

# syndicaliste

| le rendez-vous des militant-e-s de la CSC | 25 novembre 2013 | N° 792



## Les coiffeurs ont le droit d'être protégés contre les maladies de la peau, M. Barroso!

**8-13** La Commission européenne remet en cause la santé et la sécurité au travail

**18-20** Cancer du nez  
Dépistage gratuit pour les travailleurs du bois

**23-24** Enquête salaire  
Combien gagnez-vous?

**DÉPÊCHES**

- 2 - Donnez à vos vœux la couleur de la solidarité
- La CSC en radio

**NOUVELLES**

- 3 **Banques:** Séparer l'épargne des activités d'affaire
- 4-5 **Ouvriers-employés:** Le statut unique au Parlement
- 6-7 **Fiscalité:** «Taxer mieux, pas plus»

**EUROPE**

- 8-13 **Refit:** La Commission européenne remet en cause la santé et la sécurité au travail
- 14-17 **Conseil de surveillance de BASF-SE:** L'expérience de la participation des travailleurs

**DANS L'ENTREPRISE**

- 18-20 **Cancer du nez:** Dépistage gratuit pour les travailleurs du bois
- 21 **OIRA Coiffure Belgique:** Un outil d'évaluation des risques pour les petits coiffeurs
- 22 **Alysse Food:** La recette pour changer l'intérim en CDI

**BOÎTE À OUTILS**

- 23-24 **Enquête salaire:** Combien gagnez-vous?

Photo de couverture: Syndicat européen

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles  
 Secrétariat de rédaction:  
 Donatienne Coppieters  
 et Patrick Van Looveren  
 Tél. 02.246.32.83  
 Courriel: [presse@acv-csc.be](mailto:presse@acv-csc.be)  
 Site Internet: [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)  
 Éditeur responsable: Dominique Leyon  
 Traduction: Mylène Demeure, Pascal Drèze,  
 Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Laurence Weerlitzer.  
 Lay-out: Gevaert Graphics  
 Imprimerie: Corelio Printing

# Donnez à vos vœux la couleur de la solidarité



À la veille des fêtes de fin d'année, Solidarité mondiale, l'ONG du Mouvement ouvrier chrétien (Moc), vous propose des cartes de vœux originales et solidaires, messenger idéal de l'énergie positive et des bonnes ondes que vous souhaitez transmettre autour de vous pour 2014!

**Un set comprend 5 cartes différentes et est vendu pour seulement 5 €, enveloppes comprises.** Pour chaque carte commandée, 70 cents sont reversés aux organisations partenaires de Solidarité mondiale. Ainsi, tout en souhaitant vos meilleurs vœux à votre famille, vos amis, vos collègues, etc., vous apportez aussi un soutien financier à des gens qui peuvent faire la différence dans le Sud!

**Commandez-les dès aujourd'hui:**

- Sur le site internet de Solidarité mondiale: [www.solmond.be](http://www.solmond.be)
- Par téléphone: 02.246.38.81.
- Par email: [solidarite.mondiale@solmond.be](mailto:solidarite.mondiale@solmond.be)
- Par la poste: Solidarité mondiale, chaussée de Haecht, 579, 1030 Bruxelles.



Indiquez vos coordonnées ainsi que le nombre de sets de 5 cartes souhaité. Vous recevrez une facture à la livraison. Les frais de port vous seront facturés au prix coûtant.

## IT'S A COLOURFUL WORLD<sup>©</sup>

[WWW.WERELDSOLIDARITEIT.BE](http://WWW.WERELDSOLIDARITEIT.BE)  [WWW.SOLMOND.BE](http://WWW.SOLMOND.BE)



### L'actualité sociale en radio

«Socialement Vôtre» est le magazine radio de la CSC. **Un mercredi sur deux**, en maximum 8 minutes, l'émission survole l'actualité sociale et syndicale du moment. Pour connaître la position de la CSC dans certains dossiers d'actualité, pour mieux comprendre certains enjeux de la concertation sociale en Belgique, rendez-vous le mercredi **après le journal parlé de 20h sur La Première** (RTBF).

Le 13 novembre, l'émission était consacrée à la fiscalité... Un mot qui sonne souvent désagréablement dans l'oreille du citoyen ordinaire et synonyme de feuille d'impôts... Pourtant, il s'agit de notre contribution à la redistribution des richesses dans notre société. Le problème, c'est que la fiscalité ne touche pas tout le monde de la même manière, que pas mal de grosses entreprises et certains citoyens - généralement les plus riches!- arrivent à y échapper légalement, même si, éthiquement, c'est scandaleux. Et lorsque, dans une société, le travail est plus durement imposé que la spéculation, c'est qu'il y a des choses à changer, vous ne trouvez pas?

**Écoutez ou réécoutez cette émission (et les autres) sur [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be) ou sur notre page Facebook.**

Les banques continuent à mélanger plusieurs types d'activités, ce qui est inadmissible après la crise financière.

## Banques Séparer l'épargne des activités d'affaire

**Depuis le début de la crise financière, nous réclamons une scission claire et nette entre les activités d'épargne et les activités d'affaires des banques. Il est plus que temps de prendre les mesures nécessaires. Le Réseau financement alternatif (1), Fairfin et le collectif «Roosevelt.be» lancent un appel aux citoyens pour qu'ils se mobilisent et exigent du gouvernement qu'il adopte une loi forte et contraignante.**

Le ministre fédéral de l'Économie, Koen Geens, a annoncé son intention de déposer, d'ici la fin de l'année, un projet de loi pour réformer le fonctionnement des banques. Enfin!

Il y a déjà cinq ans que l'Europe et le monde subissent les effets de la crise financière, économique et sociale provoquée par la faillite de la banque d'investissement Lehman Brothers. Trois des quatre grandes banques belges ont été affectées par les effets de cette faillite et, en 2008, le gouvernement est intervenu pour sauver ces banques, leur personnel et leurs épargnants et éviter une catastrophe économique majeure. À ce moment-là, tous les responsables politiques ont déclaré haut et fort qu'il fallait tout mettre en œuvre pour éviter qu'une telle situation puisse se reproduire.

### Épargne et affaires

Pourtant, à ce jour, les banques continuent à mélanger plusieurs types d'acti-

vités: elles pratiquent leur métier de base (récolter de l'épargne, octroyer des prêts), mais elles réalisent aussi des opérations de marché pour leur propre compte et pour celui de leurs clients. Concrètement, elles continuent à se servir de l'épargne de leurs clients pour spéculer... Il est donc plus que temps de prendre les mesures nécessaires pour encadrer les banques. La loi annoncée est une bonne nouvelle à condition toutefois qu'elle soit suffisamment contraignante. Il faut une scission claire et nette entre les activités d'épargne et les activités d'affaires avec des cloisons bien étanches entre elles.

Évidemment, les lobbies financiers - en Belgique et en Europe - mènent un lobbying intense pour faire croire qu'une telle scission est quasi impossible et néfaste pour l'économie. C'est tout-à-fait faux. En 1933, au lendemain de la grande crise, le président Roosevelt a promulgué le Glass-Steagall Act. Il interdisait aux établissements financiers de spéculer avec l'argent des déposants. De plus, il n'accordait la garantie de l'État aux banques que si elles renonçaient aux activités sans lien avec l'économie réelle.

### Un appel citoyen

Le Glass-Steagall Act a été en vigueur jusque dans les années 1990. Dans notre pays aussi, de 1934 à 1993, une loi semblable interdisait aux banques

de dépôts de détenir des actions. C'est à de tels principes qu'il faut revenir aujourd'hui. En 1933, Roosevelt avait pu compter sur un soutien populaire fort pour affronter les banques.

S'inspirant de cet exemple, le Réseau financement alternatif (1), Fairfin et le collectif «Roosevelt.be» lancent aujourd'hui un appel aux citoyens pour qu'ils se mobilisent et exigent du gouvernement qu'il adopte une loi forte et contraignante. Les trois organisations ont lancé une pétition sur internet et espèrent recueillir 10.000 signatures. Pas besoin en effet d'être un expert financier pour comprendre qu'il n'est pas sain que l'épargne serve à la spéculation. Cette pétition sera remise au Premier ministre et au ministre des Finances. Les financiers ne peuvent pas être les seuls à faire entendre leur voix, les citoyens doivent se faire entendre.

Pour en savoir plus:

[www.financite.be](http://www.financite.be)

Pour signer la pétition:

[www.scinderlesbanques.be](http://www.scinderlesbanques.be)

(1) Le Réseau financement alternatif est constitué de nombreuses organisations dont le Mouvement ouvrier chrétien (Moc). Celui-ci est la coupole qui rassemble la CSC, la Mutualité chrétienne, les Équipes populaires, Vie féminine et la Joc.



L'avis du Conseil d'État comporte des remarques de poids sur le maintien du préavis réduit pour les ouvriers et sur le «bracelet médical» en cas d'incapacité de travail.

## Le statut unique au Parlement

**L'avis du Conseil d'État sur le projet de loi relatif au statut unique ouvriers-employés a été rendu. Il comporte une série de critiques auxquelles on s'attendait et certaines de ces critiques sont formulées avec une grande virulence. Elles n'ont toutefois pas fait forte impression sur le gouvernement qui poursuit imperturbablement avec le projet de loi en n'y apportant que des adaptations minimales. La crainte subsiste, en effet, de voir s'ouvrir la boîte de Pandore au cas où le texte serait sensiblement modifié.**

### Plus critique que prévu

L'avis du Conseil d'État comporte des remarques de poids sur le maintien du préavis réduit pour les ouvriers et sur le «bracelet médical» en cas d'incapacité de travail. L'avis rejoint par ailleurs les critiques formulées par la CSC. Autre élément qui n'étonne guère: la critique de la date d'entrée en vigueur au 1.1.2014 plutôt qu'au 9.7.2013, date que la Cour constitutionnelle avait mise en avant.

Par contre, on s'attendait moins à la virulence dont est teintée la critique formulée par le Conseil d'État, à la critique qu'il n'y a toujours pas de solution globale et que les mesures transitoires sont nombreuses.

Le Conseil d'État se montre étonnamment conciliant en ce qui concerne le contrôle du principe du «stand still» (interdiction constitutionnelle de porter atteinte au niveau de protection sociale). Vu l'absence de réglementation globale, il est difficile, pour le Conseil d'État, d'émettre une appréciation. Il estime toutefois qu'il n'est manifestement pas question d'une diminution sensible du niveau de pro-

tection. Même si c'était le cas, la suppression d'une discrimination serait, selon le Conseil d'État, un motif d'intérêt général suffisant.

### Une indemnité de licenciement seulement pour les secteurs avec un préavis réduit

Le Conseil d'État avait remarqué que la délégation de pouvoir accordée au Roi pour régler l'indemnité compensatoire de licenciement était trop vaste et que les principes de base devaient figurer dans la loi proprement dite. Que fait le gouvernement? Il saisit l'occasion pour effectuer un revirement de 180° en ce qui concerne l'indemnité de licenciement pour les secteurs qui conservent (temporairement ou non) un préavis réduit. Le texte précédent privait explicitement ces secteurs de l'indemnité compensatoire de licenciement, mais pas de l'indemnité compensatoire de licenciement. Le CNT a toutefois consacré une discussion à la manière dont cette compensation doit être calculée. Que fait le gouvernement (avec de vives protestations de notre part)? Il fait précisément l'inverse: dans la nouvelle version, il exclut explicitement ces secteurs de l'indemnité compensatoire de licenciement.

