



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Pénibilité des métiers Les syndicats proposent une méthode de calcul

Dans ce numéro :

Mauvais bulletin à mi-législature pour le gouvernement | Indexation des allocations sociales et pensions en juin | Vacances des demandeurs d'emploi, des jeunes, des seniors et des enseignants temporaires |

Tout le programme des formations BdS 2017/2018

SOMMAIRE

Indexation des allocations 5

Les allocations sociales et les pensions seront augmentées de 2 % en juin. Les salaires du secteur public seront augmentés de 2 % en juillet.

Maladie et vacances 6

Un travailleur en maladie avant son premier jour de vacances maintient son droit à ses congés. Si le travailleur tombe malade pendant ses congés, il ne peut pas récupérer ses jours de vacances.

Trop de bruit au travail 11

Le forum du réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement a abordé l'impact du bruit sur la santé des travailleurs.

Congé parental européen 13

La Commission européenne propose d'introduire un droit à 10 jours de congé paternité et 5 jours par an de congé pour les soins donnés aux proches pour tous les Européens.

Demandeurs d'emploi et vacances 14

Le demandeur d'emploi a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Durant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Programme des formations 17

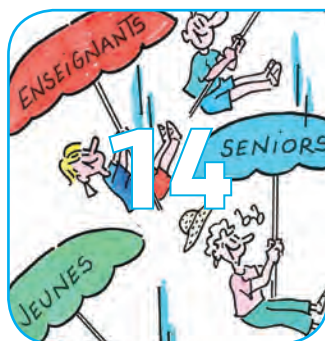
Notre cahier spécial regroupe les formations organisées par notre asbl de formation permanente le Bien-être des Salariés. La date limite des inscriptions est fixée au 14 juillet.



6



11



14



17



Anne Léonard (CSC), Sabine Slegers (CGSLB) et Jean-François Tamellini (FGTB) ont présenté une méthodologie pour quantifier la pénibilité des conditions d'exercice de tous les métiers.

Travailler, ce n'est pas toujours bon pour la santé

Dans notre proposition de calcul de la pénibilité des conditions de travail tout au long de la carrière professionnelle, nous adoptons une position objective. Pas de propagande, pas de limite budgétaire, des faits mesurables et mesurés.

Le gouvernement a fortement réduit les possibilités de souffler un peu en fin de carrière en sabrant dans le crédit-temps et les prépensions, il doit lâcher du lest en prenant vraiment en compte la pénibilité des métiers pour laisser partir avant 67 ans les travailleurs qui se sont usés à la tâche.

Bien sûr, en laissant les partenaires sociaux fixer des critères objectifs de départ anticipé, le gouvernement craint de voir exploser le budget pension. Nous lui disons simplement que si les travailleurs sont dans une situation de souffrance, il doit la reconnaître. De la même manière, il doit analyser l'explosion du nombre de travailleurs en maladie de longue durée comme un phénomène compensatoire de la réduction des formules de départ en fin de carrière.

Parallèlement au débat sur les pensions, nous devons surtout rendre le travail plus tenable au jour le jour dans les entreprises et ce ne sont pas les mesures de flexibilité introduites par la loi sur le travail maniable qui vont améliorer la situation. Dans une société en voie d'uberisation, le combat syndical reste indispensable.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,

Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.

Vive les vacances

Bientôt les vacances. Un moment fort attendu vu l'augmentation de la charge de travail imposée par les entreprises. À ce rythme, tout le monde ne sera pas en état de travailler jusqu'à 67 ans. Le travail intensif use les corps et les esprits.

Bien sûr, si l'on se base uniquement sur les ressentis personnels, la plupart des travailleurs estiment exercer un métier lourd qui doit leur permettre d'arrêter plus tôt en bénéficiant de la pension la plus élevée. La situation serait intenable pour les finances de la sécurité sociale et injuste pour ceux qui souffrent réellement. Comme les syndicalistes sont des gens responsables, nous avons élaboré une méthode de calcul objective pour évaluer la pénibilité de l'exercice des métiers (voir page 4 et 5). En tant que juriste, je souligne que notre méthode se base sur des textes légaux comme l'arrêté royal sur la charge psychosociale, l'arrêté ministériel du 9 juin 2010 sur le rapport annuel des Services externes de prévention et de protection au travail (SEPPT) et l'AR du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé. Notre proposition se fonde sur des bases solides et sur des données existantes. J'y vois une fois de plus, l'illustration de la volonté de notre syndicat de se profiler comme une organisation qui propose des solutions sensées et équitables.

C'est un rôle que nous jouons au sein des commissions paritaires. Quelques-unes et non des moindres – le métal, la chimie, le commerce international – ont déjà réussi à conclure un projet de convention collective pour les deux années à venir qui met en œuvre les points de l'accord interprofessionnel, notamment les hausses de salaire. Dans d'autres cela coince, comme le non-marchand (voir page 12), l'Horeca, les banques.

Les vacances n'ont pas encore débuté pour la plupart d'entre nous et pourtant je ne peux m'empêcher de penser déjà à la rentrée. Sera-t-elle calme ou agitée ? Cela va beaucoup dépendre du contrôle budgétaire que le gouvernement fédéral opère en ce mois de juin. Notre action #legrandbulletin débouchera sans doute sur une cote d'exclusion pour la politique menée jusqu'à présent au détriment des travailleurs et des allocataires sociaux. Si elle nous écoute, le contrôle budgétaire pourrait faire office d'examen de rattrapage pour l'équipe Michel. Un véritable tax shift pourrait réduire la fiscalité sur les revenus du travail pour mieux faire contribuer à l'effort général les revenus de la fortune et de l'immobilier, et les plus-values sur revente d'actions. Ce que nous demandons, c'est plus de justice fiscale et sociale, c'est que les épaules les plus solides supportent leur part de la charge. ■



Mario Coppens,
Président national

Calcul de la pénibilité des métiers

Les syndicats présentent une méthode objective

Les conditions de travail d'un grutier sont parfaitement connues. Dans le descriptif de fonction on peut lire que son activité consiste à soulever des charges à partir d'une cabine située en hauteur, qu'il effectue des pauses tournantes... Toute la pénibilité de cette fonction est connue et aussi reconnue par le service interne ou externe en prévention de l'entreprise (SIPPT et SEPPT), le médecin du travail.



