

Ca se joue  
en Europe  
L'Allemagne prise  
à son propre jeu

Commerce  
Pour un même travail,  
les travailleurs doivent  
avoir les mêmes droits !

Finances  
Chez Belfius,  
du LOVE aussi  
pour les travailleurs

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Congrès

## RAPPORT DE FORCE & ORGANISATION COLLECTIVE

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

**4 Dossier** Retour sur le Congrès CNE 2023 : rapport de force et organisation collective au programme !  
Le 10 novembre dernier, plus de 250 militants et permanents de la CNE se sont rassemblés pour le Congrès de la CNE 2023. Au programme : comment la CNE peut renforcer la construction du rapport de force et l'organisation collective des travailleuses et travailleurs.

**6 Ça se joue en Europe** L'Allemagne prise à son propre jeu  
Championne de l'austérité budgétaire, l'Allemagne a suspendu le 23 novembre son « frein à l'endettement ». Ce qui ne l'empêche pas de défendre l'austérité au niveau européen.

**7 Infographie économique** Les flexi-jobs en quelques chiffres  
Le gouvernement Vivaldi a décidé d'étendre les flexi-jobs à une série de secteurs en échange d'un encadrement légèrement plus strict de cet énième sous-statut. Petite enquête sur les flexi-jobs, chiffres à l'appui.

**8 Chronique juridique** Report des jours de congé en cas de maladie  
A partir du 1er janvier 2024, si vous tombez malade pendant vos congés, vous pourrez reporter ces jours.

**10 Actualités** Intérimaires Résultats de notre enquête et prime de fin d'année  
Au début de l'année 2023, la CNE a réalisé une enquête auprès de ses membres intérimaires. Les 244 participants au questionnaire partagent les problèmes auxquels ils font face mais nous donnent aussi des éléments sur le syndicalisme que les intérimaires veulent construire avec la CNE. Voici quelques résultats.

**11 Commerce** Pour un même travail, les travailleurs doivent avoir les mêmes droits !  
Le 29 novembre dernier, 150 militants du Commerce ont mené une action devant le SPF Emploi, lieu de la réunion où patrons et syndicats abordaient le sujet brûlant de l'harmonisation des commissions paritaires du secteur.

**12 Non Marchand** Il est minuit moins une minute pour le Non Marchand Ensemble, mobilisons-nous !  
Du chant, des slogans, des visuels léchés, des notions de désobéissance civile et de négociation revisitées : la créativité et l'énergie des travailleurs et travailleuses du Non Marchand est sans limite.

**13 Finances** Chez Belfius, du LOVE aussi pour les travailleurs  
Les interlocuteurs sociaux n'étant pas arrivés à un accord dans le cadre de l'AIP 2023-2024, le gouvernement a fixé la norme salariale à 0,00% soit un blocage complet des salaires mais a permis l'octroi d'une prime de pouvoir d'achat unique pour les entreprises ayant enregistré de bons résultats.

**14 L'équipe à la Une** Une prime très attendue pour le call center de VOO  
Avec plus de 500 travailleurs, WBCC n'entrait pas dans les conditions définies au niveau sectoriel pour accorder une prime pouvoir d'achats à ses travailleurs.

**15 Elections Sociales** Personnel de direction ou bien cadre ?  
Ces deux notions sont définies de manière précise dans le cadre des élections sociales, et elles ne correspondent pas spécialement à la manière dont elles sont habituellement utilisées dans les entreprises.

**16 Edito** Dindons / Moutons  
On le croyait mort depuis 9 ans, mais Jean-Luc Dehaene donne son avis sur les prochaines élections. On l'a vu à la télé - donc c'est vrai. Vous n'y croyez pas ? Vous avez raison.