En échange, ils (ne) conservent (que) les indemnités de licenciement.

### Précisions dans l'exposé des motifs

Le nouveau projet de loi ne comporte pas d'autres adaptations. Pour le reste, il s'agit de précisions apportées dans l'exposé des motifs.

Arrêtons-nous un instant sur les trois aspects les plus importants.

1° En ce qui concerne les employés qui sont déjà liés par un contrat et dont le salaire annuel est supérieur à 64.508 euros, le texte précise que les clauses convenues au début du contrat restent valables. On peut toutefois se demander si cette disposition vaut aussi pour les contrats de moins d'un mois par année d'ancienneté entamée. En effet, l'article 68 du projet de loi verrouille le droit (pour les employés dont le salaire annuel est supérieur à 32.254 euros au 31.12.2013) à un mois par année entamée, sans aucune exception. Partons du principe que les clauses plus avantageuses seront respectées (au niveau individuel, il est toujours possible d'offrir plus que la loi). Mais qu'en est-il des clauses moins avantageuses? Seront-elles aussi respectées?

2° À la demande des syndicats, le texte précise que le secteur de la construction a également la possibilité, au moyen d'une CCT, de faire mieux que

la CCT 75. En échange, les employeurs ont obtenu l'obligation de motiver de manière circonstanciée la raison pour laquelle ces délais de préavis réduits sont justifiés pour la construction, dans l'espoir (vain) que cela produira une vive impression sur la Cour constitutionnelle au cas où une procédure en annulation serait introduite.

3° Sous la pression du Conseil d'État, le texte précise que le droit de recourir au «bracelet médical» (jusqu'à 4 heures par jour en cas d'incapacité de travail) ne peut être exercé de manière disproportionnée. Le texte se limite toutefois à établir que cette mesure doit être limitée dans le temps.

- **Verrouillage du préavis réduit?**

Le verrouillage du préavis réduit dans la perspective d'un RCC (ex-préparation) n'est toujours pas clairement réglé. La cellule stratégique Emploi hésite toujours à mettre cette disposition par écrit alors qu'entretemps, elle a accédé (mais pas clairement, voir supra) aux demandes de verrouiller le préavis pour les employés dont le salaire annuel est supérieur à 64.508 euros. La CSC continue à insister pour que la clarté soit faite rapidement pour toutes les catégories.

Le Conseil d'État estime que le fait que la loi fixe également les critères auxquels l'offre de reclassement professionnel doit répondre est problématique. Il estime qu'il s'agit d'une compétence qui incombe aux Régions, même au stade actuel de la réforme de l'État. C'est la raison pour laquelle la CSC a déclaré qu'il valait mieux inscrire ces critères dans les CCT du CNT relatives au reclassement professionnel. La matière relève alors du droit du travail et devient dès lors une compétence fédérale, même après la sixième réforme de l'État.

- **Période d'essai adaptée pour le travail intérimaire?**

La manière dont le gouvernement intervient unilatéralement dans le régime actuellement en vigueur pour le travail intérimaire, avec une période

d'essai généralisée de trois jours, nous a toujours semblée étrange. Le Conseil d'État a d'ailleurs aussi manifesté son étonnement.

Sur proposition de la CSC, un accord a été conclu le 12 novembre dans le secteur afin de maintenir l'ancien régime (possibilité de convenir d'un préavis plus court ou de l'absence de préavis), à condition de préciser que des périodes d'essai successives ne sont pas autorisées pour un même travail chez un même employeur. La cellule stratégique Emploi semble disposée à reprendre cet accord, ce qui signifie que l'on peut encore s'attendre à un amendement du gouvernement sur le projet de loi.

### *Entretemps au CNT*

Entretemps, le Conseil national du travail (CNT) a entamé l'examen des autres sous-dossiers afin d'arriver à une solution globale, des vacances annuelles aux pensions complémentaires.

Les travaux évoluent toutefois extrêmement lentement, bien que le gouvernement attende un «calendrier contraignant» pour le 31 décembre 2013 et que le Conseil d'État dise que l'harmonisation aurait déjà dû être réalisée au 9 juillet 2013 (voir ci-dessus).

Le CNT doit encore régler un autre aspect: l'adaptation des CCT du CNT au nouveau projet de loi. Le secrétariat est en train de les examiner à la loupe. Il s'agit pour l'instant d'une opération purement technique, le but étant de finaliser la mise à jour d'ici au 31.12.2013.

Reste encore le dossier du licenciement arbitraire. Le gouvernement avait demandé de régler ce dossier pour le 30.10.2013. Le CNT a toutefois besoin de plus de temps. À suivre...

D'ailleurs, le CNT ne peut fixer des règles que pour les travailleurs auxquels est applicable la loi relative aux CCT, ce qui n'est pas le cas de la plupart des contractuels dans le secteur public. Pour ces derniers, les règles doivent être négociées au comité A même si, dans son avis susmentionné, le Conseil d'État émet une suggestion intéressante, comme nous l'avions déjà écrit jadis: voyez cela dans le même contexte que l'obligation de motivation des actes administratifs. Le Conseil d'État fait un renvoi étonnant à la doctrine et à la jurisprudence selon lesquelles cette obligation de motivation est applicable au licenciement d'un travailleur dans le secteur public.

| Chris Serroyen |



*Le Conseil national du travail (CNT) a entamé l'examen des autres sous-dossiers afin d'arriver à une solution globale, des vacances annuelles aux pensions complémentaires. Les travaux évoluent très lentement.*



Au cours de la journée d'étude qu'elles ont organisé le 12 novembre, la CSC et la FGTB ont confronté leurs vues sur la fiscalité avec celles de plusieurs experts et responsables politiques (de gauche à droite: Claude Rolin, secrétaire général CSC, Anne Demelenne, secrétaire générale FGTB, Rudy Deleeuw, président FGTB, Marc Leemans, président CSC).

## Fiscalité «Taxer mieux, pas plus»

**Une société démocratique et solidaire a besoin que chacun contribue à sa mesure à toutes les fonctions collectives (écoles, crèches, hôpitaux...). Les impôts sont indispensables mais ils doivent être justes. Une réforme fiscale s'impose donc, non pour taxer plus mais pour taxer mieux.**

La fiscalité est à l'ordre du jour. Dans notre pays, une réforme se prépare. Actuellement, les parlementaires auditionnent des experts et des spécialistes tant à la Chambre qu'au Sénat. Les parlementaires en sont au stade de l'information. Au niveau européen aussi, les ministres des

Finances sont acquis à l'idée d'un changement. Lequel? Le temps des débats viendra plus tard.

Les élections fédérales, régionales et européennes auront lieu dans six mois et la campagne électorale n'est pas le meilleur moment pour prendre des décisions aussi essentielles. Mais les

choses se préparent et chacun y va déjà de sa théorie.

### *Taxer mieux*

La CSC n'entend pas rester à l'écart d'un débat essentiel pour l'ensemble des travailleurs et des allocataires sociaux. Elle a donc organisé en front commun une journée d'études intitulée «Taxer mieux, pas plus». C'était une première importante puisque les deux grands syndicats se sont impliqués pour défendre des positions communes. Au cours de cette journée (1), ils ont confronté leurs vues avec celles de plusieurs experts (dont certains aux idées très éloignées de celles que défendent les syndicats) et de différents responsables politiques. Le ministre fédéral des Finances, Koen Geens, avait répondu à l'invitation du front commun de même que Johan Crombez, secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale et fiscale, et des parlementaires des différents partis démocratiques.

«Notre discours n'est pas un discours facile. Nous ne promettons pas de raser gratis», souligne Claude Rolin. En effet, «ce qui fait la cohésion sociale dans un pays comme le nôtre, ce sont les fonctions collectives (écoles, crèches,...). Et leur financement passe la contribution de tous», rappelle Marie-Hélène Ska, secrétaire nationale de la CSC.

### *Taxer quoi, taxer qui?*

Bien entendu, ainsi que la CSC le répète depuis des années, «les charges les plus lourdes doivent être supportées par les épaules les plus larges». Mais aujourd'hui, quasi tout le monde

### **La Belgique peut-elle agir seule?**

Les opposants à tout changement fiscal fondamental répètent que la Belgique ne peut pas agir seule, mais doit le faire avec toute l'Union européenne. C'est vrai pour certaines réformes. D'autres, en revanche, peuvent être prises sans attendre. La CSC plaide donc pour une réforme à venir qui aille aussi loin que possible dans la bonne direction.

De plus, elle se bat avec l'ensemble du mouvement syndical européen pour une action conjointe des États membres. «Dans ce contexte de crise et de récession, il faut trouver des moyens financiers pour investir dans la relance», souligne Bernadette Ségol, secrétaire générale du Syndicat européen. Certains États bloquent des quatre fers et la règle de l'unanimité est toujours de mise dans l'Union. Celle-ci a pu conclure un pacte sur les dépenses: le traité budgétaire n'est pas autre chose. Mais il n'y a toujours pas d'accord sur les revenus... Certains États membres refusent de travailler sur la fiscalité parce que c'est une compétence nationale. C'est vrai, mais les budgets aussi étaient une compétence nationale et cela n'a pas semblé gêner grand monde...».





s'entend pour reconnaître que le travail est trop mis à contribution dans notre pays. C'est lui qui finance l'essentiel des services publics de notre pays. Et ceux qui souffrent le plus de l'injustice fiscale ont besoin que l'on agisse. Une réforme fiscale s'impose donc. Oui, mais comment réformer? Et que veut dire taxer mieux? «Le "mieux" des uns n'est pas celui des autres. Il s'agit d'un choix politique», répond d'emblée Christian Valenduc (service d'études du SPF Finances, UCL et UNamur). Faire moins contribuer les travailleurs serait plus équitable et serait bénéfique pour l'emploi. Mais alors, il faudra compenser cette perte de recettes en demandant à d'autres revenus de contribuer davantage. Christian Valenduc énumère trois voies de compensations possibles: taxer la consommation, taxer l'épargne, taxer ce qui nuit à l'environnement.

### *Se soucier des générations futures*

Pour sa part, Christian Valenduc plaide pour une imposition globalisée (des revenus et plus-values). Il défend une contribution progressive des revenus du travail et une taxation proportionnelle des revenus du capital. Il plaide pour un taux unique à l'impôt des sociétés, les petites sociétés étant soumises à l'impôt des personnes physiques pour plus de transparence. En matière d'intérêts notionnels, il suggère que l'on efface ce qui existe et que l'on se borne à déduire les nouveaux fonds propres qui restent dans l'entreprise.

Effrayé de voir combien on se préoccupe peu des générations futures, il propose de mettre le juste prix sur les émissions de CO<sub>2</sub> et, plus largement, de mettre en place une vraie réforme fiscale environnementale. Et il souligne que la réforme doit veiller à ne pas mettre en péril le financement du vieillissement.

(1) Cette journée s'est tenue à Bruxelles le 12 novembre 2013. La prochaine semaine sociale du Moc, les 16 et 17 avril 2014, sera également consacrée à la fiscalité.