Les trois syndicats ont pris l'initiative de présenter, au Comité national des Pensions, une méthodologie pour quantifier la pénibilité des conditions d'exercice de tous les métiers. Les données existent, elles sont quantifiables et enregistrables sans augmenter la charge administrative des entreprises. But de l'opération : permettre aux travailleurs qui se sont usés à la tâche d'arrêter plus tôt.

Àge de la pension repoussé à 67 ans, durcissement des conditions pour bénéficier du crédit-temps de fin de carrière, du RCC et de la pension anticipée, chasse aux malades de longue durée... le gouvernement prend des décisions radicales pour maintenir les travailleurs dans les entreprises sans tenir compte des réalités.

Peu sont ceux d'entre nous qui se voient travailler plus longtemps dans les conditions actuelles de productivité imposées par les employeurs.

QUATRE CRITÈRES

Le ministre Daniel Bacquelaine avait tenté d'adoucir son annonce du recul de l'âge de la pension à 66 puis 67 ans en prétendant que peu de personnes – 10 à 15 % selon ses affirmations de l'époque – seraient effectivement concernées parce qu'il serait tenu compte de la pénibilité des métiers.

Assez rapidement un consensus est tombé sur les conditions qui rendent l'exercice d'un métier plus difficile.

Quatre critères ont été retenus.

- La pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques. Sont visées ici les postures pénibles, l'exposition à des agents physiques, biologiques et chimiques nocifs ou à des radiations nucléaires, le travail dans des conditions météorologiques défavorables, le bruit, les vibrations ou encore les tâches répétitives.
- La pénibilité de l'organisation du travail. Les prestations de nuit, les équipes successives, les services interrompus ainsi que le travail qui impose de rester disponible en dehors des heures normales ont des conséquences nocives.
- La pénibilité en raison des risques de sécurité élevés. Dans ce cas de figure, c'est carrément l'intégrité physique du travailleur qui est mise en péril.
- La pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

ENREGISTREMENT

Toutes ces conditions de travail sont déjà répertoriées de diverses manières. L'employeur doit rédiger un descriptif de fonction pour chaque salarié. Jean Dupont est grutier, son activité consiste à soulever des charges à partir d'une cabine située en hauteur, il effectue des pauses tournantes... Toute la pénibilité liée à cette fonction est ainsi connue et aussi reconnue par le service interne ou externe de prévention et protection de l'entreprise (SIPPT et SEPPT), le médecin du travail et de nombreuses études scientifiques. Nous nous appuyons sur les bases légales solides que sont la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs (et plus spécifiquement son chapitre V bis sur la charge psychosociale), sur l'arrêté ministériel du 9 juin 2010 annexe 1 au rapport annuel des SEPPT et l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs.

QUE DES AVANTAGES

Les syndicats veulent une approche collective du problème, les employeurs privilégient l'individualisation des cas. Nous partons du principe que ce n'est pas parce qu'un travailleur a bien encaissé physiquement et moralement des conditions de travail pénibles qu'il ne devrait pas avoir le droit de partir plus tôt pour profiter lui aussi de la vie tant qu'il est en bonne santé. Notre méthode présente l'avantage de s'appliquer de plus à tous les types de travailleurs, salariés du secteur privé, fonctionnaires et indépendants, ce qui est essentiel pour toutes

les personnes qui ont mené une carrière mixte. Cerise sur le gâteau cette méthode inclut la dimension genre. Auparavant, les lourds travaux de l'industrie quasi exclusivement exercés par des hommes étaient survalorisés alors que la pénibilité peut être causée par de tas d'autres circonstances.

TROUVER LES SOUS

Restera enfin à financer le paiement des pensions prises avant l'âge de 66, puis 67 ans. Le gouvernement prend le problème à l'envers. Il a fixé une enveloppe budgétaire fermée. Nous faisons remarquer que tous les travailleurs qui effectuent un travail pénible doivent avoir le droit d'arrêter plus tôt. Notre référence à nous, c'est l'espérance de vie en bonne santé, pas la date de décès. À charge pour le gouvernement de trouver l'argent. Nous entendons bien le raisonnement « nous vivons plus longtemps donc nous devons cotiser à la sécurité sociale plus longtemps ». Nous en tirons une autre conclusion : il faut trouver d'autres sources de financement de la sécurité sociale que les revenus du travail. Bien entendu, tout cet exercice de reconnaissance ne doit en rien diminuer la lutte que nous menons au quotidien pour obtenir une amélioration des conditions de travail en réduisant la pé-

nibilité des métiers. La santé est une condition essentielle du bonheur. ■

UN FICHER EXCEL

Notre outil de calcul de la pénibilité de la carrière d'un travailleur se présente sous la forme d'un fichier Excel à plusieurs entrées. Les renseignements introduits proviennent du Répertoire des facteurs de risques professionnels collectifs avec impact sur la santé à créer à partir des données déjà enregistrées à partir de plusieurs sources (rapport annuel type des services externes et dossier de santé des services externes, complété par des éléments tirés de la littérature scientifique, en particulier au niveau des risques de nature émotionnelle et mentale). Il faudra se mettre d'accord pour enregistrer toutes ces données de manière harmonisée, tous les SEPPT/SIPPT n'évaluent pas les conditions de travail exactement selon la même échelle de valeurs. Ensuite il faudra valoriser les années avec un coefficient qui indiquera le nombre de mois ou d'années à travailler en moins au bout de la carrière. Les négociations seront encore longues. ■

Allocations sociales et pensions vont **augmenter de 2 % en juin**

Malgré un ralentissement de l'inflation, le SPF Économie signale que l'indice-pivot pour les allocations sociales et la fonction publique a été dépassé en mai. Dès lors, les allocations sociales et les pensions seront indexées de 2 % en juin. Les salaires du secteur public seront indexés de 2 % en juillet. Le dernier dépassement de l'**indice-pivot** remontait au mois de mai 2016.

