'auto-école, l'examen à l'auto-école et le certificat ADR.
  - Coût de l'accompagnement pour les accompagnateurs au travail.
  - Coûts salariaux de l'emploi du candidat pendant la formation.

Ce projet débute le 01/01/2020 et se termine le 31/12/2021.

### Conditions

- L'entreprise dispose d'un poste vacant pour un chauffeur dans le secteur du négoce de combustibles et carburants.
- Le demandeur d'emploi est âgé de 18 à 25 ans.
- Le demandeur d'emploi a le permis de conduire B.
- Le demandeur d'emploi n'était pas employé précédemment dans l'entreprise.
- L'entreprise ressort de la CP 127.

Intéressé ? Contactez la consultante sectorielle du Fonds Social Lisa Van Eenhooge par téléphone au 02 213 14 17, par e-mail à [lisa.vaneenhooge@fonds127.be](mailto:lisa.vaneenhooge@fonds127.be) ou la CSC-Transcom.

Si vous êtes intéressé par cette formation, faites-le nous savoir en contactant Roberto Parrillo, Responsable général secteur Transport routier et Logistique CSC-Transcom – tél. : 0475.89.78.39 – email : [roberto.parrillo@acv-csc.be](mailto:roberto.parrillo@acv-csc.be)

### Voici ce qui est proposé aux employeurs :

#### Procédure

- Vous recherchez et sélectionnez vous-même un candidat-chauffeur approprié qui n'a pas encore atteint l'âge de 26 ans.
- Une fois que vous avez trouvé le candidat voulu, celui-ci suit une formation théorique au FOREM ou à l'auto-école.
- Dès que le candidat a réussi la formation théorique en vue de l'obtention du permis de conduire C/CE, la qualification professionnelle et la formation ADR, un contrat FPI est conclu entre l'entreprise et le candidat. Le Fonds Social a déjà élaboré des cadres de formation à cet effet.
- Durant cette FPI, qui dure en moyenne 13 semaines, le candidat-chauffeur suit les cours dans une auto-école agréée, en vue de l'obtention du permis de conduire C/CE pratique avec qualification professionnelle. Les examens pratiques ont lieu dans un centre d'examen du GOCA.
- Durant les périodes où le candidat ne suit pas de cours de conduite pratiques dans une auto-école, il est accompagné par un chauffeur expérimenté ou, de préférence, par un parrain ou une marraine de



### Directives basées sur le Guide générique pour le secteur du Commerce de combustibles

A la suite de la crise du coronavirus, les partenaires sociaux se sont concertés et ont procédé à une évaluation du secteur basée sur le Guide générique interprofessionnel.

Les partenaires sociaux se réjouissent de ce que les employeurs du secteur du commerce de combustibles aient pris les mesures nécessaires en vue de garantir la santé et la sécurité de leurs travailleurs. De même, ils se réjouissent de ce que les travailleurs du secteur fassent preuve de la discipline nécessaire au respect de ces mesures et de ces directives.

Mais malgré la satisfaction concernant le respect dans les grandes lignes du Guide générique, il subsiste çà et là encore certaines confusions au niveau du secteur qui doivent être levées. Pour clarifier la situation, les partenaires sociaux, c'est-à-dire Brafco, UBT et CSC Transcom, insistent explicitement auprès de tous les employeurs et travailleurs du secteur pour qu'ils respectent les directives suivantes.

#### Communication

- Donnez une information accessible et des instructions claires au sujet des mesures à toutes les parties (supérieurs, travailleurs, clients, fournisseurs, ...) et répétez régulièrement ces instructions.
- La concertation sociale au sein de l'entreprise et la communication avec les travailleurs sont extrêmement importantes. Les membres du CPPT (délégation patronale comme délégués des travailleurs ainsi que conseillers en prévention internes et externes) constituent à cet égard un maillon essentiel dans l'entreprise. Ils doivent se concerter régulièrement pour évaluer et corriger au besoin la situation. A défaut de CPPT ou de DS, il est souhaitable qu'une procédure d'évaluation soit mise en œuvre par le responsable du personnel. Cette évaluation sera faite en concertation avec le personnel.
- Consacrez une attention particulière aux travailleurs à la santé fragile (souffrant par exemple de problèmes pulmonaires ou cardiaques, de diabète, ...).

#### Distance sociale

- Garantissez autant que possible la distance de 1,5 mètre et interdisez tout rassemblement.
- Limitez la présence simultanée de plusieurs personnes dans un seul espace en étalant les pauses ou en introduisant des horaires flexibles.
- Pour l'organisation de formations (par ex. ADR, par ex. code 95, ...) la présence simultanée de plusieurs personnes dans un seul espace est toutefois permis, pour autant que les règles de distance sociale puissent être respectées.