## Comment la CSC voit la fiscalité

«Beaucoup de gens se demandent pourquoi la question de la fiscalité est si difficile. C'est tout simplement parce que la question des dépenses touche les pauvres et celle des recettes touche les riches», affirme Heinz Zourek, directeur général de la DG Taxud de la Commission européenne.

En Belgique comme ailleurs, les résistances au changement sont nombreuses. Les grandes entreprises, les gros indépendants et les citoyens plus fortunés n'ont pas intérêt à ce que l'on modifie le système. Pour eux, la Belgique reste un paradis fiscal. Les syndicats ne se laissent pas décourager. La CSC travaille sur la réforme de la fiscalité depuis de longues années, mais sa conviction ne faiblit pas. En effet, la problématique est devenue plus aiguë encore à cause de la crise. De plus, en vingt ou trente ans, la production des richesses s'est considérablement transformée sans que cela se traduise dans le prélèvement des contributions. Plus que jamais, la CSC estime qu'il faut changer le système. Marie-Hélène Ska, secrétaire nationale, synthétise les propositions de la CSC:

- 1. La globalisation des revenus.** Tous les revenus doivent être égaux devant l'impôt. Il faut donc une totale transparence sur tous les revenus. Les revenus mobiliers et immobiliers devraient apparaître sur notre feuille de contributions au même titre que les revenus du travail. En effet, on s'attend dans les années à venir à une croissance du patrimoine moyen de 6%, bien loin de l'évolution des revenus des travailleurs!
- 2. La taxation de ce qui met notre environnement en péril** doit être revue à la hausse. Une économie durable passe aussi par une fiscalité environnementale.
- 3. La compensation de la diminution des cotisations sociales:** les cotisations sociales doivent baisser, mais cette diminution doit être compensée. Pour cela, un taux minimum d'impôts des sociétés est indispensable. De plus, les déductions fiscales doivent être revues et porter sur les coûts réels. Aujourd'hui, beaucoup trop de systèmes de réduction ou de déduction de dépenses permettent d'éviter l'impôt dû.
- 4. La lutte contre la fraude fiscale.** Aujourd'hui, un chômeur qui ne se présente pas à un contrôle risque une sanction pouvant aller jusqu'à une suppression d'allocations pendant plusieurs mois. Mais les entreprises qui fraudent peuvent trouver un «arrangement» avec la justice. Et certaines échappent à toute sanction en faisant traîner interminablement les procédures jusqu'à ce qu'il y ait prescription. Il faut des règles claires et équitables pour tous.
- 5. L'implication des Régions** qui, suite à la 6<sup>ème</sup> réforme de l'État, vont bénéficier de compétences accrues et doivent suivre elles aussi les mêmes règles d'équité, de progressivité et de transparence.



ethinkRefit

#RethinkRefit

efit

#RethinkRefit

#RethinkRefit



Les travailleurs des micro-entreprises méritent plus que des micro-droits, M. Stoiber!



de consultation (travailleurs victimes) restructuration un luxe mais un



personnes décéder l'année de cancers une professionnelle

Les problèmes des travailleurs touchent de nombreux travailleurs l'amélioration

conditions de travail doit devenir votre priorité, M. Barroso!



Les travailleurs détachés méritent plus qu'une attention détachée, M. Barroso

www.etuc.org

SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION

Les d...  
travaille...  
pas des...  
admini...  
nutiles

www.etuc.org

www.etuc.org

SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION

Les syndicats s'opposent à toute déréglementation européenne qui mettrait en danger les travailleurs. Le Syndicat européen a lancé une campagne d'affiches dont les messages s'adressent directement au président de la Commission européenne, José Barroso.

## Refit

# La Commission européenne remet en cause la santé et la sécurité au travail

**Le programme Refit lancé par la Commission européenne est une attaque extrêmement dangereuse à l'encontre des droits des travailleurs. La presse belge n'en parle pratiquement pas. Le silence de nos responsables politiques européens est assourdissant. Dans le cadre de sa campagne Europe, la CSC veut changer les choses dans les prochains mois. La Confédération européenne des syndicats a lancé une campagne d'affiches. Nous souhaitons que nos parlementaires et les candidats aux prochaines élections européennes fassent connaître leur position. Sont-ils ou non favorables au blocage de la réglementation européenne sur la santé et la sécurité au travail? Veulent-ils que les règles de protection des travailleurs contre les substances cancérigènes soient étendues aux substances qui causent des malformations génétiques? Suivent-ils l'avis des experts européens en matière de sécurité visant à augmenter le nombre de substances figurant sur la liste des substances cancérigènes, ou vont-ils dans le sens des employeurs qui optent pour un blocage pour des raisons économiques?...**

Pouvez-vous seulement l'imaginer? Un gouvernement qui annonce qu'il va bloquer toutes les nouvelles règles en matière de sécurité et de santé au travail, qu'il y a déjà trop de règles, que toutes ces règles de sécurité visant à protéger les travailleurs sont néfastes pour les employeurs. Trop de charges administratives. Trop de coûts. Donc on bloque tout le travail de préparation effectué par les experts, les fonctionnaires et les partenaires sociaux en vue de nouvelles règles ou d'ajouts. Plus rien pour cette législature. On en profite aussi pour voir ce qui peut être supprimé parmi toutes les règles existantes. Les employeurs auront ainsi les coudées

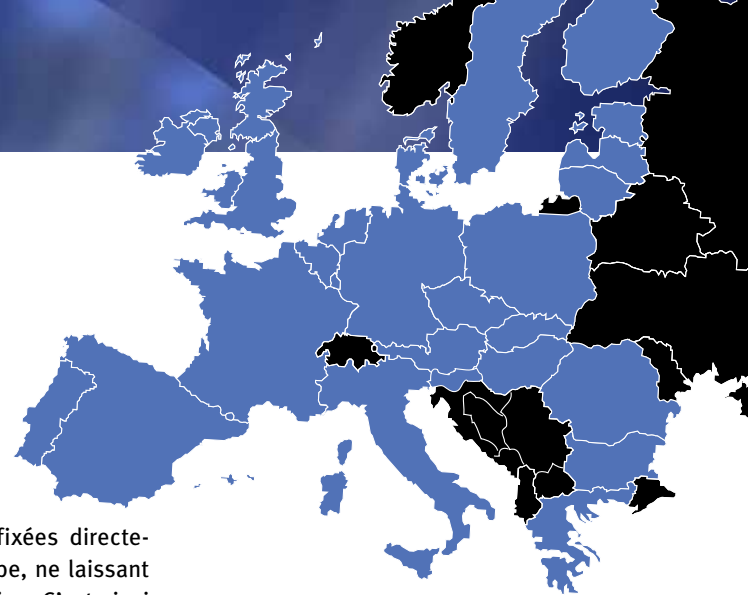
plus franches, sans être encombrés par toutes sortes de règles en matière de sécurité. C'est la solution pour sortir de la crise...

Nous n'avons encore jamais entendu de telles inepties de la part d'un parti politique belge. C'est pourtant ainsi que l'on peut résumer ce que José Barroso, le président de la Commission européenne, a communiqué au nom de la Commission lors du sommet européen d'octobre des chefs d'État et des présidents. Il est parvenu à ce que ce sommet approuve une conclusion qui approuve cette déclaration et l'invite à venir avec des propositions concrètes.

Le premier ministre britannique Cameron en a profité pour faire un show devant les caméras de télévision. Car la suppression des règles européennes constitue du pain béni en interne pour les conservateurs britanniques. Le gouvernement des Pays-Bas va dans le même sens puisqu'un des objectifs avancés dans l'accord de gouvernement consiste à réduire le nombre de règles européennes. Pour son show, le premier ministre conservateur britannique a pu compter sur la compagnie de Barroso, du premier ministre néerlandais Rutten, de l'Italien Letta et de la chancelière allemande Angela Merkel. Ni notre premier ministre Di Rupo, ni François Hollande n'avaient été invités. Dans un communiqué de Belga, Di Rupo a fait savoir qu'il «était heureux de ne pas faire partie» du groupe de dirigeants européens qui soutiennent la rage dérégulatoire britannique. «Un changement de cap idéologique», selon notre premier ministre.

Dans l'intervalle, tous les rouages européens sont à l'arrêt dans le domaine de la sécurité du travail. Et les manœuvres se multiplient pour faire machine arrière. Voilà qui est particulièrement alarmant.





### *L'Europe, le moteur silencieux de notre législation en matière de sécurité*

Si l'on parcourt un code belge de la sécurité et de la santé au travail, on trouve peu de textes qui ne soient pas basés sur des règles européennes. Notre loi sur le bien-être, les règles en matière de substances dangereuses, de substances cancérigènes, de bruit, de radiation, de signalisation de sécurité, les normes de sécurité pour les machines, les écrans, l'étiquetage des produits dangereux... Tout cela est de fabrication européenne.

Toutes ces règles européennes ont en fait une origine très libérale. Avec la libéralisation du marché européen, divers secteurs industriels ont constaté à quel point il était difficile d'exporter leurs biens et produits vers d'autres pays européens. Chaque pays avait ses propres règles de sécurité pour les machines. Certains pays exigeaient certains symboles de sécurité sur les emballages. Les Danois ont par exemple interdit très tôt les peintures contenant des solvants, d'autres pays interdisaient l'utilisation d'autres substances chimiques ou imposaient des normes très sévères pour les émanations. D'autres, comme les Suédois, avaient des normes techniques et ergonomiques sévères pour les écrans, avec un label de sécurité qui, aussi incroyable que cela puisse paraître, était délivré par les syndicats. À l'arrière d'un vieil ordinateur, vous trouvez encore un autocollant avec le label TCO. Sans ce label du syndicat suédois, vous n'alliez pas loin avec vos écrans sur le marché suédois. Il fallait même payer ce syndicat pour l'obtenir.

Pour éviter tous ces soucis, un compromis politique a pu être trouvé: l'Europe allait prendre à sa charge la réglementation de la sécurité pour toute l'Europe, tout en assurant un haut niveau de sécurité. Pour rassurer les pays qui disposaient d'une législation stricte en matière de sécurité du travail, des règles minimales ont été adoptées afin de ne pas obliger les

États membres à réduire leur législation sur la sécurité. D'autres règles, surtout techniques, comme les normes de machines par exemple, ont été fixées directement pour toute l'Europe, ne laissant plus aucune marge de jeu. C'est ainsi que, depuis lors, aucune nouvelle machine ne peut être mise sur le marché en Europe sans répondre aux normes de sécurité du label CE.

C'est à partir de cette période, fin des années 80, que toute une série de directives européennes en matière de sécurité ont vu le jour. Tous les États membres ont été contraints d'intégrer ces règles dans leur législation sur la sécurité. Ils pouvaient aller plus loin, mais pas alléger la réglementation. Les États membres qui ne respectaient pas ces règles se faisaient taper sur les doigts, étaient amenés devant la Cour européenne de Justice... Les États désireux de rejoindre l'Union devaient d'abord intégrer toutes ces règles européennes dans leur législation nationale. C'était souvent une mission bien difficile pour ces nouveaux États membres qui, lorsqu'ils

avaient rejoint le sérail européen, se mettaient à freiner l'adoption de règles supplémentaires.