## Le trait de Serge Dehaes...





## Indexation de la cotisation des membres

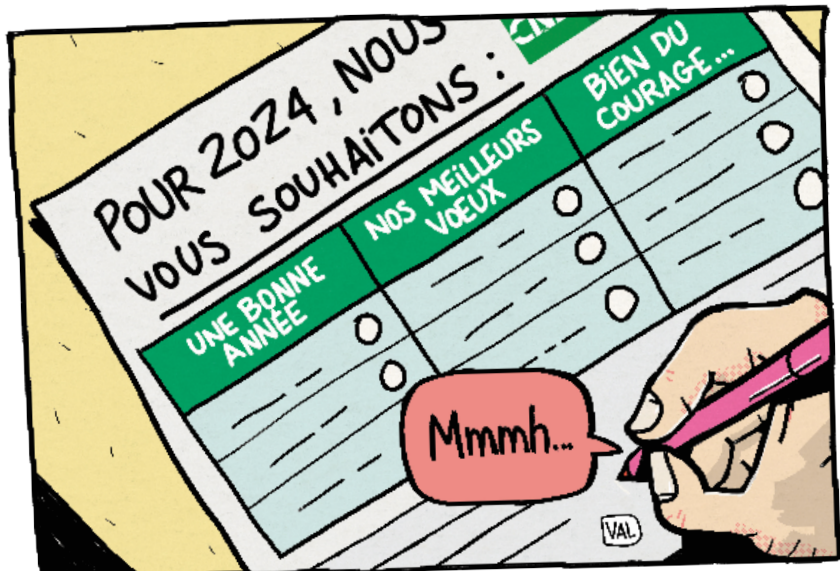
Depuis 2 ans, tous les prix ont explosé : heureusement en Belgique votre syndicat a tenu bon pour conserver l'indexation automatique de vos salaires ou allocations. Les prix restent élevés, mais que ferions-nous si nos revenus étaient 15% plus bas ?

Les coûts augmentent aussi pour les organisations de la CSC, c'est pourquoi les cotisations seront indexées à partir du 1er janvier 2024. Cette adaptation est nécessaire pour que la CSC puisse continuer à défendre pleinement vos intérêts: de bonnes conditions de travail, de bons salaires et le maintien de l'index, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de meilleures pensions et allocations. De surcroît, la CSC peut aussi continuer à investir dans ses services: un guichet numérique via [www.macsc.be](https://www.macsc.be), l'accompagnement de carrière individuel, des conseils sur mesure, l'assistance juridique, etc.

- Vous trouverez ici un aperçu de toutes nos cotisations: <https://www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation>



- Vous trouverez ici tous les avantages de votre affiliation: <https://www.lacsc.be/affiliation/vos-avantages>



## 2024 sera une année de choix

Dans les entreprises et dans le pays, nous forgerons des choix lors des élections. Avant cela, nous appartiendra de choisir les bons candidats, ou les bonnes questions à débattre : la démocratie ne consistera jamais à choisir des réponses aux questions qu'on nous impose, mais bien à choisir nous-mêmes les questions.

Et chaque jour de l'année, nous aurons aussi à faire un choix.

**Le choix** de la classe résistante face à la classe dominante.

**Le choix** du collectif contre les égos.

**Le choix**, plutôt que le confort de l'entre-soi, d'organiser tous les travailleurs et travailleuses.

**Le choix** de l'égalité et de l'unité.

**Le choix** d'être un syndicat, et des syndicalistes dignes de ce nom.

Nous vous souhaitons, et à tous vos collègues et vos proches, une année 2024 pleine de santé et de solidarité, et le bonheur de faire ensemble **les meilleurs choix possibles**.