- Les doubles équipages ne sont autorisés que si une distance de 1,5 mètre peut être respectée ou si une cloison est installée entre les deux occupants du véhicule. Le port de masques buccaux reste obligatoire dans les deux cas.

#### Lieu de travail

- Prévoyez le bon matériel hygiénique en quantités suffisantes pour nettoyer et aérer en permanence les lieux de travail, le réfectoire, les sanitaires et les équipements de travail. Afin de vérifier si le nettoyage est effectivement fait, il est conseillé de recourir à une équipe spéciale (interne ou externe). (Plan d'action avec les données sur le type de matériel, la quantité, les moments, ...).
- Prévoyez les équipements de protection collective et individuelle suffisants, nécessaires pour effectuer le travail dans de bonnes conditions de sécurité (savon, gels pour les mains ou désinfectants, masques buccaux, lingettes en papier, gants (jetables), lunettes de sécurité, vêtements de protection, cloisons, ...). Prévoyez aussi une notice d'utilisation de ce matériel (Informations sur le type de matériel, les nombres et quels équipements pour qui).
- Laissez dans la mesure du possible les portes ouvertes aussi souvent que possible pour éviter les contacts fréquents. Evitez au maximum l'usage d'ascenseurs.
- Prévoyez la circulation à sens unique ou des règles de priorité pour les escaliers et les passages étroits.
- Placez des bornes sanitaires supplémentaires à l'entrée ou dans les zones de chargement et/ou de déchargement lorsque le personnel ou les personnes externes doivent marcher trop loin pour se laver régulièrement les mains. Prévoyez des gels pour les mains (à l'alcool) aux endroits où il n'est pas possible de se laver les mains.

#### Equipements de protection individuelle et hygiène

- Mettez à la disposition du personnel roulant des kits de protection individuelle, contenant des masques buccaux réutilisables ou jetables, des lingettes en papier, des gants (à jeter), des gels pour les mains ou des désinfectants ou savon/eau et des petits sacs poubelles.
- Sensibilisez, par exemple au moyen d'affiches, les travailleurs à l'importance de l'hygiène des mains (se laver les mains pendant au moins 40 secondes) et à l'obligation de tousser ou d'éternuer dans un mouchoir ou dans le coude. Prévoyez aussi la possibilité de jeter immédiatement les mouchoirs utilisés dans les sacs poubelles prévus à cet effet.

#### Nettoyage des équipements de travail

- Attribuez de préférence le véhicule (camion, chariot élévateur, ...) à un même et seul utilisateur. Après utilisation et certainement en cas de changement de chauffeur, le véhicule devra être désinfecté et aéré.
- Nettoyez au moyen des produits prévus à cet effet toutes les surfaces (appuis, volant, ...) et toutes les commandes utilisées (postes radio, manettes, leviers, ...) dans le véhicule.
- Utilisez au maximum vos propres équipements de travail et nettoyez-les régulièrement.

#### Contact avec des personnes externes

- Evitez l'utilisation d'argent liquide et la signature des documents.
- En cas d'utilisation d'un terminal de paiement portatif, veillez à ce qu'il soit régulièrement nettoyé.
- Limitez autant que possible le contact physique avec d'autres personnes lors des livraisons. Cela implique que les opérations de chargement et/ou de déchargement seront effectuées complètement soit par le fournisseur, soit par le réceptionnaire des marchandises.
- Entendez-vous clairement avec les clients et/ou fournisseurs sur la manière dont les chauffeurs doivent se présenter à l'entreprise (par téléphone, un coup de klaxon, un signal lumineux ...) et quelles mesures doivent être respectées sur place.
- Entendez-vous clairement avec les clients et/ou fournisseurs sur l'utilisation des installations sanitaires par les chauffeurs.
- Limitez le nombre de personnes externes à ce qui est strictement nécessaire (1 client maximum par 10m<sup>2</sup> dans les points de vente).
- Réorganisez l'aménagement de l'accueil en prévoyant par exemple des parois de protection ou des gels pour les mains pour les personnes externes.

Etienne RIGO  
Johan MATTART  
BRAFCO

Frank MOREELS  
UBT

Koen RYCKENBOER  
CSC Transcom

Ainsi constaté le **12 mai 2020** par le président de la CP 127 (Commerce de Combustibles), Philip VERSTRAETE

Philip  
Verstraete  
(Signature)

Digitaal ondertekend  
door Philip Verstraete  
(Signature)  
Datum: 2020.05.13  
11:09:59 +02'00'

## Enquête sur la fatigue des conducteurs dans le transport routier européen

La fatigue des conducteurs ne fait pas "partie du métier". Au contraire, puisqu'il s'agit de fatigue mentale et physique ainsi que de somnolence, de fatigue et d'endormissement. Les signes de la fatigue des conducteurs sont, entre autres, les bâillements, la difficulté à garder les yeux ouverts et la difficulté à se concentrer. La fatigue du conducteur entraîne une tendance accrue à se retirer mentalement des tâches de conduite et une détérioration des performances de conduite se manifestant par un temps de réaction plus lent, une attention réduite, un taux plus élevé de franchissement des voies et la capacité générale des conducteurs à contrôler leur véhicule.

