

Syndicalisme et environnement

L'environnement : une mission syndicale

Depuis plusieurs années, les questions d'environnement sont devenues une préoccupation essentielle pour un nombre sans cesse croissant de personnes.

L'humanité doit faire face à des problèmes inédits, de plus en plus graves et qui ont une dimension mondiale : changements climatiques, appauvrissement de la couche d'ozone, raréfaction des ressources naturelles, pollutions grandissante de l'air, de l'eau, espèces en voie de disparition, augmentation des maladies environnementales comme l'asthme, multiplication des substances chimiques dont les effets sur l'homme ne sont pas connus, etc. La liste des fléaux auxquels nous devons et allons devoir faire face est longue. Chacun est concerné.

L'origine de ces problèmes ? Une surexploitation de la planète, une production et une consommation de biens qui, jusqu'à présent, a trop peu tenu compte des impacts environnementaux.

Si tous les habitants de la Terre adoptaient le même mode de vie qu'un européen moyen, il faudrait 5 planètes pour subvenir à leurs besoins !

Devant de tels problèmes, il est urgent d'adopter des modes de production et de consommation durables afin que le développement économique ne soit plus synonyme d'irréversibles destructions. Ce changement de cap, c'est le Développement Durable.

Qu'est ce que le Développement Durable ?

Le Développement Durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Rapport Brundtland



Le Développement Durable, un projet syndical

Depuis toujours, la FGTB se bat pour construire une société où dominent les valeurs d'égalité et de solidarité. Le mouvement ouvrier a contribué à l'élaboration d'outils pour une répartition juste des richesses produites (une fiscalité équitable et un impôt progressif, des services publics de qualité qui assurent l'exercice de droits civiques, économiques, sociaux et culturels, une sécurité sociale solidaire, une politique de plein emploi et des emplois de qualité...)

Le développement durable compte parmi ces instruments qui garantissent une cohésion sociale. Il organise, en effet, une solidarité avec les générations à venir par rapport à l'exploitation de ressources naturelles limitées.

" La FGTB est favorable à un développement durable intégrant de manière équilibrée les aspects économiques, sociaux et écologiques. Une telle option signifie que les gens puissent travailler, habiter et vivre dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Ce qui implique le respect de l'environnement interne et externe à l'entreprise." (Résolution du Congrès de la FGTB fédérale des 25 et 26 octobre 2001).

Lors de son congrès des 25 et 26 avril 2002 sur le thème " quel développement durable en Wallonie ", la FGTB wallonne a précisé sa conception du développement durable. Elle prône une vision globale qui intègre les aspects économiques, sociaux, environnementaux, culturels et démocratiques.

L'environnement, une compétence des organes de concertation dans l'entreprise

Dans l'entreprise, la démocratie économique et sociale s'exprime dans la concertation sociale. Elle s'organise dans le fonctionnement de trois organes : le Comité de prévention et de protection au travail, le Conseil d'entreprise et la délégation syndicale. Chacune de ces instances peut et doit être mobilisée pour développer l'approche environnementale de l'activité économique. Un travail concerté entre ces trois niveaux de dialogue social doit permettre une approche globale des questions concernant l'environnement.

▼ Au CPPT

Depuis 1993, les compétences du CPPT ont été élargies aux questions d'environnement. Elles sont définies par deux textes légaux :

- La loi sur le bien-être au travail (loi du 4/8/1996) et ses arrêtés d'exécution (publiés au Moniteur Belge le 31/3/1998)
- L'arrêté royal du 3/5/1999 (relatif aux missions et au fonctionnement des CPPT)

Les compétences issues de la loi sur le bien-être :

- Le plan global de prévention et le plan annuel d'action

Le plan global de prévention est un texte, établi pour 5 ans, qui fixe les objectifs et les moyens pour mettre en œuvre la politique de prévention. Pour la mise en œuvre du plan global, l'employeur doit élaborer un plan annuel d'action comprenant les mesures à concrétiser dans l'année.

Le CPPT doit être consulté préalablement à l'élaboration, la programmation, la réalisation et l'évaluation du plan global de prévention et du plan annuel d'action.

Pour la FGTB, la politique de l'environnement doit être intégrée dans le système dynamique de gestion des risques, dans le plan global de prévention et dans le plan annuel d'action.

- La documentation (annexe I de l'AR du 27/3/1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail)

L'employeur doit rassembler une documentation relative aux questions d'environnement interne et externe à l'entreprise. Il doit la tenir à disposition du CPPT.

Les compétences issues de l'arrêté royal du 3/5/1999

Les articles 14 et 16 de l'arrêté royal du 3/5/1999 (relatifs aux missions et au fonctionnement des CPPT) définissent des compétences environnementales spécifiques.

L'employeur a ainsi une obligation d'information du CPPT en matière d'environnement. Il est tenu de communiquer à ses membres toutes les informations nécessaires pour leur permettre d'émettre des avis en connaissance de cause. Ce droit à l'information permet au CPPT d'aborder toutes les questions qu'il souhaite sur le sujet, d'exercer sa compétence d'avis et de formuler des propositions.

Ainsi, le CPPT doit être informé et avoir accès à "toutes les informations, tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation du travail ou par la réglementation relative à l'environnement qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou l'environnement interne ou externe "

Il a aussi accès " aux informations, rapports, avis et documents que l'entreprise même doit fournir aux autorités ou qu'elle doit tenir à leur disposition, en exécution de la réglementation relative à l'environnement ". Il doit être averti des " modifications apportées aux procédés de fabrication, aux méthodes de travail ou aux installations lorsqu'elles sont susceptibles d'aggraver les risques existant pour le bien-être des travailleurs, l'environnement interne ou externe ou d'en créer de nouveaux ".

