

Nouveaux élus ! Pourquoi & comment agir ...



... pour la mobilité



Les représentants des travailleurs au CPPT, au CE et en DS peuvent contribuer à une mobilité plus durable qui répond aux attentes de leurs collègues. Voici quelques questions / réponses sur le sujet à destination des nouveaux élus.

2

1. Les délégués syndicaux doivent-ils se préoccuper des déplacements des travailleurs?

Les déplacements liés au travail peuvent coûter cher à certaines catégories de travailleurs. Ils ont un impact sur les horaires, sur la conciliation avec la vie privée, ils déterminent l'accès à un emploi dans de nombreux cas et sont sources de fatigue, de stress et d'accidents.

Pendant notre mandat de délégué, il y a donc de fortes chances que nous soyons confrontés à un dossier collectif ou individuel qui touche aux déplacements des travailleurs.



3

2. Comment être attentifs aux besoins et aux attentes exprimés ?

Bien souvent, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui individuellement ou collectivement dénonceront une situation difficile ou de façon plus proactive, montreront un intérêt pour améliorer les conditions de mobilité.

L'entreprise déménage, des travaux routiers provoquent des embouteillages importants, le prix des carburants augmente subitement, le recrutement de travailleurs est rendu difficile à cause du manque d'accessibilité en transport en commun...

3. Au Conseil d'Entreprise ou au Comité pour la Prévention ?

Formellement, le Conseil d'Entreprise doit donner son avis sur le diagnostic des déplacements des travailleurs qui a lieu tous les 3 ans. Sur le terrain, on constate que les CPPT sont presque aussi nombreux que les CE à travailler sur les déplacements : la sécurité sur les parkings, le lien avec le stress, les accidents sur le chemin du travail, la fatigue liée aux déplacements...

Tous les organes sont compétents pour aborder la mobilité des travailleurs. C'est l'angle d'approche et l'organisation de l'équipe syndicale à ce propos qui feront la différence !



4. Quels sont nos points d'appui pour le travail syndical sur la mobilité ?

Le meilleur rapport de force vient du soutien que vous avez des travailleurs sur le sujet. Il est essentiel de prendre des initiatives de sensibilisation préalable et d'être à l'écoute des préoccupations.

Dans les entreprises/institutions qui occupent en moyenne au moins 100 travailleurs, nous pouvons prendre appui sur l'obligation de diagnostic fédéral de mobilité des travailleurs. Si le Conseil d'Entreprise a « loupé » cette disposition, pas de panique, l'employeur est censé vous avoir demandé votre avis. Ce document doit être à votre disposition quel que soit le timing. La dernière enquête vient de livrer ses résultats collectifs, elle se base sur la situation en juin 2014.

À Bruxelles, une obligation complémentaire existe : la mise en œuvre d'un plan de déplacement qui par contre, n'est pas soumise à l'avis du CE.

Si notre entreprise n'est pas concernée par ces obligations de diagnostic, prenons le temps de montrer le lien entre les préoccupations des travailleurs et les compétences des organes de concertation : la santé, le stress, l'organisation du travail, le pouvoir d'achat, le recrutement des travailleurs.

5. Récolter des informations

En fonction des informations dont dispose l'équipe syndicale, on peut estimer utile de rassembler quelques éléments avant de mettre le point à l'ordre du jour du CE/CPPT ou de la DS.

Le diagnostic fédéral dont on a parlé plus haut constitue une bonne base pour les entreprises concernées. Une boîte à suggestion ou une mini-enquête sont des outils auxquels on peut également faire appel.

Dans certains cas (par exemple pour déposer un cahier de revendications en vue de conclure une convention collective), une consultation plus formelle du personnel s'impose.



6. Mettre ce point à l'ordre du jour ?

Les informations dont nous disposons en tant qu'équipe syndicale nous permettent d'identifier les situations problématiques et d'établir des priorités: qu'est-ce qui est important ou moins important, réalisable ou utopique, dans un court ou un long terme ?

Soyons attentifs à trouver un équilibre entre les résultats que l'on obtient à court terme et qui nous encouragent pour la suite et une vision vers laquelle on tend à long terme, dans laquelle on peut inscrire nos actions.

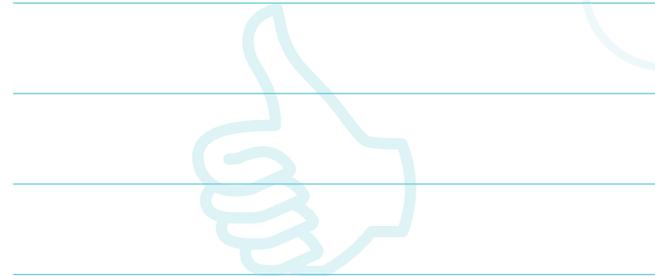
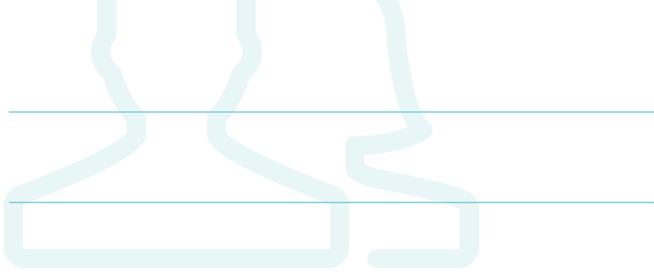
Nous pourrions par exemple revendiquer à court terme le remboursement de l'indemnité vélo ou veiller à ce que certaines places de parking soient dédiées au covoiturage. Et parallèlement constituer un groupe de travail paritaire prêt à réfléchir aux changements dans les horaires de travail ou au développement du télétravail dans l'entreprise.

7. La DS pour concrétiser et améliorer les dispositions légales

La CCT n°19 octies du 20 février 2009 prévoit les modalités de l'intervention de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs. Les secteurs et les entreprises prennent également de nombreuses dispositions complémentaires. Il reste souvent une marge de manœuvre utile pour les délégations.

Une convention tiers payant avec la SNCB, une indemnité covoiturage (et un règlement interne pour bénéficier de l'avantage fiscal), la suppression de la distance minimale de 5 km pour l'intervention patronale pour les transports en commun, l'intervention dans les frais de parking à la gare...





Communiquez-nous vos expériences, vos difficultés, vos bonnes pratiques...



Jean-Luc Dossin
Lydie Gaudier

Rue Haute 42
1000 Bruxelles

T 02506 83 96

mobilite@cepag.be

www.cepag.be/mobilite



Bénédicte Vellande
Véronique Thirifays

Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles

T 02246 32 54

mobilite@acv-csc.be

www.cscmobilite.be



Wallonie