C'est pour cela que l'ETF lance une enquête anonyme sur la fatigue des conducteurs en Europe dans le cadre du projet financé par l'UE « Les syndicats et les conducteurs pour des routes plus sûres en Europe ». L'objectif du projet est de renforcer les capacités des organisations membres de l'ETF pour traiter la question de la fatigue des conducteurs dans le transport routier de passagers et de marchandises.

Si vous souhaitez participer à cette enquête de façon anonyme, vous la trouverez sur le lien :

<http://survey.wilke-maack.de/index.php/168972?lang=fr>



# Billet d'humeur : Emoi .... et moi ... et toi ?

*Le jardin est la prolongation naturelle d'une conception de la vie.*

**Erik Orsenna**

En cette période où la pandémie est omniprésente dans les médias, je n'ai pas envie de parler du corona mais plutôt de mon jardin !

J'ai la chance de vivre dans un endroit sympa et de bénéficier d'un jardin agréable. Je l'avais presque oublié. Télétravail oblige, le temps perdu généralement dans les déplacements aura été bénéfique pour mon jardin. A se demander pourquoi on court toute l'année.

Levé très tôt, couché très tard, avec une course folle dont le trajet part de mon lit pour arriver à mon lit. Je ne vais pas m'en plaindre, cette vie est aussi un choix. Cette vie très remplie, trop remplie, mais dont j'apprécie chaque minute. Et là d'un coup, comme pour beaucoup de gens, stop ! Enfin presque car il a fallu tout mettre en place avec les collègues pour maintenir le service auprès des affiliés. Après 2 semaines intensives pour que la nouvelle organisation de travail soit en place, la vitesse de croisière fut atteinte. Me voilà dans un rythme qui pourrait, peut-être, être considéré comme normal pour la plupart des gens mais qui personnellement me laisse du temps.

Que faire avec ce temps ? Je pense qu'une grande partie de la population s'est posée cette question. Ecouter l'info ? Bof ! On sait déjà ce qui va être dit. Mise à part l'évolution des statistiques, pour le reste, c'est la même rengaine tous les jours. Masque ou pas masque, sortir ou pas sortir, ... Quelques fois, une petite nouveauté comme la présentation d'un calcul à 4 inconnues pour savoir si c'est x, y ou z qui pourra aller visiter un parent ou un ami.

C'est compliqué tout ça, me disais-je, en faisant la file devant un magasin de bricolage pour acheter des matériaux pour mon abri de jardin. C'est vrai que ce serait bête de se trouver enfermé avec trop de gens autour de soi.

Un ami m'appelle pour savoir si j'ai un outil, afin qu'il puisse réparer sa plomberie. Je ne peux malheureusement pas me déplacer car il habite trop loin, à 100 km de chez moi. Bon ben, ce n'est pas grave, je le lui donnerai demain, quand je le verrai au bureau à Bruxelles, à 100 km de chez moi, sinon je risque de recevoir un PV de 250 €.

En regardant un reportage, je n'ai pas bien compris pourquoi un policier demande d'ouvrir la vitre de la voiture à un automobiliste pour lui donner une amende alors que tout le monde serait plus en sécurité si elle restait fermée. C'est une logique administrative qui me dépasse. Il y a des choses comme ça que je n'arrive pas à comprendre. Mais ne nous ne plaignons pas trop des décisions prises par ce gouvernement d'urgence. Ils ont dû gérer une situation que nous n'avions jamais connue et nul doute qu'ils ont voulu faire au mieux dans un pays qui a accéléré sa politique d'économies dans le social depuis la crise politique de 2010.

Ça aurait pu être bien pire. L'Angleterre ou les Etats-Unis, ... Pire encore la Hongrie, dont le pouvoir politique, et surtout le président Orbán, a utilisé le Corona pour prendre les pleins pouvoirs et ainsi devenir le premier dictateur de la Communauté européenne. Heureusement que celle-ci a dénoncé vivement cette dérive.

En bricolant mon abri de jardin, je réfléchissais aux propos de notre vice-président, lors d'une discussion au sujet des risques de voir ce virus faciliter l'apparition de pouvoirs autoritaires...

