

# Industrial relations for a green economy

Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded

by

DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

**Belgium Case:  
NEKTO A.S.B.L.**

# Industrial relations for a green economy

Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded

by

DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

## **PRESENTATION (IDENTITY CARD OF BEST PRACTICE)**

### **Information on the good practice**

Company : NEKTO A.S.B.L.

Region/area : Neufvilles, Hainaut, Belgique

Person interviewed : Pascal Daubericy

Structure of belonging:

NEKTO est l'une des A.S.B.L.<sup>1</sup> du Centre Reine Fabiola (maison d'éducation et d'hébergement pour personnes handicapées) qui fait partie du secteur des ateliers protégés (CP 327.03).

Office or Service/Role : délégué FGTB aux CE, CPPT et DS à temps plein.

Address : 3, rue du Clypot, 7063 Neufvilles

### **Project description and employment impacts**

Le Centre Reine Fabiola emploie environ 800 travailleurs et NEKTO, entre 250 et 260 travailleurs à temps plein.

Le Centre Reine Fabiola est le deuxième employeur de la région de Soignies après les carriers.

L'activité de NEKTO est centrée sur le service aux entreprises et, en particulier, sur la sous-traitance d'activités de manutention de marchandises pour la distribution (emballage, tri,...). Une section de l'entreprise s'occupe également du tri de bandes dessinées pour l'éditeur Dupuis.

NEKTO bénéficie de subsides de l'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées). Néanmoins, elle doit dégager des moyens financiers complémentaires pour assurer son fonctionnement au travers de ses activités. A ce titre, NEKTO se situe sur un marché concurrentiel car 60 entreprises de travail adapté coexistent en Wallonie.

Au départ, les projets en matière d'environnement ont porté sur le tri des déchets au niveau du Centre Reine Fabiola (sensibilisation, mise en place de poubelles pour le tri sélectif dans les services administratifs et les foyers). Les personnes handicapées ont directement participé de manière enthousiaste.

Le tri des déchets a également été réalisé, cette fois sur de grandes quantités, au niveau de NEKTO. C'est ainsi que les déchets qui auparavant représentaient un coût pour l'entreprise, rapportent désormais des bénéfices. Les déchets d'emballages sont valorisés et revendus. L'entreprise a conclu des conventions avec des partenaires pour le rachat notamment des plastiques et des cartons.

Ensuite, la gestion de l'eau a été revisitée chez NEKTO. Des citernes et un double circuit de distribution d'eau (potable et non-potable) ont été installés.

La cogénération, quant à elle a été développée à l'occasion du raccordement au réseau public de gaz naturel. La toiture a été équipée de panneaux photovoltaïques.

---

<sup>1</sup> Association à But Non Lucratif

# Industrial relations for a green economy

Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded

by

DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

Dernièrement, deux véhicules électriques ont été acquis pour les déplacements professionnels et le recours à des vélos électriques est en phase de test, ce qui permettra de réduire l'utilisation de véhicules à essence ou diesel.

L'activité n'a pas permis de création d'emplois « verts » à proprement parler, ni ne développe de produits « verts ». Un poste a cependant été créé au niveau de la direction pour la gestion de l'énergie et des déchets. Par ailleurs, NEKTO génère une autoproduction d'électricité grâce aux investissements réalisés pour l'installation de panneaux photovoltaïque et d'une chaudière à cogénération. Des systèmes de récupération d'eau de pluie permettent également de réduire la consommation d'eau de distribution.

D'une manière générale, l'impact environnemental de l'entreprise est assez faible, à l'exception de la section qui s'occupe de l'entretien des jardins. Cependant, les déchets végétaux produits sont traités dans une autre section chargée du compostage.

## **Description of the elements of criticality, areas of risk/opportunity, elements that produced the conflict**

Aucun élément de conflit n'est à relever au niveau des négociations avec l'employeur. Le projet a démarré en 2006. La vision environnementale a mis un peu de temps à se mettre en place.

Néanmoins, la direction a pris rapidement conscience que les prix des ressources et de l'énergie notamment allaient augmenter dans les années à venir et a décidé d'investir de manière proactive afin de réduire la consommation car les factures étaient de plus en plus conséquentes. Des études coûts-bénéfices ont été réalisées qui l'ont convaincue de la nécessité d'investir mais pas seulement. Une conscience écologique réelle s'est également développée.

Le prochain gros chantier qui concerne le développement de solutions de mobilité durables se heurte cependant à de multiples contraintes externes. Les horaires de bus sont fixes avec deux passages le matin et deux le soir et la gare de Soignies, la plus proche, se situe à 6 km. La société publique de transports en commun (TEC) ne veut pas adapter les horaires de passage. Quant au covoiturage, il fonctionne mal car insuffisamment formalisé au niveau des règles à respecter par les uns et les autres. La plupart des travailleurs préfèrent venir en voiture qui est la solution la plus rapide.

Pour le reste, l'entreprise est arrivée à un niveau de saturation en matière d'investissements environnementaux et il s'agira surtout à l'avenir d'entretenir l'existant.