## Un accord historique en CP 337

La Commission paritaire 337, c'est le parent pauvre du Non Marchand. Commission paritaire résiduaire, elle reprend les ASBL qui ne sont répertoriées nulle part ailleurs. C'est un secteur hétéroclite, qui comprend aussi bien les mutuelles, les ambassades, les organisations internationales de lobby, les fonds sociaux, les communautés religieuses, les écoles européennes... et on en passe ! Lors des négociations sectorielles, un déclic s'est réalisé : la concertation sociale et la négociation collective, ça paie ! Le protocole d'accord signé reprend l'essentiel des revendications syndicales, qui devront progressivement être mises en œuvre :

- Prime syndicale de 95€ pour les temps pleins, 47,5€ pour les temps partiels.

- Accord sur l'extension des droits à la formation dans les petites organisations :

- moins de 10 salariés : 1 jour individuel ;
- 10-20 salariés : 1 jour individuel + 2 jours collectifs.

- Convention collective pour les carrières longues.
- Application du droit à la déconnexion aussi pour les entreprises de moins de 20 travailleurs.
- Organisation d'un groupe de travail pour approfondir la question de la classification de fonction.
- Prime de fin d'année similaire au secteur des Aides-familiales :
  - Employés : 575,91€ + 2,5% du salaire annuel (salaire octobre x 12)
  - Ouvriers : 435,12€ + 2,5% de salaire annuel (salaire octobre x 12).

Un parent pauvre... qui s'enrichit !

Retour sur le Congrès CNE 2023

# Rapport de force et organisation collective au programme !

Le 10 novembre dernier, plus de 250 militants et permanents de la CNE se sont rassemblés pour le Congrès de la CNE 2023. Au programme : comment la CNE peut renforcer la construction du rapport de force et l'organisation collective des travailleuses et travailleurs.

D'un côté, la société n'a jamais été aussi riche. De l'autre, elle n'a jamais été aussi incapable de traduire cette richesse matérielle, culturelle et technologique en progrès utile pour tous. Les entreprises accumulent des profits historiques, mais beaucoup de personnes n'arrivent plus à nouer les deux bouts. La domination caractérise notre système politique et économique capitaliste : domination des grandes puissances sur d'autres pays, des marchés financiers sur les travailleurs, du patriarcat sur les femmes, du racisme sur les personnes racisées, du système technologique et économique sur la nature, etc.

## Comment gagner ?

Partant de ce contexte peu réjouissant, le Congrès s'articule autour de la question suivante : comment gagner ? Comment obtenir des droits pour les travailleurs ? Comment faire advenir le projet social de la CNE ? Il donne plusieurs orientations sur la stratégie de notre syndicat et trace un horizon pour les années à venir.

Premièrement, en définissant plus clairement contre qui on se bat. Le Congrès assume clairement le conflit entre la classe dominante d'une part, et la classe travailleuse d'autre part. Nous appelons classe dominante un groupe d'individus et d'institutions dans la société qui s'approprie une part de plus en plus importante des richesses et du pouvoir. La CNE considère que les intérêts de la classe dominante, notamment sous la forme des profits et de l'accaparement des richesses, sont structurellement en contradiction avec les intérêts de la classe travailleuse. Il peut arriver que

ces intérêts convergent pour tels groupes, à tel moment, dans telle entreprise, mais c'est l'exception, pas la règle.

Ensuite, en réinvestissant l'action collective. Notre syndicat a trois grandes stratégies pour obtenir des droits pour les travailleurs : le service aux membres, la concertation sociale et l'action collective.

Une enquête, conduite par des chercheurs de l'UCLouvain et qui a recueilli près de 4.000 réponses des militants et des affiliés de la CNE<sup>1</sup>, a mis en évidence un déséquilibre entre les trois grandes stratégies syndicales. En effet, en règle générale, les militants consacrent la majorité du temps syndical à des réunions d'instances en entreprise d'abord, au service aux membres ensuite. L'organisation collective est, quant à elle, souvent délaissée, faute de temps.