### *Lourde opposition britannique*

Toutes ces nouvelles règles venaient mettre de l'eau au moulin des eurosceptiques, qui étaient et sont surtout populaires en Grande-Bretagne. Les normes sur le bruit, la lumière ou, pire encore à leurs yeux, la consultation obligatoire des travailleurs sur les questions de sécurité ont fait des règles européennes une cible appréciée de la presse conservatrice britannique. L'appel à la dérégulation est devenu de plus en plus pressant. L'Europe («Bruxelles») regorge manifestement de fêrus de réglementations dont l'objectif est d'empoisonner la vie des Britanniques avec des règles absurdes.

#RethinkRefit



**Attaquez-vous au problème de la fraude fiscale, pas aux droits des mères actives, M. Van Rompuy!**

www.etuc.org



#RethinkRefit



**Les droits des travailleurs ne sont pas des formalités administratives inutiles, M. Barroso!**

www.etuc.org





Ces affirmations ont également gagné en vigueur au niveau européen. Dans les règles européennes sur la sécurité, on a trouvé de moins en moins d'obligations directes. Pour tout et n'importe quoi, il a fallu prévoir une analyse des risques dans l'entreprise. La question de savoir si un employeur devait ou non adopter une mesure de sécurité donnée ne trouvait plus une réponse automatique dans le code, mais dépendait de la manière dont il évaluait le risque en matière de sécurité pour son entreprise. Cette évaluation des risques devait se faire sur papier, l'employeur devait se faire conseiller par ses travailleurs et un service de prévention, mais la décision lui appartenait. Cela a été une première victoire pour le lobby de la dérégulation. Une deuxième remise en cause fondamentale est intervenue silencieusement à la fin des années 90, dans les coulisses du cénacle européen. Le nombre de fonctionnaires européens chargés de la sécurité du travail et de la médecine du travail a été réduit de moitié. Ils ont été transférés vers des services qui s'occupent de santé publique et de maladies contagieuses. C'était l'époque de la maladie de la vache folle qui a obligé les Britanniques à abattre et incinérer plus de quatre millions de bœufs.

Cette mesure était du travail de professionnel. La machine réglementaire européenne s'est ralentie d'un coup, par manque de fonctionnaires et de moyens. Les employeurs se sont eux aussi mis à faire systématiquement entrave à toute nouvelle proposition de règles européennes, demandant désormais des «soft laws» au lieu de règles strictes: pas de lois, mais des campagnes, des brochures, des sites internet, des dépliants, des awards... Il fallait offrir des incitants aux employeurs, plutôt que des lois et des sanctions pour les employeurs récalcitrants. Au niveau national, les employeurs ont tenté de bloquer de nouvelles règles en estimant que ces matières devaient être réglées au niveau européen pour ne pas nuire à notre compétitivité. Freiner des quatre fers, voilà qui résume facilement la volonté patronale des dernières années par rapport à toute nouvelle législation en matière de sécurité.

### *Direction le Far West avec un chrétien-démocrate bavarois*

Les plaintes des eurosceptiques, des employeurs et d'un nombre croissant de gouvernements européens conservateurs ont reçu un accueil de plus en plus favorables dans les cénacles

européens. Il fallait mesurer l'impact et réaliser des analyses de coûts et profits des règles européennes. Trop de règles et de lois constituent une charge administrative pour les employeurs. Il faut en supprimer afin de réduire les coûts pour les patrons. Nous pourrions ainsi sortir de la crise, en réduisant le poids réglementaire et en adoptant une réglementation «smart» (douce), plus intelligente et plus favorable aux PME. Les PME doivent être dispensées de toute une série de règles. Ou, mieux encore, les PME doivent systématiquement être tenues à l'écart des règles, sauf si l'on a pu en prouver la nécessité absolue. N'oublions pas que l'Europe a une définition large des PME. De nombreuses entreprises de 250 ou 500 travailleurs peuvent encore être incluses dans les différentes définitions des PME.

Au départ, les changements sont restés limités en ce qui concerne les normes de sécurité. Quelques études ont été prévues sur certaines normes de sécurité, exécutées par un bureau d'études, bien encadrées par des experts de la Commission, des employeurs et des travailleurs. Les résultats restaient insuffisants.

On a alors élargi l'échelle. En 2007, la Commission s'est fixée pour objectif de réduire les charges administratives liées à la réglementation de 25% d'ici 2012. Un groupe «indépendant» d'experts externes a été mis en place à un haut niveau européen, afin d'assister et de conseiller la Commission dans ses missions. Il est composé de personnalités européennes, sous la direction d'Edmund Stoiber, un chrétien-démocrate allemand, l'ancien ministre-président de Bavière. Il a bénéficié de tout le soutien nécessaire de la part d'un groupe de fonctionnaires spécifiquement constitué, ne provenant pas des administrations européennes concernées, mais dépassant le niveau de ces départements. Et de l'appui du président de la Commission. Ces experts ont reçu un paquet d'argent pour payer des

#RethinkRefit

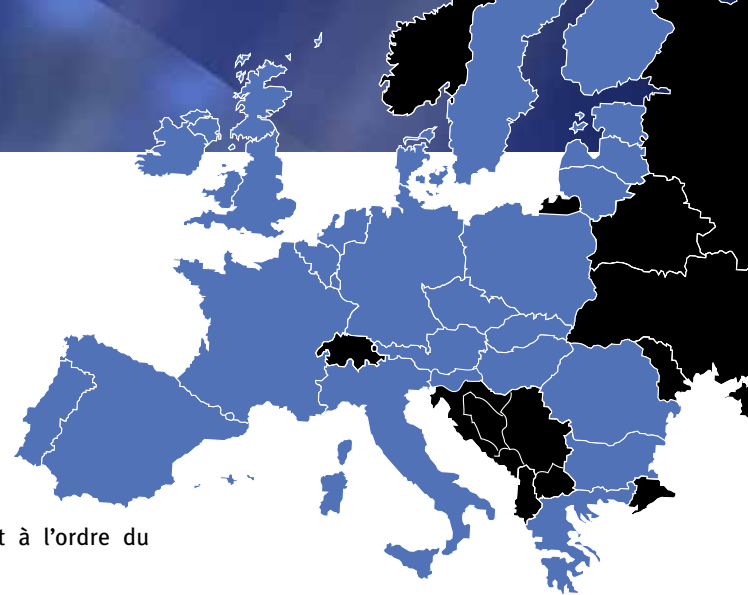


**Les travailleurs des micro-entreprises méritent plus que des micro-droits, M. Stoiber !**

#RethinkRefit



**Le droit de consultation des travailleurs victimes d'une restructuration n'est pas un luxe mais une nécessité, M. Barroso !**



bureaux d'études prestigieux. Deloitte, Cap Gemini et Ramboll Management ont ainsi rencontré des employeurs pour les interroger sur la législation qui entravait le plus leur volonté d'entreprendre. Ils ont tenté d'estimer le coût de ces entraves. Leurs études ont en tout cas coûté 17 millions d'euros.

Ni vous ni moi n'avons besoin de millions d'euros pour prédire le résultat. Devinez quelle est la législation dont les employeurs souhaiteraient avant tout se débarrasser? Trop d'inspection. Trop de règles de sécurité. Trop de droits pour les travailleurs. Des normes environnementales trop strictes. Trop de demandes de permis. Dans le Far West libéral, tout va beaucoup mieux. La commission Stoiber a remis son rapport, qui a été pris très au sérieux. Ils ont également calculé ce que la suppression de certaines règles représenterait comme économies pour les employeurs.

Ces rapports ont permis de prouver ce qu'ils voulaient prouver. Avec des chiffres précis. L'obligation d'établir une évaluation écrite des risques de sécurité coûte 2,9 milliards d'euros aux employeurs européens, dont 92% sont liés à une charge administrative que l'on pourrait éviter. Voilà qui est fait pour flatter les oreilles des Britanniques, qui souhaitent la suppression de l'évaluation écrite des risques de sécurité. On rend ainsi les contrôles impossibles. Le travail des inspecteurs de sécurité se limite à demander à un employeur s'il a déjà pensé à ces risques. S'il répond oui, c'est OK. L'obligation de déclarer les accidents du travail coûte 172 millions d'euros par an. Celle de publier les comptes annuels coûte 96 millions d'euros. Le mandat du groupe d'experts de Stoiber a été prolongé à plusieurs reprises. Dans l'intervalle, Stoiber a également accepté un poste rémunéré de conseiller chez Deloitte, un des bureaux d'études controversés. Il a été mis en cause pour son lobbying contre une réglementation stricte contre le tabac auprès de Dali,

le commissaire maltais qui a été licencié par la suite. Cela n'empêche pas qu'une nouvelle prolongation du mandat de sa commission soit à l'ordre du jour.

### *Bruxelles ne veut pas de coiffeuses en hauts talons*

Dans l'intervalle, ailleurs à Bruxelles, quelques secteurs au niveau européen ont réussi à conclure des accords européens entre partenaires sociaux. À l'identique de ce que nous connaissons sur le plan national, la réglementation européenne prévoit que de tels accords, conclus entre organisations patronales et syndicats européens, peuvent être rendus obligatoires. À la demande des partenaires, la Commission soumet alors le texte à un conseil des ministres européens. Ce conseil peut lui donner force de loi. Dans les matières liées à la sécurité du travail, la majorité suffit. Les grands États membres ne peuvent pas bloquer. Lorsqu'une telle CCT a été rendue obligatoire, tous les États membres doivent transposer cet accord en une législation nationale contraignante. Le Parlement européen n'intervient pas à ce niveau.

Ainsi, quelques accords interprofessionnels ont pu être conclus dans le passé (par exemple sur le congé parental, sur le travail à temps partiel), ainsi que quelques accords sectoriels (sur les temps de travail dans le secteur du transport et dans l'aviation). Ces accords ont été transposés en une législation européenne contraignante. Plus récemment, un tel accord a été possible dans le secteur de la santé sur la prévention des accidents liés à des piqûres réalisées avec des aiguilles d'injection potentiellement contaminées. C'est alors que le dossier des coiffeurs est venu sur la table. Grâce notamment au travail actif de lobbying et de négociation mené par nos collègues de la CSC BIE, un accord détaillé a pu être atteint avec les

employeurs européens sur la sécurité et la santé des coiffeurs.

Cela peut paraître étrange à tous ceux, les clients par exemple, qui auraient l'impression que rien n'est plus sûr et agréable que de travailler dans un salon de coiffure. C'est faux. Les coiffeurs travaillent debout toute la journée, souvent penchés, sont en contact avec toutes sortes de savons, shampoings, teintures... Les maladies de la peau et les allergies sont dix fois plus fréquentes chez les coiffeurs que la moyenne: 70% des coiffeurs y sont confrontés tôt ou tard. Les lésions au dos et les problèmes musculaires sont cinq fois plus fréquents que la moyenne et obligent régulièrement des coiffeurs à abandonner le métier pour raisons médicales.