Les produits ayant exercé l'impact haussier le plus significatif en mai étaient les achats de véhicules, la viande, les vacances organisées à l'étranger, les médicaments et le lait, les fromages et les œufs. À l'inverse, les fruits, les carburants, les légumes, les billets d'avion, les chambres d'hôtel et les villages de vacances sont les produits ayant exercé le plus fort effet baissier par rapport au mois précédent. ■

Malade pendant vos vacances. Congé payé ou congé de maladie ?

Vos vacances approchent à grands pas. Malheureusement, peu avant votre départ ou pendant vos congés, vous tombez malade ou êtes victime d'un accident. Quelles sont les conséquences de cette incapacité de travail sur vos congés payés et votre salaire garanti ?

CUMUL DE SUSPENSIONS

Dans la pratique, il arrive souvent que des suspensions du contrat de travail se produisent au cours d'une même période: maladie, congé, sans oublier petit chômage, chômage temporaire, accident du travail, force majeure, grève... À quel motif de suspensions donne-t-on la priorité ?

La législation ne donne pas toujours une réponse claire, la jurisprudence n'en parle quasi pas. On peut uniquement se reposer sur la pratique juridique, également soutenue par la doctrine. De manière générale, c'est la chronologie des événements qui prime. Quelle est la suspension qui est survenue en premier ? La première suspension a donc la priorité. Et si deux causes de suspension se produisent le même jour ? Le critère chronologique est aussi d'application : il est vérifié à quel moment quelle suspension a eu lieu.

MALADIE ET VACANCES ANNUELLES

La législation sur les vacances respecte ce critère à la lettre : les jours d'incapacité de travail pour maladie ou accident du travail ne peuvent être imputés sur les jours de vacances annuelles (art. 68, AR 30/03/1967). Ce même article précise toutefois que cette règle ne s'applique pas lorsque la cause de la suspension (ici la maladie) se produit pendant les vacances. Concrètement, cela signifie qu'un travailleur en maladie avant son premier jour de vacances maintient son droit à ses congés. Il peut alors reporter ses jours de congé à plus tard, mais il doit impérativement les prendre avant le 31 décembre et en accord avec l'employeur. Le contrat de travail a dans ce cas d'abord été suspendu pour cause de maladie. Pour cette période de maladie, l'employeur sera tenu de payer le salaire garanti (sauf exception à la règle, voir plus loin dans le texte). Bien entendu, il faut que la période d'incapacité soit couverte par un certificat médical, également pour la période qui était initialement une période de vacances.

À l'inverse, si le travailleur tombe malade pendant ses congés, il ne peut pas récupérer ses jours de vacances, même s'il n'a pas pu en profiter. Aucun salaire garanti ne lui

est dû, car il s'agit de jours de congé, pour lesquels un pécule de vacances a été versé. Dans ce cas de figure, le travailleur n'est pas obligé de déclarer son incapacité de travail à son employeur ni de lui fournir un certificat médical.

Il est possible que la maladie se poursuive au-delà de la période de vacances. L'employeur devra payer le salaire garanti uniquement pour les jours de maladie après les vacances, même si la période couverte par le salaire garanti commence à courir dès le premier jour de l'incapacité.

Exemple : un employé est en vacances du 7 au 27 août 2017. Il est victime d'un accident de la route le 21 août, il est en incapacité de travail jusqu'au 30 septembre. La période couverte par le salaire garanti court normalement du 21 août au 19 septembre. Étant donné que les jours compris entre le 21 et le 27 août sont couverts par le pécule de vacances, le salaire garanti ne doit être versé que du 28 août au 19 septembre 2017.

VACANCES COLLECTIVES :

DISTINCTION OUVRIERS – EMPLOYÉS

Quand il est question de vacances collectives, il est nécessaire de nuancer les règles précitées. L'article 56 de la loi sur les contrats de travail indique que pendant des périodes de maladie (entre autres), *l'ouvrier n'a droit à la rémunération « que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler »*

Malgré l'harmonisation des statuts, il faut toujours opérer dans ce cas une distinction entre ouvriers et employés.

Lorsque l'ouvrier tombe malade avant la période de congés collectifs planifiés, il n'a pas droit au salaire garanti pour les jours de fermeture collective. En effet, même s'il n'avait pas été malade, il n'aurait pas dû travailler et donc pas pu prétendre à la rémunération normale, selon ce même article 56. Pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec les vacances collectives, il pourra demander une indemnité de maladie à charge de la mutuelle.

ET PUIS IL Y A L'EUROPE !

Comme mentionné précédemment, un travailleur qui tombe malade avant le début de ses congés planifiés, peut prendre ses jours de vacances ultérieurement. Ceci est conforme au droit européen, selon la Cour de justice européenne. Elle affirme que le congé maladie doit permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie, et les vacances représentent elles une période de détente et de loisirs (Cour de justice, 10 septembre 2009, c-277/08, Pereda).