Le Congrès a donné des orientations pour réinvestir l'organisation et l'action collectives. Il fait de cette stratégie un préalable nécessaire à l'utilisation des deux autres stratégies syndicales. Sans rapport de force, il est difficile d'obtenir des victoires syndicales uniquement par la négociation ou la concertation sociale. Sans rapport de force pour obtenir des victoires syndicales, il n'y a pas de droits qui protègent les travailleurs et donc pas de services individuels à rendre à nos affiliés. Nous avons parfois tendance à considérer la construction d'un rapport de force en dernier recours, lorsque la négociation n'a pas permis d'obtenir les résultats espérés. Par ce congrès, la CNE réaffirme la centralité du rapport de force au cœur de l'action syndicale.

Le Congrès indique des axes de travail pour construire ce rapport de force sur le lieu de travail, et au-delà.

Au-delà du lieu de travail, l'action collective a vocation, selon la CNE, à devenir sectorielle, intersectorielle, interprofessionnelle et internationale, car c'est ainsi qu'elle est la plus forte. Si des actions de toutes sortes peuvent renforcer la mobilisation, la CNE assume et reconnaît que les actions de masses, interprofessionnelles et, de préférence, en front commun restent le mode privilégié du syndicalisme. Ces actions peuvent être centralisées (à Bruxelles) ou décentralisées. La grève générale en est l'exemple le plus abouti.

Sur le lieu de travail, les militants de la CNE cherchent à organiser leurs collègues en priorité. Le syndicalisme défendu par la CNE ne se limite pas aux frontières juridiques de l'entreprise ou des unités techniques d'exploitation. Face à la fragmentation de l'entreprise, l'ensemble des acteurs de la CNE défend un syndicalisme qui organise le collectif de tous les travailleurs sur un lieu de travail, entendu au sens large.

## Que rôle pour les affiliés ?

Le Congrès insiste sur le fait que nous voulons réussir à ce qu'un maximum d'affiliés ait un rôle actif dans l'organisation collective des travailleurs. Dans les entreprises qui ont une délégation syndicale, les affiliés sont des contacts privilégiés et les équipes syndicales proposent aux affiliés de s'impliquer à leur échelle dans le projet syndical. La CNE veut aussi donner une place et un





rôle dans l'action collective aux affiliés qui sont dans des entreprises sans délégation syndicale. La mise en contact des affiliés d'une même entreprise entre eux ou avec la délégation CNE la plus proche ainsi que les expériences de syndicalisme territorial ou de filière, doivent essayer de répondre à cet enjeu.

A présent, l'enjeu est de mettre en œuvre les textes du Congrès dans nos pratiques syndicales. Pour ce faire, la CNE s'est engagée à renforcer sa capacité d'organisation collective avec les moyens existants et ses propres forces. Cela signifie que ses militants et permanents s'engagent à rééquilibrer l'utilisation de leur temps entre les trois grandes stratégies syndicales, autrement dit, qu'une partie du temps aujourd'hui consacré à la concertation sociale glisse vers l'organisation et l'action collectives, puisque la mission de service aux membres ne peut pas globalement reculer et que l'action collective rend la concertation sociale plus efficace.

Au boulot !

**Clarisse Van Tichelen**

*1 Cette enquête envoyée en octobre 2022 était destinée aux militants et aux affiliés des entreprises avec une délégation syndicale de la CNE.*

## Quelques mots de notre Présidente, Cathy Englebert



**En quoi le congrès est-il un moment important pour la CNE ?**

Le Congrès est un moment important pour la CNE car il définit les orientations syndicales de la Centrale pour les 4 prochaines années. C'est un exercice de démocratie qui donne la parole à de nombreux militants mais aussi aux professionnels de la Centrale car ensemble ils discutent, débattent, amendent et valident nos lignes de force et donc nos priorités futures.

**Pourquoi est-ce que le thème du rapport de force et de l'organisation collective des travailleurs est important à tes yeux ?**

Sans rapport de force, il est impossible d'obtenir des victoires syndicales uniquement par la négociation ou la concertation sociale et à l'inverse, pas de construction de rapport de force sans action et organisation collective des travailleurs.