L'employeur est aussi tenu de fournir annuellement, lors d'une réunion du CPPT, un commentaire détaillé en ce qui concerne la politique d'environnement menée par l'entreprise.

Il doit communiquer toutes les informations qu'un membre du comité aurait demandées en ce qui concerne l'environnement externe.

Le permis d'environnement

Le régime du permis d'environnement est entré en vigueur en Région wallonne le 1er octobre 2002. Depuis, il remplace le permis d'exploiter et les autres autorisations environnementales nécessaires à l'exercice d'une activité. Le permis d'environnement est un document essentiel dont tout délégué doit avoir connaissance pour peser sur la politique environnementale de son entreprise. C'est dans ce document qu'il trouvera toutes les exigences auxquelles l'entreprise est soumise pour limiter les impacts de ses installations sur l'homme et l'environnement. C'est aussi à partir de ces informations qu'il pourra contrôler si l'entreprise respecte les normes environnement qui lui sont imposées.

▼ En DS

La délégation syndicale est souvent le moteur de l'action syndicale dans l'entreprise. Elle peut s'appuyer sur ses compétences traditionnelles pour intégrer l'environnement dans ses revendications et dans les négociations qu'elle mène. Ainsi, certaines délégations d'entreprises ont choisi d'inclure des thèmes environnementaux dans leur CCT d'entreprise.

Par exemple :

- Le développement de plans de transport d'entreprise,
- La mise en place d'une politique d'environnement,
- La formation des travailleurs sur des problématiques d'environnement rencontrées dans leur entreprise,
- L'information environnementale des travailleurs,
- L'utilisation de produits biologiques et éthiques,
- etc.

La DS est également chargée de l'accueil des nouveaux travailleurs. A cette occasion, il est nécessaire de donner une première information sur l'environnement aux nouveaux travailleurs.

▼ Au CE

Le CE ne dispose pas de compétences particulières par rapport à l'environnement. Cependant, plusieurs de ses prérogatives lui permettent de se saisir de la question. Par exemple :

- À travers les informations économiques et financières (AR du 27/11/1973), il sera possible d'interroger l'employeur par exemple sur les dépenses liées à l'environnement (coût de la gestion des déchets, du traitement des eaux usées, de l'énergie, les taxes environnementales), les investissements liés à une meilleure gestion de l'environnement, la recherche et développement de produits et de processus plus propres, etc.
- La CCT n°39 permettra d'envisager aussi les conséquences environnementales de l'introduction de nouvelles technologies.
- Le CE doit être consulté sur les plans de formation professionnelle et de recyclage destinés aux travailleurs. Il est donc possible de proposer une formation sur des thématiques environnementales.



Un guide pratique sur l'environnement pour les délégués syndicaux

Si vous souhaitez vous saisir des questions d'environnement dans votre entreprise, ce guide est fait pour vous !

Il aborde les grandes problématiques environnementales et propose de nombreux outils pratiques pour agir sur l'environnement.

L'environnement et l'entreprise, Véronique Porot, Institut-Eco-Conseil, mars 2004.

Pour le commander, voir les coordonnées en page 4

10 raisons pour agir sur l'environnement

Se préoccuper de l'environnement dans son entreprise, c'est :

- 1 Améliorer les conditions de travail des travailleurs
- 2 Protéger leur santé (accidents de travail, maladies professionnelles, etc.)
- 3 Prévenir et réduire les pollutions à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise
- 4 Un nouveau terrain de concertation et de négociation avec le patron
- 5 Une contribution concrète pour mettre en œuvre un autre projet de société : le développement durable
- 6 Limiter les coûts : moins de matières premières, d'eau, d'énergie, de taxes, de redevances, de frais d'assurance, de dépollution, etc.
- 7 Pouvoir faire face aux exigences environnementales des clients (produits propres, clauses de respect de l'environnement, ISO, EMAS, etc.)
- 8 Contribuer au respect de la législation
- 9 Protéger le cadre de vie et la santé des riverains et de la population en général
- 10 Un acte citoyen pour préserver la planète (effet de serre, ozone,...)

▼ **RISE**, un outil pour soutenir votre action
Le projet RISE (Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement) a vu le jour en 1996.

Soutenu par la Région wallonne, il rassemble la FGTB et la CSC autour de plusieurs objectifs :

- sensibiliser les travailleurs et leurs représentants à l'environnement,
- stimuler la concertation sociale en environnement dans les entreprises,
- renforcer la capacité d'intervention des délégués sur les questions environnementales.

RISE vous propose différents outils pour vous aider dans votre action :

- des formations sur l'environnement
- un service d'aide auquel adresser vos questions
- un appui sur le terrain
- un site web : <http://www.rise.be>
- des brochures sur différents sujets relatifs à l'environnement (téléchargeables sur le site)
- une revue de presse électronique bimensuelle.

Pour toute information, n'hésitez pas à nous contacter :

Cellule RISE du CEPAG

◆ Conseillers : Jean-Luc DOSSIN, Evelyne JADOUL, Julie RIGO ◆ Secrétariat : Carmela SCHILLACI
Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

◆ T : 02/506.83.96 ◆ F : 02/502.08.28 ◆ E-mail : info@rise.be