D'autre part, il est tout à fait correct que le travailleur perde ses jours de vacances à la suite d'une incapacité de travail pendant ses congés résultant d'une maladie ou d'un accident. Cette règle ne concorde toutefois pas avec la jurisprudence européenne. Dans son arrêt du 21 juin 2012, la Cour de justice européenne a décidé qu'un travailleur, en incapacité de travail durant la période de congé annuel payé, a le droit de bénéficier ultérieurement de ce congé « perdu » (CJUE, C-78/11, Anged). Le moment où est survenue l'incapacité de travail, est selon la Cour non conforme à la directive européenne 2003/88 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Il est donc nécessaire d'adapter notre droit national. Dans les faits cela peut se révéler plus compliqué qu'il n'y paraît. Ainsi, un travailleur malade pendant ses vacances devrait avertir immédiatement son employeur et lui envoyer (même depuis l'étranger) son certificat médi-



cal. Pour que l'employeur puisse contrôler la réalité de la maladie, le travailleur devrait communiquer son adresse de villégiature et y rester disponible pour une visite du médecin-contrôle (éventuellement étranger), qui doit satisfaire aux exigences de la loi belge sur la médecine de contrôle. Si l'on veut adapter la législation belge, il faut alors tenir compte des conséquences tant juridiques (au regard du droit à la vie privée, de la déontologie et du secret médical) que pratiques et organisationnelles (en termes de procédure et de contrôle) (avis 1853 du CNT du 28 mai 2013).

OBLIGATIONS PARTICULIÈRES EN CAS DE MALADIE SUR LE LIEU DE VACANCES

Si l'incapacité de travail se poursuit après la

période de vacances et que le travailleur ne peut reprendre le travail à la date prévue, l'employeur doit immédiatement en être informé. Le certificat médical doit faire mention du lieu de vacances, même si c'est à l'étranger. Cela permet à l'employeur d'effectuer une visite de contrôle.

Lorsque le travailleur ne communique pas l'endroit où il se trouve, le médecin-contrôleur se rend alors à l'adresse connue en Belgique. Ceci représente un refus de contrôle avec comme conséquence la perte du salaire garanti (Cour du travail de Mons, 17/02/2014 ; Cour du travail d'Anvers, 20/10/2014 ; Cour du travail de Bruxelles, 13/07/1982).

Erik Massé

REMISE DE € 3 SUR PRESENTATION DE VOTRE WINCARD
+ A GAGNER: 10 ENTRÉES DUO
 (ENVOYEZ VOTRE NOM ET N° D’AFFILIATION À SPECIALS@COUNTDOWN.BE)

3D WORLD
 Yale MAGIC & FUN
 OOSTENDE 24/6 - 03/09/2017

Semoulin Packaging

L'affaire est dans le sac

Parce qu'elle n'acceptait pas la décision unilatérale de la direction de déplacer les vacances annuelles, Judith Papin Vertichelen s'est lancée dans l'aventure syndicale sur une liste CGSLB. Elle en est à son troisième mandat, avec toujours le même calme et la même détermination.

Il existe beaucoup de manières d'exercer un mandat syndical, de la bonne collaboration avec ses petites crispations en cas de conflit d'intérêts à l'affrontement systématique. Selon le caractère du délégué, le tempérament de l'employeur, les priorités des actionnaires, l'état des finances... les relations seront constructives ou détestables.

BONNE AMBIANCE

Semoulin Packaging fabrique des sacs et des bobines imprimées. Selon le produit, l'emballage sera en papier pour du charbon de bois ou de la litière pour chat, recouvert d'une feuille d'aluminium pour préserver les arômes du café ou muni d'une fenêtre de filet pour que le consommateur puisse apprécier l'aspect des pommes de terre. Contrairement à ces immenses usines où l'on ne voit plus personne à côté des machines, ici 71 ouvriers et une trentaine d'employés s'affairent, en trois pauses, autour des imprimantes et des emballeuses. Marché de niche et petites séries expliquent cette main d'œuvre nombreuse, chaque sac ou sachet est unique et Semoulin conseille le client qui, ayant développé un produit, ne sait parfois pas quel emballage choisir pour le diffuser. Lors de notre visite, une équipe installait une toute nouvelle machine, de nouveaux entrepôts se remplissent de palettes en attente de livraison. Semoulin a su s'internationaliser pour exporter une grande partie de sa production vers l'Europe du Nord. En parcourant les locaux, nous apercevons des emballages d'asperges autrichiennes, d'allume-feu polonais, de sacs de foin allemand, de patates irlandaises...

GESTION COURANTE

Dans ce contexte, l'action syndicale de Judith Papin Vertichelen consiste surtout à régler de



Roland Foucart, Nancy Bohy et Judith Papin Vertichelen. À deux pas de la frontière, certains avantages sociaux doivent être soupesés. Les jours de congé compensatoire sont fixés selon le calendrier scolaire belge, tandis que les Français bénéficient d'une fiscalité moins pénalisante.

multiples petits problèmes courants de la vie en entreprise. Pourtant, en 2008, elle s'était engagée à la CGSLB pour refuser une proposition apparemment banale de la direction : changer la période de fermeture collective. « Elle voulait passer du 15 juillet au 15 août » se souvient Judith. « En fait, cela signifiait que nos vacances nous auraient coûté plus cher puisque nous passions à une période plus prisée pour partir en vacances. En obtenant un mandat syndical, je voulais peser sur la décision et finalement, nous avons obtenu gain de cause. »

Depuis, en étroite collaboration avec Fabienne Mention, responsable du soutien syndical à

Mons, Judith assure le suivi des dossiers des affiliés. Depuis les élections sociales de mai 2016, elle peut maintenant s'appuyer sur sa collègue Nancy Bohy qui preste son premier mandat syndical et découvre cet univers inconnu de cette ancienne indépendante.

« Les dossiers sont de natures diverses, l'augmentation des titres-repas, la fixation des jours de congé compensatoires, le paiement du chômage temporaire quand il y en a... et quand l'affaire se révèle plus compliquée, nous pouvons toujours faire appel au service juridique de la zone et à notre secrétaire permanent » concluent-elles.

IdemPapers

Après la faillite, il faut relancer les machines

Le tribunal de commerce de Nivelles a donc prononcé la faillite d'IdemPapers. Les travailleurs ont reçu leur lettre de licenciement du curateur. La Région wallonne doit trouver des solutions pour maintenir le maximum d'emplois.