Un constat que j'aime souvent faire est le fait que chez Aldi, nous avons certes obtenus aux cours des 30 dernières années de nombreuses victoires et avancées syndicales. Toutes sont reprises dans un recueil de CCT d'entreprise et pas UNE n'a été obtenue sans rapport de force. Nous avons dû à chaque fois passer par la grève ou la menace avec préavis. A travers cet exemple, tout est dit...

Les défis de demain sont nombreux, nous faisons face à un monde patronal et politique de plus en plus durs et méprisants envers les syndicats. Face à ces attaques, nous devons pouvoir nous défendre et contre-attaquer afin de rester plus que jamais un contre-pouvoir. Sans cela, que sera le syndicat de demain ?

**Est-ce qu'il y a un moment qui t'a particulièrement marqué pendant le Congrès ?**

C'est le moment où, en fin de congrès, tous les congressistes se sont levés et ont commencé à chanter « on est là, on est là... » en hommage aux militants Delhaize. C'était émouvant et symbolique d'une lutte syndicale exemplaire la plus longue depuis des décennies. Un bel exemple d'organisation collective, de mobilisation, de solidarité et de rapport de force et même si l'issue du combat n'est pas celui espéré, rien n'est jamais vraiment fini.



# L'Allemagne prise à son propre jeu

Championne de l'austérité budgétaire, l'Allemagne a suspendu le 23 novembre son « frein à l'endettement ». Ce qui ne l'empêche pas de défendre l'austérité au niveau européen.

Le « frein à l'endettement » est une règle inscrite dans la Constitution allemande depuis 2009. Elle impose au gouvernement fédéral et aux régions (les Länder) de limiter leur déficit, soit la différence entre leurs recettes et leurs dépenses. Et c'est la Cour constitutionnelle qui vérifie que c'est bien le cas. Or, en novembre, la Cour a estimé que le budget de l'État ne respectait plus cette condition.

Le gouvernement prévoyait 60 milliards d'euros d'investissement dans la transition climatique et la politique industrielle. Mais ces dépenses dépassaient la ligne rouge. Le gouvernement décidait donc de les inscrire dans un « fonds spécial » hors budget. Une pratique utilisée en fait depuis de nombreuses années. Mais l'opposition a saisi la Cour constitutionnelle, et celle-ci a rappelé le gouvernement à l'ordre. Il se retrouve en situation délicate. Le choix est simple : soit respecter le frein à l'endettement et sabrer dans ses dépenses de transition écologique et industrielle, soit investir dans la transition et neutraliser le frein à l'endettement. C'est la deuxième option qui est choisie. Le ministre des Finances, pourtant très attaché à l'orthodoxie budgétaire, a annoncé la suspension du frein à l'endettement, en tout cas pour 2023.

## En-deçà et au-delà du Rhin

Cette décision a des implications politiques bien au-delà des frontières de l'Allemagne. À plusieurs niveaux. D'abord, celui du financement de la transition écologique. Peut-on combiner la transition écologique et l'équilibre budgétaire ? Un rapport remis récemment à la première ministre française soulève aussi cette question, et la réponse est la même qu'en Allemagne. Une hausse de la dette publique est inévitable. Et si les États tentent de s'y opposer en refusant d'investir, ils feront pis que mieux. Car les catastrophes climatiques ont un coût (pensons aux 2 milliards d'euros des inondations de 2021 en Belgique). En dépensant pour protéger les citoyens et les entreprises des catastrophes climatiques (par exemple en aménageant les rivières), on réduit ce coût. Investir protège donc les finances publiques à long terme, même si à court terme la dette publique augmente. D

Deuxième question que soulève le débat allemand, celle des règles budgétaires européennes. Ces règles existent depuis le Traité de Maastricht (1992). Elles ont été constamment renforcées, notamment lorsqu'en 2012 l'Allemagne imposa à l'Europe d'adopter son frein à l'endettement sous la forme du Traité budgétaire européen.