L'accord réglait une série de principes de prévention avec une application

#RethinkRefit

**Les coiffeurs ont le droit d'être protégés contre les maladies de la peau, M. Barroso!**





#RethinkRefit

**Les problèmes de dos touchent de nombreux travailleurs – l'amélioration des conditions de travail doit devenir votre priorité, M. Barroso!**

www.etuc.org



#RethinkRefit



**100.000 personnes décèdent chaque année de cancers d'origine professionnelle: combien de travailleurs devront encore être sacrifiés avant que l'Europe ne réagisse, M. Barroso?**

www.etuc.org



spécifique pour le métier de coiffeur: l'obligation de remplacer, dans la mesure du possible, certains produits spécifiquement dénommés par d'autres produits, des mesures d'ergonomie, des précisions quant à la surveillance médicale souhaitée, et une recommandation demandant de respecter certains aspects ergonomiques lors des remplacements de mobilier. Pour les travailleurs, une règle prévoyait qu'ils ne portent pas de bagues ou de bijoux, car c'est souvent à ce niveau qu'apparaissent des réactions allergiques ou de l'eczéma, à cause de l'humidité ou de restes de produits. Le texte prévoyait l'obligation de porter des chaussures avec une semelle antidérapante pour éviter les accidents liés à des chutes sur des sols mouillés.

Cette disposition a immédiatement fait l'objet d'un tir nourri de critiques très démagogiques dans les journaux populaires britanniques. L'Europe, «Bruxelles», voulait interdire les hauts talons à leurs coiffeuses. Les bijoux seraient eux-aussi prohibés. «Hair Hitlers» a titré *The Sun*. De la paperasserie inutile. Des réglementations enfantines. Prises de bec, dérision et exaspération générales. Le commissaire européen Andor, qui avait au départ accueilli favorablement l'accord, a fait face à des manœuvres qui l'ont, lentement mais sûrement, mis hors-jeu.

Neuf gouvernements (Grande-Bretagne, Pays Bas, Allemagne, Pologne, Estonie...) ont envoyé un courrier commun à la Commission pour tenter d'éviter que l'accord ne soit entériné. Il est en tout cas reporté de plusieurs mois.

### *Refit: Barroso bloque toute nouvelle législation sur la sécurité*

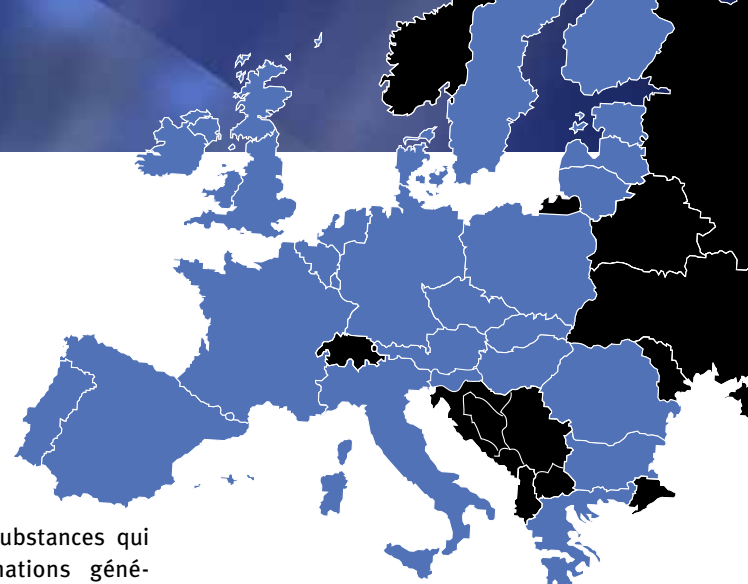
Le 2 octobre 2013, ça y était. Barroso, le président de la Commission, a fait une communication officielle de la Commission, connue sous le nom de Refit. Refit fait référence à la nécessité de réadapter la législation européenne en vue de rendre l'économie européenne plus combative et de supprimer les obstacles administratifs bien connus qui empêchent les employeurs de créer de nouveaux emplois.

En ce qui concerne la législation sur la sécurité, le couperet est tombé. Le président de la Commission a purement et simplement annoncé que sa Commission n'introduirait plus de nouvelles règles en matière de sécurité du travail. Le texte nommait explicitement l'accord sur les coiffeurs. Dans la presse britannique, Cameron triomphait! Il était parvenu à arrêter l'appétit réglementaire bruxellois.

Il ne s'agit pas uniquement des coiffeurs. Tout ce qui tourne autour de la sécurité du travail est bloqué. Même la

proposition très avancée des services de la Commission visant, sur le conseil des experts et des partenaires sociaux, à améliorer la réglementation sur les substances cancérigènes, ne sera pas adoptée. Elle avait pour objectif que les règles de protection des travailleurs contre les substances cancérigènes s'appliquent également aux substances qui sont à l'origine de malformations génétiques (substances mutagènes et reprotoxiques). Elle visait également à ajouter 22 nouvelles substances à la liste d'à peine trois substances cancérigènes pour lesquelles il existe des normes européennes contraignantes en matière de concentrations maximales dans l'air sur les lieux de travail. Ou à classer les fibres céramiques comme des substances cancérigènes. Même chose pour le silicium cristallin, qui est à l'origine du caractère cancérigène du sablage, comme cela avait déjà été proposé il y a 11 ans par la commission d'experts européenne compétente en la matière. Ou de placer sur la liste des substances cancérigènes le trichloroéthylène (un solvant souvent utilisé, y compris pour le dégraissage et le nettoyage), les gaz d'échappement de diesel, ou le chlorure de vinyle. Rien de tout cela. Les employeurs doivent avoir plus de liberté pour entreprendre et les mesures de ce genre sont une entrave à leur liberté. Résultat, tout est l'arrêt.

D'autres propositions sont également bloquées. Des règles européennes étaient en préparation en vue de moderniser l'ancienne directive sur le travail sur écran et pour faire quelque chose face aux motifs les plus fréquents de maladies professionnelles: les lésions de surmenage des muscles, des tendons, du dos ou des os en raison d'un travail trop lourd, d'un travail répétitif. On peut oublier. Il n'y aura pas non plus de nouvelles règles européennes pour les rétroviseurs anti-angle mort sur les anciens camions. Rien pour la fumée de tabac sur les lieux de travail. Rien pour la pollution des sols. Le secteur de la pêche avait, comme les coiffeurs, conclu un accord



sur des mesures de sécurité. Leur initiative est également bloquée. La commission n'annonce pas seulement l'arrêt des nouvelles règles. Elle veut aussi passer à la loupe toute la législation européenne actuelle sur la sécurité afin de supprimer toute une série de règles. Pour ce faire, elle entend profiter d'une procédure d'évaluation pour laquelle tous les États membres doivent introduire leur rapport d'ici fin 2013. Le résultat semble déjà acquis.

La Commission européenne annonce aussi des initiatives pour limiter ou supprimer des règles européennes sur bien d'autres terrains. Elle pense aux règles sur l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires, aux règles sur la publication des comptes annuels, aux règles sur l'information et la consultation des travailleurs en cas de licenciements collectifs. Ou à la directive Renault, qui impose aux employeurs d'informer et de consulter les travailleurs au préalable en cas de modifications importantes de l'organisation du travail.

### *Silence assourdissant*

Avec ce type d'interventions, l'Europe sociale est plus éloignée que jamais. Le silence de nos responsables politiques européens est assourdissant. La presse belge ne parle pratiquement pas de Refit. Dans le cadre de sa campagne Europe, la CSC veut changer les choses dans les prochains mois. La Confédération européenne des syndicats a déjà lancé une campagne d'affiches.

Nous souhaitons que nos parlementaires et les candidats aux prochaines élections européennes fassent connaître leur position. Sont-ils ou non favorables au blocage de la réglementation européenne sur la sécurité au travail? Sont-ils ou non favorables à des accords européens contraignants entre employeurs et travailleurs, à commencer par ceux des coiffeurs et des pêcheurs? Partagent-ils ou non les propositions britanniques visant à supprimer l'évaluation écrite

des risques pour les PME? Veulent-ils que les règles de protection des travailleurs contre les substances cancérigènes soient étendues aux substances qui causent des malformations génétiques? Suivent-ils l'avis des experts européens en matière de sécurité visant à augmenter le nombre de substances qui figurent sur la liste des substances cancérigènes, ou vont-ils dans le sens des employeurs qui optent pour un blocage pour des raisons économiques?

Les responsables politiques entendront encore parler de nous. Nous vous tiendrons au courant de ce qu'ils sont prêts à faire. Ils peuvent saisir la chance d'œuvrer en faveur d'une Europe sociale. Nous espérons pouvoir compter sur eux.

| Herman Fonck |

#RethinkRefit



**Les travailleurs détachés méritent plus qu'une attention détachée, M. Barroso !**

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)







*BASF-SE est l'un des plus grands groupes chimiques au monde. 75% des travailleurs sont occupés en Allemagne. La Belgique est le 2<sup>ème</sup> pays comptant le plus grand nombre de travailleurs, soit 6%. Trois sites belges ont un conseil d'entreprise: Anvers, Gand et Waterloo.*

## Conseil de surveillance de BASF-SE L'expérience de la participation des travailleurs

**En 2008, BASF, l'un des plus grands groupes chimiques du monde, dont le siège se situe à Ludwigshafen en Allemagne, se transformait en société européenne (SE). Cette nouvelle société BASF-SE devait dès lors conclure un accord visant à garantir l'implication des travailleurs au niveau communautaire, à travers des droits d'information, de consultation, mais également de participation au conseil de surveillance de la SE, dans la mesure où la participation existait dans le groupe allemand avant sa transformation en SE. Selon la directive européenne 2001/86/CE, la transformation d'une société en SE ne peut en effet entraîner la disparition ou l'affaiblissement des droits existants. Denise Schellemans, déléguée LBC-NVK (CSC) chez BASF Anvers SA, siège depuis près de six ans au conseil de surveillance de la SE. Elle est par ailleurs toujours vice-présidente du comité d'entreprise européen (CEE). Elle nous fait part de son expérience de la participation sur la base du modèle allemand de «codétermination».**

### **Quelles sont les modalités de la participation des travailleurs chez BASF-SE?**

Chez BASF-SE, le système de gouvernance est dualiste: il comprend l'organe de direction ou «Vorstand» dont font partie les CEO du groupe, c'est-à-dire les membres du plus haut niveau de direction, et un conseil de surveillance dans lequel siègent à parité des représentants des actionnaires et des représentants des travailleurs. Ce conseil assure la surveillance des décisions que la direction a l'intention de prendre. La direction est présente aux réunions pour y présenter sa stratégie. Les voix des actionnaires sont prépondérantes au sein de ce conseil étant donné que le président,

qui est un actionnaire, dispose de deux voix. En outre, le conseil de surveillance nomme les membres du «Vorstand».

Les modalités de participation pour les représentants des travailleurs ont été fixées dans un accord négocié entre la direction RH centrale et un groupe spécial de négociation composé de représentants des travailleurs de tous les États membres où BASF est implanté. Pour mener à bien les négociations, les travailleurs ont bénéficié de l'aide précieuse d'un expert syndical. L'accord fixe les modalités de désignation des représentants des travailleurs au comité d'entreprise européen (CEE), la durée

du mandat pour les membres du CEE et les membres du conseil de surveillance, etc. Le conseil se réunit cinq fois par an.

La législation allemande oblige aussi les conseils de surveillance à organiser une réunion supplémentaire par an pour évaluer le fonctionnement et les modalités de la prise de décision (la préparation des décisions, la mise à disposition des documents appropriés, le temps nécessaire, etc.). L'objectif est de s'assurer que les décisions soient fondées et que chaque membre du conseil de surveillance soit conscient du rôle qui lui est imparté.