Située à Virginal dans le Brabant wallon, IdemPapers est une entreprise compétitive dans le secteur du papier. Son carnet de commande est plein. Et pourtant le tribunal de commerce a prononcé sa faillite le jeudi 1er juin. Si tous sont déçus par l'enchaînement de décisions managériales qui ont inéluctablement mené l'entreprise à déposer le bilan, les 380 travailleurs ne partagent pas le même avis sur la suite des événements, quelques-uns sont découragés par la succession de promesses non tenues, beaucoup veulent encore y croire.

PLAN DE RELANCE

La Région wallonne se trouve devant une alternative : réinvestir dans une entreprise viable ou financer 380 travailleurs au chômage... Pour nous, le choix est plus qu'évident, la Région wallonne doit reprendre la gestion de l'entreprise en attendant de retrouver un partenaire industriel crédible. La faillite présente l'avantage de solder les (mauvais) comptes du passé. Trois cadres ont initié un projet qui prétend démontrer que l'entreprise est rentable et qu'une partie du personnel pourrait conserver son emploi. Nous demandons donc à la Région wallonne de soutenir ce projet réellement porteur d'espoir, basé sur une connaissance du marché, des clients, des travailleurs, de l'outil et de ses atouts. La seule possibilité de reprise est de passer par un tiers qui se porterait garant du projet de relance sous forme d'une « location-gérance ». Seule la Sogepa (*) pourrait assurer ce rôle.

CONSERVER LES CLIENTS

Il y a urgence : les clients fidèles se sont engagés à attendre jusqu'au 15 juin, mais au-delà, ils ne peuvent pas garantir qu'ils ne chercheront



Les travailleurs d'IdemPapers mettent la pression sur le gouvernement wallon pour qu'il relance l'entreprise via la SOGEPA. Ils ne veulent pas que l'usine de Virginal soit démantelée comme celle de Nivelles dont certains bâtiments ne sont plus qu'un tas de gravas.

pas d'autres fournisseurs. Cela veut dire que si les machines ne se remettent pas à tourner dès la semaine prochaine, la valeur du portefeuille clients sera définitivement perdue.

Nous demandons donc au parlement wallon et au ministre de l'Économie de prendre les mesures qui vont dans le sens de l'emploi, et de laisser le curateur une fois désigné prendre toutes les mesures utiles pour relancer l'activité dans la configuration préconisée par le plan déposé par les cadres.

En attendant, tous les affiliés de la CGSLB sont accueillis dans nos secrétariats pour constituer leur dossier chômage et pour rédiger leur créance vis-à-vis du fonds de fermeture d'entreprises.

(*) La Sogepa est un outil économique au service de l'intérêt collectif. Elle peut agir comme un fonds d'investissement répondant aux critères de l'investisseur privé, spécialisé dans le redéploiement et l'accompagnement des entreprises en Wallonie.

DERNIÈRE NOUVELLE

Le Ministre Marcourt s'était engagé à analyser toutes les possibilités voire même l'analyse du Business plan des cadres, mais apparemment la Région wallonne a préféré désigner un groupe de travail composé d'une dizaine de personnes pour analyser la réhabilitation du site... ce qui sous entendrait que les machines ne se remettent jamais en route. Apparemment ils ne soutiennent pas l'activité du papier. ■

Chaque délégué cadre CGSLB #faitladifférence !

Délégués cadres, Secrétaires permanents et Responsables sectoriels nationaux se sont rassemblés à la dernière soirée de réseautage de l'Action Cadres CGSLB.



À chaque nouvelle rencontre, il est frappant de constater à quel point tous ces délégués pourtant actifs dans 18 secteurs bien différents sont confrontés au quotidien à des défis similaires.

Ce sont assurément les personnes qui font la différence, et, à la CGSLB, nous allons au-delà des frontières sectorielles. La soirée de réseautage du 26 avril qui a eu lieu au siège social de la CGSLB a commencé par une présentation du large éventail de possibilités que le Syndicat libéral offre à ses délégués. La CGSLB propose des formations, elle se fait le porte-voix des travailleurs au niveau européen, elle apporte, en outre, son soutien sous forme de travail sur mesure au sein du noyau mili-

tant CGSLB de l'entreprise lorsque la concertation échoue.

AVENIR DES PENSIONS

La soirée s'est poursuivie avec l'intervention de Jef Vuchelen, professeur émérite qui nous a fait l'honneur de dresser un tableau interpellant des pensions. *Des mesures telles que travailler plus longtemps sont-elles utiles pour les pensions ? Pouvons-nous affirmer que les piliers de pensions sont enfoncés dans des sables mouvants ?* Le livre « Het pensioenbedrog » (« Le grand mensonge des pensions », non-traduit en français), écrit par Mark Scholliers et le professeur Vuchelen a été longuement commenté lors de cette soirée. L'analyse

intéressante et les alternatives proposées ont été présentées sereinement, ce qui renforçait encore les propos. Un exposé qui aura marqué tous les participants. Nombreux sont ceux à qui il aura ouvert les yeux.

CADRES #FAITLADIFFÉRENCE

Les grandes lignes de la prochaine soirée de réseautage de l'automne sont déjà esquissées. Cadres et délégués CGSLB, nous comptons sur vous ! D'ailleurs, en tant que cadre et affilié à la CGSLB vous pouvez réseauter en continu via la plateforme numérique ACLVB|CGSLB eCONNECT. **Plus d'info?** Envoyez un email à koen.dewinter@cgslb.be.

Koen Dewinter

PERC

Les femmes agissent contre la violence au travail

La réunion du PERC Women's Committee des 6 et 7 avril 2017 s'est tenue à Bruxelles sous la houlette de la nouvelle présidente Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB. Le PERC (Pan European Regional Council) fait partie de la Confédération syndicale internationale (CSI).

Ces militantes syndicales européennes et russes peuvent être fières de leur travail en faveur des femmes. En deux jours elles ont élaboré leur plan d'action 2017. L'un des points inscrits à l'agenda était la violence sexiste exercée sur le lieu de travail. Le Women's Committee appelle toutes les organisations du PERC à se mobiliser pour obtenir une convention de l'OIT fondant la lutte contre la violence à l'égard des hommes et des femmes au travail et à se rallier à la campagne éponyme de la CSI/PERC.