Actuellement, ces règles font l'objet d'une révision, et celle-ci devrait aboutir cette fin d'année. Après le Covid, beaucoup espéraient que ces règles seraient assouplies, par exemple en prévoyant que les investissements dans la transition, la santé, etc., soient sortis du calcul du déficit. Mais cela ne semble pas être le cas. Et le pays qui s'y oppose le plus est l'Allemagne ! Ce pays pratique donc allègrement le double discours. Assouplissement des règles en-deçà du Rhin, durcissement au-delà.

## Campagne électorale

Ces derniers temps, beaucoup d'experts et de politiciens belges et wallons tiennent un discours alarmiste sur l'état des finances publiques. À en croire certains, la faillite serait proche. Et nul doute que l'équilibre budgétaire va être un des tubes de la prochaine campagne électorale. Le cas allemand invite à réfléchir et à se méfier des discours simplistes. L'équilibre budgétaire n'est pas une fin en soi.

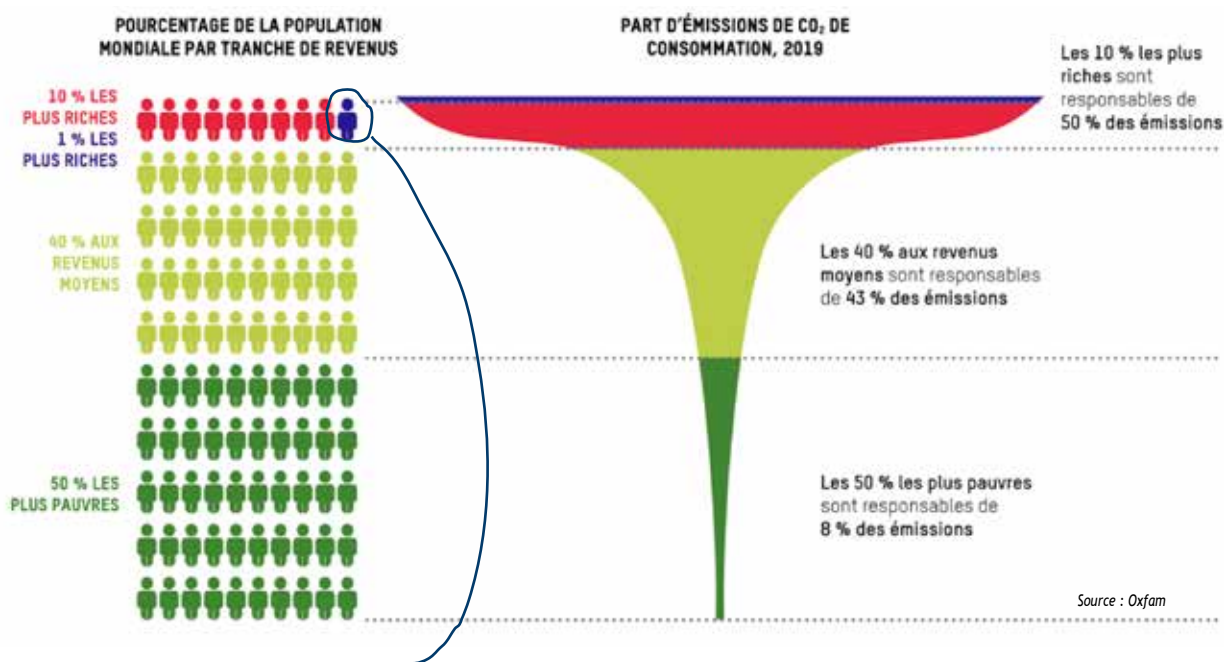
S'il constitue un frein, non seulement à l'endettement, mais à notre capacité à répondre aux besoins indispensables de la société, il doit être rejeté. Même le gouvernement allemand a dû le reconnaître.