Celui-ci me rappelait qu'aucun virus « naturel » n'avait fait autant de morts que le virus politique nommé « peste rouge ou brune ». Que certains, à l'Est, étaient même en mutation, passant ainsi du rouge au brun. D'autres patientent, cachés, attendant l'heure de pouvoir développer leur programme dévastateur. Ils se présentent comme des patriotes voulant défendre leur propre Nation, leur propre Région. C'est l'extrême droite en costard-cravate, comme le montre le très bon film documentaire de Mathias Théry et Etienne Chaillou, « la cravate ». Celle-là, il est nécessaire de la débusquer afin de dévoiler son vrai et vil visage et de la combattre de toutes nos forces.

Vous avez donc compris qu'il ne me sera pas possible de faire l'impasse sur ce sujet qui nous préoccupe tous depuis la mi-mars.

Et je pense aux gens qui continuent à courir et à tout le personnel qui assure une continuité dans des services qui sont essentiels.

Et je pense à des proches et moins proches qui ont perdu parents et amis.

Et je pense aux personnes qui ont aujourd'hui des difficultés financières.

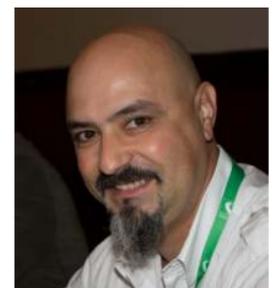
Et je pense à ces gens qui vont perdre leur emploi, comme dans le secteur du tourisme et de l'Horeca.

Réflexions que je me fais, assis dans mon jardin, un petit coin de paradis dans lequel je fais une pause dans ce marathon de la vie.

Je regarde quand même mes e-mails et ... je les traite, on ne se refait pas. Je prends le temps de lire quelques articles. Et là, je tombe sur deux informations importantes. La première est qu'il faut dire « la » corona et pas « le » ... Ouf, la science progresse ! Et la deuxième, c'est que, si j'ai du temps pour mon jardin, c'est à cause d'un pangolin ou d'une chauve-souris. Initialement, en voyant les poches de contamination et la vitesse de propagation, je m'étais dit naïvement que le poids de l'économie sur le politique avait dû influencer cette pandémie. Eh bien non, c'est à cause d'une chauve-souris et d'un pangolin. Incroyable quand même ce que sont capables de faire nos amies les bêtes. Ce n'est donc pas parce qu'une décision importante aurait dû être prise rapidement dans l'intérêt du plus grand nombre que nous vivons cette période de confinement, c'est parce qu'une chauve-souris s'est frottée à un pangolin et que celui-ci a été mangé. Et quelle idée de manger du pangolin, me dis-je, en retournant une entrecôte en train de griller sur le barbecue.

En cette fin de journée passée à tenter de m'isoler, je me dis que l'esprit est une fenêtre sur le reste du monde qu'il est impossible de fermer et que la profondeur de l'horizon que l'on perçoit dépend de l'intérêt qu'on lui porte. Il est important que chacun puisse voir aussi loin que possible. Aujourd'hui, un virus invisible vient perturber nos habitudes et supprimer des dizaines de milliers de vies. Il serait fou de s'arrêter à cet épisode pour justifier un repli sur soi car le savoir qui nous sauvera viendra de la diversité de ce monde. Tout aussi agréable que puisse être un jardin, sa richesse et sa diversité dépendent des échanges avec la multitude des parcelles qui l'entourent.

Lorenzo Marredda  
Service d'études



## Covid ou pas Covid, la CSC Transcom reste disponible pour les affiliés.

Depuis mi-mars la CSC a pris des mesures pour protéger ses collaborateurs et ses affiliés en respectant à la lettre les règles barrières. Une d'entre elles est l'organisation du travail en télétravail. Pour rester en contact avec les affiliés la CSC Transcom s'est organisée afin de pouvoir assurer la continuité et l'accessibilité de ses services.

Il a fallu un petit temps d'adaptation pour s'habituer à ces circonstances exceptionnelles et à des outils avec lesquels nous n'avions pas l'habitude de travailler. Toute l'équipe s'est mobilisée pour pouvoir répondre présent quand un affilié a fait appel à nous. Nous avons également proposé d'aider nos collègues des fédérations et du service chômage pour répondre et orienter les affiliés de l'ensemble de la CSC. L'objectif étant d'être là quand vous aviez besoin de nous. L'équipe continue à rester mobilisée. Nous allons encore à améliorer nos services avec des nouveaux outils pour être encore plus accessibles. Nous vous remercions de votre compréhension et de votre patience durant cette période délicate.

Prenez soin de vous .

Une partie de l'équipe de la CSC Transcom à votre écoute :



Vous ne recevez pas l'édition de votre secteur? L'adresse est incorrecte ou vous avez déménagé? Vous désirez recevoir le Transcom-Info digital?



Faites-le nous savoir  
Via notre site web [www.csc-transcom.be](http://www.csc-transcom.be)  
En envoyant un mail à : [u42LTM@acv-csc.be](mailto:u42LTM@acv-csc.be)  
Ou téléphonez-nous au 02 549 07 62