Le programme de travail et le plan d'action du Women's Committee seront présentés par Sabine Slegers lors de la Conférence mondiale des Femmes de la CSI en octobre au Costa Rica.



« Stop à la violence sexiste au travail ». La campagne du Women's Committee a pour objectif d'inciter l'OIT à adopter une convention internationale en la matière.

Travailler, ça fait du bruit et c'est mauvais pour la santé

La musique, les oiseaux qui chantent, le rire des enfants sont des sons, des sons qui représentent la vie. Nous communiquons par des sons, nous sentons les vibrations du son et nos souvenirs sont remplis de sons. Le bruit est également un son, il est parfois nécessaire de faire du bruit, comme lors de manifestations ou d'actions syndicales.

Mais, il faut faire attention au bruit. Car le bruit peut nuire à la santé. Lors du forum du réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement du 24 avril 2017, nous avons abordé l'impact du bruit sur la santé en accordant une attention particulière à la dimension « entreprise ».

Les normes réglementaires ont été abordées ainsi que les outils et méthodes permettant de diminuer les nuisances engendrées par le bruit.

À TRAITER AU CPPT

Au travers de groupes de travail, nous avons abordé trois sous thématiques :

- l'impact sur la santé humaine,
- le lien entre la mobilité et le bruit urbain,
- création des bâtiments sonores « neutres ».

Dans l'entreprise chacun a un rôle individuel à jouer dans la gestion du bruit, mais il y a également un enjeu collectif. Les représentants des travailleurs doivent être attentifs aux émissions sonores sur le lieu de travail et ils peuvent porter ce sujet en CPPT.

COMME UN DÉCHET

En conclusion de la journée, Philippe Vandenebeele, secrétaire régional bruxellois de la CGSLB, a fait le rapprochement entre le traitement du bruit et celui des déchets. Il faut de ce fait lui appliquer la même approche.

« Le bruit a un impact sur l'environnement, sur la qualité de vie, comme les déchets. Le bruit a un impact sur la santé, tant physique que psychologique comme beaucoup de déchets.

Le bruit produit des effets dans le temps, comme les déchets...

En le traitant comme des déchets, nous pouvons réfléchir à ce qui peut être fait à tous les moments du cycle du bruit. Le plus immédiat est de ne pas produire le bruit et si ce n'est pas possible, d'en réduire la quantité.

Mais aussi, il faut traiter le bruit pour qu'il ne produise pas d'effet. Les traitements du bruit sont souvent très compliqués et donc onéreux... le rôle du délégué est important à ce niveau.

Le bruit nous concerne tous, dans l'entreprise mais aussi en dehors de l'entreprise, dans la rue, dans son logement, dans sa voiture... »

Le réseau Brise ne compte pas en rester là avec cette thématique et organisera dans le courant de l'année une campagne « anti bruit » qui, on l'espère, se fera entendre. ■

Yael Huysse



Non-marchand

Le gouvernement ne s'engage pas sur un financement suffisant...ni à long terme !

Ce 1er juin, des militants des secteurs fédéraux de la santé (hôpitaux, soins à domicile,...) sont à nouveau venus réclamer au gouvernement des moyens réalistes pour financer un nouvel accord social pluriannuel dans leur secteur.

Une délégation des travailleurs a été reçue le 1er juin par les ministres Charles Michel, Maggie De Block et Kris Peeters. Le gouvernement ne ferme pas les portes... mais reste dans le flou quand il s'agit de fixer un budget suffisant et surtout à long terme. De leur côté, les employeurs ne veulent pas avancer dans la conclusion d'accords sociaux tant qu'ils ne sont pas sûrs d'obtenir leur financement. Tout au plus le gouvernement et les syndicats ont-ils convenu d'un calendrier de négociations pour aboutir à un (pré) accord avant le contrôle budgétaire de juillet.

BUDGETS DÉRISOIRES

« Nos craintes initiales se confirment » explique Éric Dubois responsable sectoriel CGSLB. « Le gouvernement n'a pas encore réellement précisé ses intentions pour 2017, et encore moins pour les prochaines années. Ces accords sociaux sont pourtant indispensables pour améliorer les conditions de travail, notamment la diminution de la charge de travail et une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sans oublier l'augmentation des rémunérations ». Aux dernières nouvelles, le gouvernement ne prévoit toujours d'allouer aux accords du non-marchand qu'une petite enveloppe de 15 millions d'euros pour 2017, somme dérisoire lorsqu'on la rapporte aux 150 000 ETP occupés dans le secteur... d'autant plus qu'il faudra la partager avec le secteur public selon une clé de répartition encore inconnue à ce jour. Le gouvernement rappelle que la mise en œuvre du tax shift a permis de dégager des budgets pour le secteur. Malgré l'absence de compétitivité dans le secteur non-marchand, les employeurs estiment que ces budgets leur reviennent, les organisations syndicales les réclament aux bénéfices des travailleurs du secteur.

DANS LES RÉGIONS ET COMMUNAUTÉS

En Wallonie, l'exécutif a décidé de dégager 10 millions d'euros en 2018, 20 millions en 2019 et 30 millions en 2020 qui deviendront récurrents les années suivantes en faveur des travailleurs du secteur. Les syndicats entendent essentiellement affecter cette somme à la réduction du temps de travail couplée à des embauches compensatoires sans perte de salaire. « C'est mieux que les 4 millions des accords précédents » reconnaît Christian Lochet, Secrétaire régional wallon. « Cela dit il faudrait au moins dix fois cette somme pour commencer à apporter une véritable solution aux problèmes du non-marchand. »

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le gouvernement a décidé le 11 mai dernier d'amorcer un

rattrapage barémique dans le secteur, en mobilisant un montant de 5 millions d'euros en 2017 et 10 millions en 2018.