Au sein du conseil, des commissions fixes sont créées sur des sujets spécifiques tels que l'information économique et financière et les questions de personnel. Les résultats de ces travaux sont ensuite présentés en réunion plénière.

Ces modalités de fonctionnement sont complétées par les statuts internes du conseil de surveillance pour ce qui concerne la responsabilité des membres, les règles de confidentialité, le fonctionnement des différentes commissions...





Le mandat belge est soumis au vote par et parmi les représentants des travailleurs des conseils d'entreprise de BASF en Belgique, et ce pour un délai de cinq ans. BASF compte actuellement trois sites belges avec un conseil d'entreprise (Anvers, Gand et Waterloo). Le CEE entérine ensuite la candidature pour le conseil de surveillance. Étant donné que la grande majorité des travailleurs du groupe sont occupés en Allemagne (75%), il n'y a malheureusement qu'un seul mandat disponible pour les représentants non allemands. Celui-ci a été attribué à la Belgique, le 2<sup>ème</sup> pays comptant le plus grand nombre de travailleurs après l'Allemagne (6%).

### **En quoi consiste la participation dans la pratique?**

Lors des réunions du conseil de surveillance, la direction centrale communique des informations sur la stratégie du groupe, la politique d'investissement, la recherche et développement, l'évolution des produits, les projets de rachat, de vente, de réduction ou d'augmentation des participations, de joint-venture, etc. Ces informations donnent un aperçu général des perspectives économiques et financières de la SE, mais ne portent pas sur les situations spécifiques des entreprises dans les différents pays, ni sur des licenciements collectifs.

Théoriquement, certaines décisions peuvent être freinées mais, dans la pratique, ce sont la direction et les représentants des actionnaires qui décident. Il est néanmoins possible d'en reporter la mise en œuvre, d'orienter les modalités d'une restructuration et de faire des propositions alternatives susceptibles d'être suivies. Ce fut le cas lors de la communication d'un désinvestissement dans une division: les représentants des travailleurs ont présenté une argumentation convaincante en faveur d'une proposition alternative de joint-venture qui a entraîné la suspension de la décision en vue d'un examen approfondi de la proposition. La direction a finalement suivi la proposition des représentants des travailleurs. L'information est donc communi-

quée à un moment où l'on peut encore influencer la décision, ce qui est plus difficile au niveau national. La quantité d'information va aussi bien au-delà de ce que l'on pourrait obtenir au niveau d'un CE local en Belgique. L'impact sur le processus décisionnel n'est pas toujours mesurable mais, au moins, vous pouvez apporter votre vision et parfois vous arrivez à ralentir le processus et à convaincre la direction de modifier sa décision.

En plus, le mandat au conseil de surveillance m'assure la liberté d'accès aux différents établissements européens du groupe et m'offre la possibilité d'aborder directement certains sujets au niveau de la direction centrale.

### **Est-il possible de prendre sa place comme représentante non allemande au sein du conseil de surveillance de la SE?**

Évidemment, ce n'est pas facile. Non seulement, parce que le système allemand est différent de celui que nous connaissons en Belgique, mais aussi parce que je suis la seule représen-

tante non allemande au sein du conseil et ne suis pas représentée dans les commissions thématiques. Suite à l'immatriculation de la société en SE, le nombre de mandats au conseil est passé de 20 à 12 (6 représentants des actionnaires et 6 représentants des travailleurs) et cette diminution s'est d'abord faite au détriment des Allemands qui perdaient des mandats. Dans cette situation, et compte tenu du volume de l'emploi en dehors de l'Allemagne, il n'y avait qu'un seul mandat disponible pour les représentants non allemands. Les réunions préparatoires entre représentants des travailleurs sont donc essentielles. Elles permettent aux représentants des travailleurs de rassembler les informations en provenance des commissions et de préparer ainsi les réunions plénières du conseil. Si j'arrive à m'imposer et à me faire entendre,



*Denise Schellemans, déléguée CSC chez BASF Anvers SA, siège depuis près de six ans au conseil de surveillance de la société européenne: «Ce mandat au conseil n'affecte en rien mes qualités de militante syndicale et mes capacités d'interpellation de la direction au niveau global, européen ou local, que du contraire!»*



*Les modalités de participation pour les représentants des travailleurs ont été fixées dans un accord négocié entre la direction RH centrale et un groupe spécial de négociation composé de représentants des travailleurs de tous les États membres où BASF est implanté.*

c'est certainement parce que j'ai misé sur l'établissement de relations de confiance. Je siège déjà depuis de nombreuses années au CEE et j'ai eu l'occasion d'y tisser des liens avec les collègues allemands. Ceux-ci ont donc pris l'habitude de me briefer en permanence sur les informations dont ils disposent de par leur présence dans les commissions du conseil ou dans les «betriebsraten» (CE) allemands (CE). Il s'agit pour moi de faire partie intégrante du groupe des travailleurs et non pas de me positionner «à côté». Je dois «jouer le jeu». Chez BASF, une grande place est laissée aux relations informelles. Cela vaut tant pour les relations avec les collègues syndicalistes allemands, que dans les contacts avec les autres membres du CEE.

**Comment s'articule la participation des travailleurs au conseil de surveillance avec les autres niveaux de représentation des travailleurs?**

La participation n'est pas isolée de l'ensemble du système de représentation des travailleurs. Elle vient compléter les dispositifs existants d'information-consultation, voire de négociation, aux niveaux européen et national. Ces différents niveaux de concertation doivent s'articuler, tout en respectant les prérogatives et les compétences respectives de chacun d'entre eux. Le conseil de surveillance est un lieu d'approbation des décisions stratégiques. Il a pour mission de contrôler

régulièrement la direction dans la gestion de l'entreprise. Ce n'est certainement pas une tribune syndicale où l'on dépose un cahier de revendications et où l'on tape du poing sur la table comme on pourrait le faire dans un CE local ou en délégation syndicale. L'information communiquée au conseil de surveillance permet de mieux comprendre en quoi les orientations stratégiques sont susceptibles d'avoir des conséquences en termes d'emploi, de formation, de compétences, etc. Cela permet donc d'orienter l'agenda et les discussions du CEE, lieu d'information-consultation des travailleurs et d'échange entre la direction et les travailleurs européens. L'articulation entre les niveaux doit permettre que les bonnes questions soient posées au bon moment au bon endroit et que l'on puisse mieux anticiper les évolutions et les mesures à prendre, notamment en matière de formation et de politique du personnel. Au CEE, on pourra aussi mettre davantage l'accent sur la situation dans les différents pays.

Dans un contexte idéal, des informations locales peuvent aussi être utiles pour la concertation européenne. Ainsi, les «betriebsraten» (CE) allemands, qui disposent de droits d'information-consultation et de codécision conséquents, pourront faire bénéficier les autres membres du CEE d'informations qui ne sont pas disponibles dans tous les pays. Si les collègues espa-

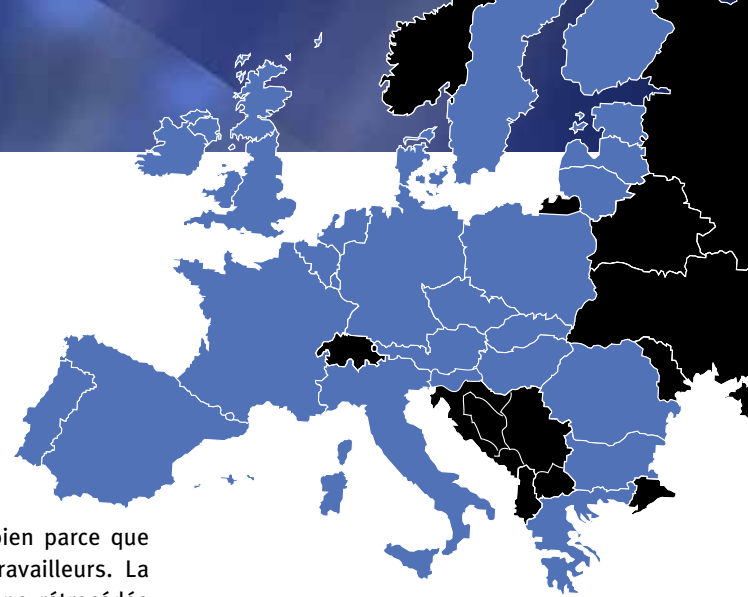
gnols font état d'une situation de crise au niveau local, l'information pourra être abordée en CEE et des questions pourront remonter jusqu'à l'organe de surveillance.

Au niveau belge, grâce aux informations dont je dispose, je peux mieux préparer les CE locaux et poser des questions pertinentes au bon moment. L'ensemble des représentants des travailleurs des différents syndicats des trois sites belges doivent donc savoir ce qui se passe au niveau européen et comprendre notre rôle au CEE et au conseil de surveillance. Il est aussi important que les travailleurs soient informés de manière continue des thèmes qui sont abordés au CEE.

**Quelle est la plus-value de cette expérience au niveau syndical?**

Tout d'abord, je tiens à souligner que le mandat au conseil n'affecte en rien mes qualités de militante syndicale et mes capacités d'interpellation de la direction au niveau global, européen ou local, que du contraire! La participation au conseil ne représente pas la base du travail syndical. C'est un outil, pas une fin en soi. Il s'agit d'une plateforme qui nous permet non seulement d'obtenir les mêmes informations que les actionnaires et d'améliorer notre connaissance de l'entreprise, mais aussi, d'influencer le processus décisionnel. Les informations sont aussi communiquées bien en amont des décisions et de leur mise en œuvre, ce





qui permet d'agir au moment opportun au niveau local. Je peux citer l'exemple de deux fermetures d'entreprises en Belgique, annoncées au niveau du CEE. Il ne nous a pas été possible d'empêcher la décision, mais, grâce à mes contacts, j'ai pu permettre aux permanents syndicaux de participer à la négociation sur les licenciements dans le cadre d'un plan social, alors qu'il n'y avait aucune représentation syndicale dans ces entreprises.

### **Quelles sont les principaux écueils de la participation selon le modèle allemand?**

Si des décisions ayant des conséquences négatives sur l'emploi et les conditions de travail devaient être prises demain, je ne sais pas très bien comment cela se passerait. Comme représentante des travailleurs, je suis bien entendu toujours libre de voter contre une décision, mais cela ne l'empêchera pas d'être adoptée à la majorité. Nous ne disposons pas d'un droit de veto, mais seulement d'un pouvoir d'influence. Cette situation peut être mal perçue par les travailleurs qui ne connaissent pas nécessairement notre position au sein du conseil et peuvent nous associer à une prise de décision qui va à l'encontre des intérêts des travailleurs. C'est pourquoi, il revient à la direction elle-même de communiquer ses décisions.

Le respect des obligations de confidentialité peut aussi se révéler une contrainte dans la pratique syndicale. Il faut pouvoir jongler avec cette obligation de confidentialité d'une part et l'obligation de rendre des comptes et d'informer les travailleurs d'autre part. Cela demande un certain discernement. Même si je ne peux pas divulguer certaines informations dites confidentielles, elles font partie de ma connaissance de l'entreprise et elles vont évidemment guider mon travail syndical.