## **Actors involved in the negotiation process and the events that have led steps of stalling or acceleration**

Une fois la prise de conscience environnementale acquise, un poste de travail a été créé au niveau de la direction pour la gestion de l'énergie et des déchets. A partir de ce moment, la gouvernance environnementale a été intégrée dans le fonctionnement courant de l'entreprise et les démarches n'ont plus dû être entamées systématiquement par la délégation syndicale, comme cela avait le cas, par exemple, lors de l'achat de la chaudière à cogénération.

Au niveau du Centre Reine Fabiola, une fonction identique a été créée. Les personnes impliquées dans la concertation sociale relative aux projets environnementaux sont les conseillers en prévention et les responsables de maintenance.

# Industrial relations for a green economy

Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded

by

DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

A partir de 2005, le point « environnement » a été systématiquement mis à l'ordre du jour des réunions du CPPT. Il a fallu ensuite une bonne année pour que les projets démarrent. A présent, la délégation syndicale n'est plus à l'initiative. Par exemple, la pose de doubles vitrages a été décidée directement par l'employeur. Le prochain chantier concerne l'utilisation de produits d'entretien écologiques sur les 40 sites du Centre Reine Fabiola.

Au départ, la délégation syndicale a également bénéficié du soutien de la Cellule RISE du CEPAG/FGTB wallonne et a participé aux formations qu'elle organise.

## **Outcome of the process in terms of agreements**

Aucune CCT (Convention Collective de Travail) n'a été signée. Une fois la démarche environnementale acceptée par la direction, les projets se sont mis en place sans qu'il ait été besoin de la cadrer par des engagements formels.

## **Influence of events/actions indirectly related to the negotiation process**

L'augmentation des prix de l'énergie a joué un rôle déterminant.

## **Theme of the information/communication (workers, citizens, institutions, ...)**

Les projets relatifs à la gestion énergétique ont été présentés aux travailleurs. Les investissements ont parfois été importants et il s'agissait d'expliquer que ceux-ci seraient rentables à moyen et long terme car ils réduiraient les coûts à supporter par l'entreprise.

Des formations ont également été organisées sur le tri des déchets par les contremaîtres. Des compacteurs ont été achetés afin de réaliser des ballots et deux personnes sont assignées uniquement à cette tâche. En l'occurrence, il ne s'agit pas de nouveaux emplois mais de la requalification d'emplois existants.

Des panneaux didactiques ont été posés dans les salles de réunions destinés aux personnes externes. Les différents projets environnementaux sont également présentés aux membres du groupement d'entreprises dont fait partie NEKTO quand des visites sont organisées.

Les administrations communales et régionales sont également au fait des projets menés dans le cadre des demandes de subsides réalisées et en font la promotion à leurs niveaux.

## **Training of workers**

Au niveau du Centre Reine Fabiola, le SEFOPE (Service de Formation Permanente) a aidé à expliquer aux personnes handicapées un certain nombre de comportements et l'intérêt de ceux-ci (tri des déchets, extinction de la lumière quand on sort d'une pièce, ...).

# Industrial relations for a green economy

Innovative bargaining processes for a sustainable growth and a quality employment



Project VS/2014/0405 co-founded

by

DGESAI - DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS and INCLUSION

## **Strengths and weakness**

Au niveau des points forts, on peut relever que la démarche environnementale réalisée au niveau de l'entreprise a permis de développer également des comportements plus écologiques au niveau de la vie privée des travailleurs. Une continuité s'est ainsi développée en termes de prise de conscience. Le principal point faible soulevé par la délégation syndicale est que, in fine et en l'absence de législation contraignante, la réalisation des projets est déterminée par le bon vouloir de la direction qui a seule le pouvoir de décision. Le travail des délégués a été essentiellement de convaincre. La législation oblige l'employeur à investir annuellement 2% de la masse salariale dans la formation des travailleurs. Une disposition similaire devraient être prises en matière d'environnement.

## **Impact of the regulatory/legal/contractual environment on the implementation of the good practice**

Les subsides régionaux ont facilité les décisions d'investissement, notamment pour l'achat de la chaudière à cogénération et la pose de panneaux photovoltaïques.

Chaque fois qu'un permis de bâtir a été demandé, l'isolation de la toiture ou la pose de double ou triple vitrages ont facilité l'octroi de l'autorisation.

## **Transferability of the good practice**

Sur le principe, les bonnes pratiques de NEKTO peuvent être reproduites à condition que la volonté de la direction et les moyens financiers soient présents.

En ce qui concerne NEKTO, la dimension sociale de l'activité a facilité l'évolution des mentalités et la prise de conscience écologique. Les travailleurs du secteur (éducateurs, assistants sociaux,...) sont plus sensibles à ces questions qu'ailleurs.

## **Press material**

L'émission Regards FGTB dont le lien figure ci-dessous se fait l'écho de ce qui se passe en Wallonie en matière d'environnement dans l'entreprise. En effet, des initiatives très concrètes, associant délégations syndicales et directions, montrent le chemin de la transition. L'exemple de NEKTO a fait notamment l'objet d'une séquence :

<http://www.fgtb-wallonne.be/regards/2011/04/19/transition-juste-vers-une-societe-bas-carbone>