À Bruxelles, les marges dégagées par le tax shift fédéral sont promises aux travailleurs, a indiqué l'exécutif. Les discussions ont commencé, mais aucun budget n'a été libéré à ce jour, déplorent les syndicats. Nos revendications portent essentiellement sur le pouvoir d'achat et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Sans réelles avancées et sans garanties de finaliser un accord social pluriannuel ambitieux, les organisations syndicales n'auront pas d'autres choix que de relancer la mobilisation dès septembre. ■



La Commission européenne veut renforcer le congé parental

Présentée le 26 avril en marge du socle européen des droits sociaux, la proposition de la Commission inclut un droit à 10 jours de congé de paternité et de 5 jours par an de congé pour les soins donnés aux proches pour tous les Européens, payés au moins au niveau de l'assurance-maladie.

Le bras de fer est maintenant engagé avec les États membres pour défendre la première mesure qui ouvre de nouveaux droits sociaux aux citoyens européens depuis longtemps. En effet, si ces mesures peuvent paraître peu utiles pour les Belges qui bénéficient déjà de ces droits, il s'agit d'une véritable plus-value dans certains pays européens où ce type de congé est soit inexistant, soit non remboursé. C'est un signal fort envoyé aux gouvernements par la Commission dans son objectif de mettre en place un socle européen de droits sociaux et de rendre à l'Union européenne son triple A social.

La proposition couvre plusieurs pans de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, allant

du congé maternité au congé pris pour soigner des proches.

En matière de congé maternité, il n'y a malheureusement pas eu de nouvelles propositions pour l'augmenter suite au retrait de la proposition législative en 2015. Toutefois, une série de mesures non législatives auront pour but de renforcer les droits des mères dans des domaines comme la protection contre le licenciement des femmes enceintes et la transition entre le congé maternité et le retour à l'emploi.

Les grandes nouveautés concernent le congé paternité et le congé pour soins aux proches. Dans le premier cas, la Commission propose d'introduire un droit individuel à 10 jours de congés payés au

moins au même niveau que l'assurance maladie. Pour les soins donnés à des proches, il s'agit de 5 jours payés avec ces mêmes conditions.

Enfin, pour le congé parental, la Commission propose de donner une certaine flexibilité pour les parents en matière d'horaires, de temps partiel et de lieu de travail pour s'occuper de leurs enfants, mais entend aussi garantir 4 mois de congés payés au minimum au niveau de l'assurance maladie et non transférables entre parents.

Étant donné que ces droits n'existent pas encore dans tous les pays européens, le mouvement syndical européen fera tout ce qui est en son pouvoir pour les défendre face aux États membres et aux employeurs dans les cas où ceux-ci seraient réticents à les prendre en charge. ■

Fin du roaming pour ce 15 juin

Le 1er février dernier, la Commission, le Conseil et le Parlement européen se sont accordés sur les derniers détails accompagnant une mesure très attendue par les consommateurs européens : la fin des frais d'itinérance (roaming en anglais). Finis donc les surcoûts pour l'utilisation de votre téléphone portable lorsque vous êtes à l'étranger.

Attention, ce n'est pas pour autant que vous pourrez appeler un numéro étranger depuis la Belgique sans frais supplémentaires ! Il s'agira simplement d'empêcher tout surcoût pour l'utilisation de son abonnement de téléphone lorsque l'on est à l'étranger, que ce soit pour téléphoner, envoyer des sms ou pour surfer. C'est donc une extension de votre offre belge : ce que vous payez en Belgique, vous le paierez dans toute l'UE. Appeler un numéro français continuera donc à vous coûter plus cher qu'un numéro belge.

Des garde-fous ont toutefois été mis en place pour éviter certains types d'abus. Il ne sera pas possible d'acheter un abonnement illimité à 20 euros en France et de l'utiliser exclusivement en Belgique. Votre opérateur pour-



ra vérifier votre consommation sur les quatre derniers mois pour s'assurer que vous résidez bien dans le pays de votre carte Sim, et vous facturer des surcoûts liés à ces abus. Des exceptions sont toutefois prévues pour les étudiants en séjour Erasmus, les travailleurs expatriés...

Sachez enfin que le changement se fera automatiquement le 15 juin : votre opérateur n'aura en aucun cas le droit de vous demander de payer plus pour profiter de la fin du roaming. ■

Demandeurs d'emploi et vacances

Le demandeur d'emploi peut prendre jusqu'à quatre semaines de vacances par an. Durant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2017 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2016), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2016, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Exemple

Stéphane a été licencié fin septembre 2016. Sur la base de son occupation, il a droit à 18 jours (trois semaines, en régime de 6 jours par semaine) de congés payés en 2017. En juillet 2017, Stéphane, toujours en chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'il ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'il avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2016.

Attention

Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps et les répartir éventuellement sur plusieurs mois. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre !

La CGSLB vous enverra sous peu un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.

Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être opérée.

Allocations vacances jeunes et seniors

Pour connaître le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, il faut considérer les prestations fournies l'année précédente (exercice de vacances).

Si vous avez travaillé une année entière, vous avez droit, l'année suivante (année de vacances) à 4 semaines de congé. Quelqu'un qui n'a pas travaillé tout l'exercice de vacances, n'a pas un droit complet aux congés payés.



C'est notamment le cas des jeunes qui quittent l'école et commencent à travailler en octobre, ils n'auront droit qu'à une semaine de congés payés l'année suivante. Les travailleurs âgés (50 +) qui retrouvent un travail après une période de chômage ou d'invalidité ne se sont pas non plus constitués des droits pour des vacances. Afin de ne pas les priver de congé, les régimes vacances jeunes et vacances seniors ont été créés. Ils prévoient le paiement d'allocations vacances à charge de l'ONEM pour les jours de congé qui ne sont pas couverts par un pécule.