La question des indemnités dont bénéficient les membres du conseil de surveillance est également un thème très chaud. Comme représentante syndicale, il est en effet hors de question

de bénéficier d'une rémunération pour l'exercice de ce mandat. Si je siège dans ce lieu, ce n'est certainement pas à titre personnel, mais bien parce que j'ai été élue par les travailleurs. La «rémunération» est donc rétrocédée pour une grosse part (90%) à la Confédération européenne des syndicats (CES) qui a créé un fonds spécial à cet égard. Ce fonds est exclusivement utilisé pour la formation et l'accompagnement des mandataires syndicaux.

### **Quelles sont les principales qualités requises pour un représentant des travailleurs au conseil de surveillance?**

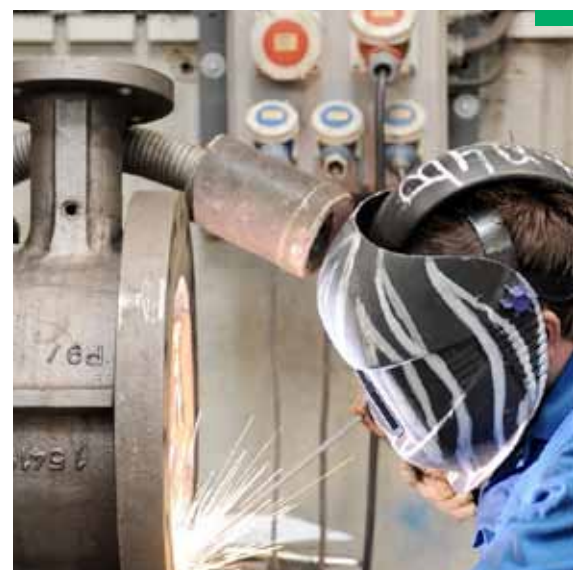
Il est tout d'abord important de pouvoir intégrer la dimension globale du mandat: à ce niveau, je représente l'ensemble des travailleurs de la SE et pas seulement les travailleurs d'un seul pays ou d'un seul syndicat. Un autre atout de taille est certainement la connaissance de la langue du pays du siège central qui permet non seulement d'établir des liens solides avec les autres représentants des travailleurs, mais également de pouvoir dialoguer avec les représentants de la direction et des actionnaires en dehors des réunions formelles. Ensuite, il faut une série de qualités personnelles telles que la facilité d'expression, la curiosité par rapport à une autre culture et d'autres pratiques de représentation des travailleurs, une ouverture à de nouveaux apprentissages notamment en matière économique... Sur le plan syndical, il faut pouvoir garantir des liens forts entre les différents niveaux de représentation et de concertation européen, national ou local. Il faut donc pouvoir s'y retrouver dans la combinaison des différents rôles (membres du conseil de surveillance, membre du CEE, versus délégué syndical local), tout en jonglant avec les exigences de confidentialité. Cela requiert une certaine diplomatie. Et enfin, il faut aussi rester intègre. Le conseil de surveillance

n'est pas un petit club privé dans lequel les membres travailleurs s'identifient à la direction, même si, dans certains cas, cela peut malheureusement arriver.

### **Quelles sont vos attentes vis-à-vis de la CES et de votre syndicat?**

Ce mandat nécessite des compétences et des moyens à la hauteur de la tâche en termes de formation, d'échanges d'expériences, d'accompagnement et d'expertise. Nous devons pouvoir compter sur le syndicat européen et sur notre syndicat national. Il y a bien une offre de la part du Fonds européen de participation de la CES, mais cela concerne des thèmes très spécifiques. Une formation de base sur le fonctionnement général de la participation au conseil d'administration ou de surveillance est aussi nécessaire.

| Propos recueillis par  
Geneviève Laforet |



*Un représentant des travailleurs au conseil de surveillance doit pouvoir intégrer la dimension globale du mandat, c'est-à-dire représenter l'ensemble des travailleurs de la SE et pas seulement les travailleurs d'un seul pays ou d'un seul syndicat.*





La CSC Bâtiment Industrie et Énergie a lancé il y a cinq ans une campagne pour mieux protéger les travailleurs du bois des risques et des dangers liés au métier. Tandis que le Fonds des maladies professionnelles lance une campagne de dépistage gratuit des cancers du nez.

## Travailleurs du bois Dépistage gratuit du cancer du nez

**Chaque année dans notre pays, on dépiste plus de cent cancers nasosiniens ou cancers du nez. Ces patients sont généralement d'anciens travailleurs du bois. Pour sauver des vies, le Fonds des maladies professionnelles propose désormais un dépistage gratuit du cancer du nez aux anciens travailleurs du secteur du bois et aux travailleurs qui ont plus de 20 ans de métier dans ce secteur.**

Le dépistage gratuit du cancer du nez est un projet-pilote de «surveillance prolongée de la santé» mis en place par le Fonds des maladies professionnelles (FMP). Le projet a été publié au Moniteur

le 19 septembre 2013 et s'est ainsi vu conférer une base juridique.

La surveillance prolongée de la santé est une nouvelle évaluation de la santé des travailleurs. Ce projet a pour but de permettre aux travailleurs de bénéficier d'une surveillance de la santé, après une exposition aux substances chimiques, physiques ou biologiques. Que ces travailleurs soient toujours occupés par l'entreprise ou qu'ils aient déjà quitté l'entreprise et le secteur. L'arrêté royal qui régit cette surveillance prolongée de la santé date de 2003. Dix ans plus tard, il débouche donc sur un premier projet-pilote au Fonds des maladies professionnelles (FMP).

### La CSC BIE mène une action depuis de nombreuses années

La CSC Bâtiment Industrie & Énergie (CSC BIE) mène une action depuis de nombreuses années contre le danger de la lignine (poussière de bois) au travail. Même s'il a fallu attendre dix ans pour qu'un projet concret soit mis en place, la CSC BIE se dit satisfaite de ce dépistage

préventif du cancer nasosinusal. «Le cancer du nez peut se manifester de nombreuses années après l'exposition à la lignine. Contrairement à l'exposition à l'amiante, où la période de latence – le temps entre l'exposition et l'apparition de la maladie – est également longue, vous avez une grande chance de guérison en cas de dépistage précoce, explique Justin Daerden, secrétaire national de la CSC BIE, représentant du syndicat chrétien au comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles. Le groupe-cible du projet-pilote du FMP se compose d'anciens travailleurs du bois, âgés de minimum 55 ans, qui ont exercé pendant au moins 20 ans dans ce secteur. Ces personnes sont souvent en préretraitement avec RCC ou déjà retraitées». Le FMP est une institution publique de la sécurité sociale fédérale chargée de reconnaître et de prévenir les maladies professionnelles et d'indemniser les victimes. Le fonctionnement du fonds est contrôlé par un comité de gestion composé de représentants des syndicats, des employeurs et du gouvernement.

«Dans de très nombreux cas, les gens ont déjà quitté le secteur avant que la maladie ne soit diagnostiquée. Souvent, ils n'ont plus le réflexe de faire le lien entre la maladie et leur ancienne profession de travailleur du bois», déclare Patrick Franceus, expert en sécurité au service

### Quels sont les signaux qui indiquent un cancer du nez?

- Un nez bouché d'un côté sans raison évidente, pendant plus de deux semaines.
- Des saignements de nez inopinés.
- Une diminution ou une perte de l'odorat.
- Perte de sang dans le mouchoir après s'être mouché.



d'étude et de formation de la CSC BIE, qui assure le suivi des risques de la lignine pour la santé. «En outre, nous constatons aussi que, pour de nombreuses maladies liées à l'activité professionnelle, le médecin généraliste et le médecin traitant n'ont pas toujours le réflexe d'associer certains syndromes de la maladie à la carrière professionnelle du patient.»

C'est la raison pour laquelle la CSC BIE a lancé une campagne il y a cinq ans afin de mieux protéger les travailleurs contre les risques et les dangers du travail du bois. «Nous avons incité les membres des comités dans les entreprises à vérifier les risques d'exposition à la lignine. Nous avons également demandé si des mesurages ont déjà été effectués dans les entreprises, car mesurer c'est savoir. En 2008, nous avons également publié un dépliant et apposé des affiches dans les entreprises afin de sensibiliser aux risques de la lignine. Il faut constamment attirer l'attention sur la prévention, en particulier dans le cadre des formations que nos militants suivent chaque année. La Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment y a encore consacré une publication récemment», poursuit Patrick Franceus.

### Mesures de poussières

«Chez nous dans l'entreprise, un laboratoire externe effectue des mesurages tous les deux mois, déclare Roland Tytgat. Il travaille chez Unilin Boards à Wielsbeke, un fabricant de sols stratifiés. Dans notre division, nous produisons des panneaux de particules et nous utilisons également du bois recyclé. Ce qui entraîne des risques supplémentaires. Certaines de ces mesures ont révélé que nous avons été en contact avec une quantité limitée d'amiante présente dans le bois recyclé. C'est pourquoi, il importe de prendre des mesures afin d'évaluer les risques», déclare ce membre du comité de prévention chez Unilin.

«Le Fonds des maladies professionnelles peut effectuer des mesures de poussières sur le lieu de travail, à la demande du comité de sécurité de l'entreprise. Il s'agit de la poussière de lignine qui peut être ingérée, et non pas des particules



© Shutterstock

La moitié des 20.000 personnes occupées dans le secteur du bois travaille dans de petites entreprises sans CPPT où aucune mesure n'est prise pour prévenir les risques.

### 1.400 entreprises dans l'industrie du bois et de l'ameublement

L'industrie belge du bois et de l'ameublement occupe environ 20.000 personnes dans 1.400 entreprises. Le principal groupe de production est l'industrie de l'ameublement qui fabrique des salles à manger, des chambres, des sommiers, des cuisines, des armoires et des meubles de bureau. Le groupe qui produit les panneaux en bois est le deuxième employeur du secteur. Il fabrique notamment des panneaux de particules et des panneaux lattés, parfois recouverts d'une fine couche de mélamine. Le secteur ne fabrique pas seulement «votre cuisine», mais aussi des éléments de construction comme des portes, des fenêtres et des charpentes. Les emballages en bois comme les palettes, les tonneaux, les fûts, les conteneurs et les cercueils fournissent également des emplois dans le secteur, au même titre que la fabrication de cadres, brosses et pinceaux. Un peu plus de la moitié des produits belges du bois et de l'ameublement sont vendus à l'étranger. Fedustria, la fédération des employeurs de l'industrie belge du textile, du bois et de l'ameublement, estime que le chiffre d'affaires et l'emploi ont régressé au cours des dernières années dans ce secteur.



plus grosses, complète Justin Daerden. *S'il fait ensoleillé dans l'atelier, on voit parfois danser des poussières dans les rayons du soleil. Ce sont de fines particules dangereuses que l'on peut absorber*», explique Roland Tytgat.

Parallèlement aux fabricants de parquets, les ouvriers des scieries, les menuisiers, les ébénistes et les sculpteurs sont également exposés aux risques de la lignine. La lignine est essentiellement libérée dans l'air lors du ponçage. Les ouvriers qui travaillent sur les ponceuses à bande doivent être extrêmement vigilants. Un bon système d'aspiration de la poussière est nécessaire à titre préventif. *«Ces 25 dernières années, on a beaucoup investi dans des systèmes d'aspiration de la poussière et dans des équipements individuels de protection comme des masques»*, indique Roland Tytgat, délégué syndical chez Unilin.