VACANCES JEUNES

Pour avoir droit aux vacances jeunes, il faut réunir certaines conditions au cours de l'exercice de vacances (l'année qui précède celle au cours de laquelle le jeune prend ses congés, soit celle de la fin de ses études) :

- ne pas avoir 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- avoir arrêté ses études ;
- avoir travaillé un mois sans interruption au cours de l'année de fin d'études, l'occupation doit au moins compter 70 heures de travail ou des heures assimilées (par exemple, pour maladie). Attention : une occupation sous le régime de vacances des services publics ne compte pas.

VACANCES SENIORS

Pour avoir droit à maximum 4 semaines de vacances seniors complémentaires, il faut réunir les conditions suivantes :

- être occupé sous les liens d'un contrat de travail et dépendre du régime de vacances du secteur privé (le droit aux vacances seniors n'existe donc pas pour les indépendants, le personnel enseignant et la fonction publique) ;
- avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de congés payés au cours de l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité durant l'exercice de vacances.

ALLOCATIONS

Les allocations de vacances jeunes et seniors sont des allocations de chômage à charge de l'ONEM, payables par le biais de votre secrétariat CGSLB. Elles se montent à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du mois au cours duquel se situe la première période de vacances jeunes ou seniors.

Toutefois, le montant est plafonné. Actuellement, l'allocation est de 55,88 euros maximum par jour et de 39,28 euros minimum par jour. Il faut déduire 10,09 % du montant au titre de précompte professionnel.

Remarque

Avant de prendre des jours de vacances jeunes ou seniors, il faut avoir épuisé les jours de congé couvert par un pécule à charge de la caisse de vacances ou de l'employeur.

Si vous pensez avoir droit à des allocations de vacances jeunes ou seniors ou si vous souhaitez de plus amples informations sur les formalités à accomplir, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

[Service chômage](#)

LES ENSEIGNANTS ET LE SALAIRE DIFFÉRÉ

Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée.

Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant toute l'année scolaire, peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter au secrétariat local de la CGSLB pour demander le paiement d'allocations de chômage.

Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète.

Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante :

Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

Exemple:

Vous avez effectué un temps plein en février 2017, à raison de 24 heures par semaine.

La formule s'applique comme suit :
 $24 \text{ jours} \times 0,2 \times 24/24 = 4,8$

=> Vous avez droit à 5 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 7 juillet. (DA)

Juillet :

Lu	Ma	Mer	Jeu	Ven	Sa	Dim
					1	2
					RD	
3	4	5	6	7	8	9
RD	RD	RD	RD	DA		

[Service chômage](#)

Éducation au respect de l'environnement au collège Notre-Dame de Bon Secours



Au collège Notre-Dame de Bon Secours de Binche, la dimension écologique fait partie d'une réflexion globale.

Carmela De Luca, déléguée APPEL au CE et au CPPT participe pleinement au projet d'éducation relatif à l'environnement de cet établissement.

Dans une école, comme dans une entreprise, pour que quelque chose fonctionne, il faut que tout le monde soit impliqué, de la direction aux élèves, en passant par les professeurs et les ouvriers. Plusieurs projets environnementaux ont ainsi pu voir le jour. Tout est parti de plusieurs constats : des espaces verts colonisés par des bâtiments, un grand jardin négligé et transformé en dépôt, de la terre recouverte d'asphalte... une absence d'espaces verts en somme. La prise de conscience va concrètement s'opérer en 2010 lors d'une visite du jardin avec des élèves afin d'observer la mousse collée sur les murs. « J'ai pu constater que les ouvriers s'approprièrent à pulvériser de l'herbicide sur les quelques plantes qui subsistaient, mais sans intention de replanter quoi que ce soit. C'était le moment de créer de nouveaux espaces de vie », explique Laurence Herbaut, professeure de science et coordinatrice des projets environnementaux de l'établissement.

RESTAURER LA BIODIVERSITÉ

À partir de là, le collège va alors se donner comme objectifs de recréer des écosystèmes différents avec les élèves, de les étudier et de sensibiliser les membres du collège pour que ces espaces soient préservés. En créant des zones naturelles au sein du collège, le collège comptait aussi limiter la fragmentation du paysage. Ainsi, avec la bonne volonté des élèves et la participation de bénévoles, une mare a été créée et plusieurs espèces végétales plantées.

Ceci a permis d'attirer un maximum d'espèces animales et végétales. Cette manière positive d'éduquer à l'environnement permettait en outre de développer chez les jeunes une conscience et un sens de la participation, et de leur faire acquérir

en même temps des connaissances sur les principes écologiques. Chez les professeurs, à force de communiquer avec les plus motivés et de les sensibiliser, une Eco-Team a pu se mettre en place et d'autres projets ont vu le jour (smoothie, soupe, classe nature, plantation d'un verger...).

Aujourd'hui, tout le monde est concerné, tout le collège participe. Cela va du ramassage des déchets dans la cour jusqu'à la plantation d'arbustes ou de fleurs pour ramener la nature au sein de l'établissement. Depuis peu, une classe nature est à disposition des professeurs. Les élèves ont cours dehors, pour leur permettre de renouer avec la nature et l'environnement.

DU RESPECT POUR TOUS

Notre déléguée, Carmela ressentait un certain malaise de la part des techniciennes de surface, l'impression de ne pas être respectées. Depuis sa participation active aux différents projets, Carmela constate que les choses changent. Un calendrier « main verte » a été créé à l'initiative des techniciennes de surface. Lorsque les élèves respectent quelques conditions (pas de déchets qui traînent dans la classe, les chaises sur les bancs...), ils reçoivent une « main verte » de la part de la personne qui nettoie leur classe. Pour ce qui est des produits de nettoyage, les détergents agressifs ont été remplacés par des produits biodégradables.

Charline Wandji



Carmela De Luca, déléguée APPEL, Charline Wandji responsable de la cellule environnement de la Régionale wallonne de la CGSLB et Laurence Herbaut, professeure de science et coordinatrice des projets environnementaux. Derrière la mare créée pour favoriser la biodiversité, on aperçoit la classe nature.