Le fabricant de sols stratifiés Unilin, connu pour sa marque Quick-Step, est bien entendu une grande entreprise. Elle fait partie d'une entreprise américaine cotée en bourse et compte 20 unités de production réparties entre la Belgique, les Pays-Bas, la France, les États-Unis, la Russie, la Malaisie et le Brésil. Elle emploie environ 5.000 personnes.

Les grandes entreprises sont attentives au danger de la lignine. Les petites et moyennes entreprises ne disposent pas d'un comité de sécurité et elles investissent probablement moins dans la prévention. *«La moitié des 20.000 personnes occupées dans le secteur travaille dans de petites entreprises qui comptent de 10 à 50 membres du personnel. Le risque d'exposition y est plus important. La responsabilité sociale des entreprises implique également de prendre soin de la*

*santé des travailleurs. En tant que syndicat, nous devons continuer à le souligner»*, déclare Justin Daerden de la CSC BIE.

*«En tant que travailleur du bois, si vous saignez régulièrement du nez, vous devez considérer ces saignements comme un signal et il est avisé d'effectuer un dépistage du cancer du nez, conseille l'expert en sécurité, Patrick Franceus. En cas d'accident du travail, le résultat est visible immédiatement, une maladie professionnelle ne se manifeste qu'après plusieurs années. C'est pourquoi, il est essentiel d'organiser des actions préventives au sein des entreprises».* *«Les médecins du travail et les médecins conseils des mutualités ont également une responsabilité importante dans la reconnaissance de la maladie»*, complète Justin Daerden.

Le projet du FSE a une durée de cinq ans et est renouvelable une fois pour une période de cinq ans. *«Ce projet permettra d'accumuler de l'expérience et, après l'évaluation, nous approcherons d'autres groupes-cibles pour une surveillance de la santé prolongée. Il y a par exemple aussi de nombreux travailleurs qui souffrent de surdité professionnelle»*, conclut le secrétaire national de la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie.

## Comment demander un dépistage gratuit?

- Contactez le FSE à l'adresse suivante [www.fmp.fgov.be](http://www.fmp.fgov.be), [bois@fmp.fgov.be](mailto:bois@fmp.fgov.be), 02.226.62.03 et demandez le formulaire «Dépistage gratuit du cancer du nez». Renvoyez le formulaire complété au Fonds des maladies professionnelles, avenue de l'Astronomie 1, 1210 Bruxelles.
- Prenez rendez-vous avec un otorhinolaryngologue (médecin ORL).
- Si vous remplissez les conditions, vous recevrez une réponse rapide du FMP et votre consultation chez l'ORL sera gratuite.

| Filip Bellemans |

*Dans le cadre de son projet pilote de dépistage du cancer du nez, le Fonds des maladies professionnelles cible les anciens travailleurs du bois, âgés de minimum 55 ans, qui ont exercé pendant au moins 20 ans dans ce secteur.*





OIRA Coiffure Belgique est un outil très simple d'utilisation pour la prévention des risques chez les coiffeurs de petite taille.

## OIRA Coiffure Belgique Un outil d'évaluation des risques pour les petits coiffeurs

**Le 7 octobre dernier, le SPF Emploi a officiellement lancé son outil digital d'analyse des risques à l'attention des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME) du secteur de la coiffure. OIRA (Online Interactive Risk Assessment) Coiffure Belgique est un logiciel gratuit développé en collaboration avec l'ensemble des acteurs belges du secteur. Cet outil s'est largement appuyé sur la CCT du 25 janvier 2012 portant sur la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure (CP 314).**

Cette application belge a été développée sur la base de l'outil OIRA Europe réalisé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Cet outil s'est lui-même inspiré de l'expérience de nos voisins hollandais en la matière. L'évaluation des risques est essentielle à l'établissement d'un milieu de travail sain et est un élément clé dans la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle représente également un réel défi pour les micro-entreprises qui ne bénéficient pas des ressources financières et des ressources en termes de savoir suffisantes sur les questions de prévention de la santé. En Belgique, force est de constater que cette analyse des risques est peu réalisée dans ces

petites structures. Seules un quart des entreprises réaliseraient ce type d'analyse.

«OIRA coiffure Belgique est un outil très simple d'utilisation. De plus, il peut être utilisé par n'importe quelle personne désireuse d'évaluer les risques en matière de santé et de sécurité susceptibles d'exister sur son lieu de travail. C'est donc aussi un outil important pour les travailleurs du secteur», souligne François Laurent, responsable du secteur de la coiffure à la CSC BIE. En plus de l'identification de toute une série de risques ou de problèmes potentiels, l'outil permet également de définir les mesures à prendre pour prévenir les risques identifiés et de déterminer les res-

sources nécessaires. Pour aider les utilisateurs plus encore, un rapport reprenant les points d'attention et le plan d'action est élaboré automatiquement à la fin du questionnaire.

«Notre centrale est très impliquée dans la prévention des risques pour la santé. Dans le secteur du bois, nous participons également avec le SPF Emploi en vue d'élaborer le même type d'outil», précise encore François Laurent.

Le SPF Emploi espère que ces deux outils serviront d'exemples pour les autres secteurs et les pousseront à développer un tel outil sectoriel.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à consulter le site de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail: [www.oiraproject.eu](http://www.oiraproject.eu)

## Alysse Food Une recette pour changer l'intérim en CDI

**Chez ce fabricant de gâteaux, Alysse Food, les représentants syndicaux ont réussi à faire fondre le nombre d'intérimaires... au profit de l'emploi de qualité.**

Bagels, muffins, brownies et autres cupcakes..., c'est ce qu'on produit chez Alysse Food, une entreprise familiale créée il y a moins de 20 ans et manifestement fort inspirée par la pâtisserie américaine. L'entreprise - basée sur un site de production moderne à Seneffe, dans le Hainaut - est d'ailleurs numéro 1 européen dans son créneau de produits frais et surgelés. Elle occupe dans ses unités de production et d'emballage beaucoup de jeunes travailleurs, environ 170 au total.

### L'intérim au cœur des élections sociales

L'an dernier, dans le cadre des élections sociales, la CSC Alimentation & Services et la FGTB déposent pour la première fois des listes chez Alysse

Food. Les deux organisations se partageront finalement les voix. Côté CSC, plusieurs candidats seront élus, dont Abdullah Ors, 24 ans. «*Nous avons mené la campagne préalable aux élections sociales sur le thème des intérimaires et, depuis l'installation de nos CE, CPPT et DS, c'est notre cheval de bataille*», explique ce dernier.

Jusqu'en 2012, Alysse Food tournait effectivement avec environ deux tiers d'intérimaires et seulement un tiers de travailleurs en CDI. Une situation qu'avait déjà dénoncée en 2011 la CSC, qui plaidait bien entendu pour une stabilisation de l'emploi.

Après les élections sociales, la concertation sociale démarre dans l'entreprise, mais les débuts sont un peu chaotiques, car tout était à mettre en place. «*L'employeur a finalement choisi de se faire aider par un consultant en ressources humaines. Ce qui s'est révélé finalement plutôt une bonne chose pour faire avancer le dialogue*», raconte

Abdullah. Les discussions sur la question des intérimaires ont lieu avec l'aide de la Commission des bons offices. Le rôle de celle-ci est en effet, entre autres, de veiller à la bonne application de la législation relative au travail intérimaire. Grâce à cet appui, les discussions progressent et débouchent sur un protocole d'accord relatif à l'engagement des intérimaires. Cet accord prévoit un échelonnement progressif des embauches d'intérimaires sous contrat CDI. Fin décembre 2013, 100 travailleurs auront ainsi un «vrai» contrat, ils seront 110 en CDI fin mars 2014 et, à terme, le nombre d'intérimaires engagés pour surcroît de travail ne pourra pas dépasser 50.

«*Tous les trois mois, nous avons des réunions d'évaluation pour veiller à l'application de cet accord et pour faire avancer nos autres revendications*», poursuit Abdullah. Les délégués ont par exemple le souci de mettre fin aux contrats intérimaires journaliers pour les remplacer par des contrats hebdomadaires. Précédemment, ils ont également obtenu des chèques-repas pour les intérimaires: il n'y a donc plus de discrimination entre eux et les autres travailleurs. La concertation sociale a également débouché sur une offre accrue de formations: des formations aux permis pour les clarkistes, des formations de magasinier, de chauffeur... Une journée de formation pour les intérimaires a aussi été instaurée.

Comment les travailleurs voient-ils ces avancées? «*On a reçu beaucoup de retours très positifs*», se réjouit Abdullah Ors. Des retours bien mérités pour une jeune équipe qui a dû assimiler pas mal de choses en peu de temps.

| Danièle Ernotte |



Pour Abdullah Ors, délégué CSC, et son équipe, l'intérim est devenu un cheval de bataille. Et les avancées sont marquantes chez Alysse Food.

## Combien gagnez-vous?

**Comment savoir si vous gagnez assez? Gagnez-vous plus ou moins que vos collègues du même âge? Gagnez-vous plus ou moins que le salaire moyen dans votre secteur?... Vous trouverez les réponses à ces questions sur [www.toutsurmonsalaire.be](http://www.toutsurmonsalaire.be)**

Ce site internet de la CSC existe depuis 2010 et vous explique tout ce que vous devez savoir sur votre salaire et les salaires en général. Sur [www.toutsurmonsalaire.be](http://www.toutsurmonsalaire.be), vous pouvez aussi participer à une grande enquête sur les salaires. Cela vous prendra 10 minutes maximum. Vous devrez répondre aux questions: Quel âge avez-vous? Quel travail/fonction exercez-vous? Combien gagnez-vous? De quels avantages extra-légaux bénéficiez-vous?...

Pour y répondre, il faut vous munir au préalable de votre dernière fiche de paye. Pas de panique: vos données seront traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement dans le cadre de l'enquête.

Après avoir rempli le questionnaire, vous obtiendrez directement une analyse de votre salaire: une comparaison de celui-ci et de vos avantages extra-légaux avec ceux des autres travail-

leurs du secteur. Une comparaison est aussi réalisée avec d'autres secteurs, en fonction du genre, de l'âge...

Comme affilié de la CSC, le site vous offre aussi une vue d'ensemble des barèmes légaux, des primes et des classifications de fonction en vigueur dans la commission paritaire dont vous dépendez.

Par cette enquête, la CSC veut faire un état des lieux des salaires réels en Belgique. Les participants alimenteront notre banque de données de quantité d'éléments en rapport avec les différents secteurs et métiers.



**POUR LE MÊME PRIX,  
GAGNEZ PLUS!**



**ROGER ?  
IL EN  
RAMASSE  
PLUS QUE TOI !**



**ELLE  
GAGNE PLUS  
QUE TOI,  
ÇA NE FAIT PAS  
UN PLI !**





**ROGER ?  
IL EN  
RAMASSE  
PLUS QUE TOI !**



Tu aimerais bien connaître le niveau des salaires dans ton secteur ? Combien gagnent les autres travailleurs de ton âge? Tu en es où, par rapport au salaire moyen? Comment sont payées les prestations extra-légales?

[www.toutsurmonsalaire.be](http://www.toutsurmonsalaire.be)