Étienne Lebeau



# Justice sociale, justice climatique : même combat !

/// Nous étions 25.000 dans la rue le 3 décembre pour exiger des mesures à la hauteur de la crise écologique. Un récent rapport de Oxfam démontre combien il n’y aura pas de justice climatique sans justice sociale : les plus riches ont une responsabilité très lourde dans la crise climatique.

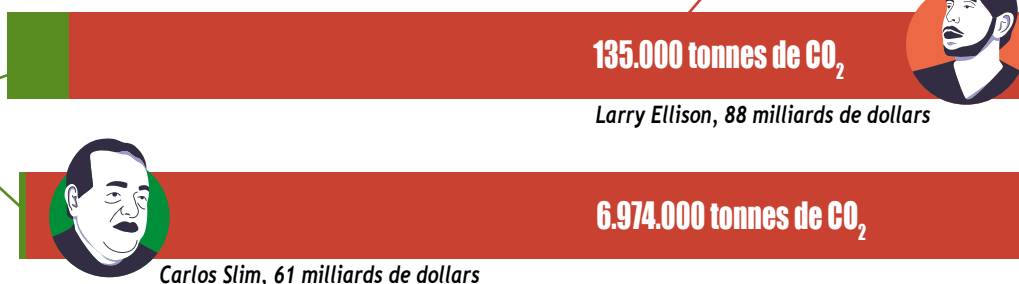
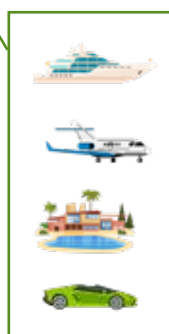


## Comment les 1% les plus riches sont les principaux responsables de la crise climatique ?

- par leur mode de vie quotidien ultrapolluant,
- par leur pouvoir de décision sur les choix de production avec une seule boussole : la maximisation de leur profit,
- par l'influence qu'ils ont sur les médias et la politique.

Exemples avec deux milliardaires :

### Emissions annuelles en tonnes de CO<sub>2</sub> liées à l'immobilier, voitures, avions et yacht



A titre de comparaison, les émissions de consommation des 99% les moins riches de la population sont de 4,1 tonnes de CO<sub>2</sub> par personne et par an.

C'est donc le pouvoir des ultrariches sur nos choix de production qui est plus problématique encore que leur mode de vie ultrapolluant. Puisqu'ils décident de ce qu'on produit et comment en fonction de ce qui leur rapporte le plus d'argent, ils investissent dans des industries ultrapolluantes et bloquent les mesures écologiques. Au-delà de la critique de la consommation, nous devons nous attaquer à la concentration du pouvoir économique dans les mains des classes possédantes pour résoudre la crise écologique.

### Emissions annuelles liées à leurs investissements



# Report des jours de congé en cas de maladie

/// A partir du 1er janvier 2024, si vous tombez malade pendant vos congés, vous pourrez reporter ces jours.

La réglementation en matière de vacances annuelles sera alors modifiée : si vous tombez malade pendant vos vacances, vous ne les perdrez plus. Petit guide pratique.

## Principe des vacances annuelles

Tout travailleur a le droit de prendre, chaque année, des vacances annuelles légales (aussi appelées « congés payés »). Le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit au cours d'une année dépend des prestations de travail que vous avez fournies au cours de l'année précédente. Si, en 2023, vous avez travaillé à temps plein dans un régime de 5 jours par semaine, vous aurez droit à 20 jours de vacances annuelles en 2024.

Attention, dans de nombreux secteurs et/ou entreprises, les travailleurs ont droit, en plus des jours de vacances annuelles, à des jours de vacances extra-légales (congés d'ancienneté, congés basés sur l'âge, etc.). Les règles détaillées dans cet article s'appliquent seulement aux vacances annuelles légales, et pas aux congés extra-légaux (sauf si le texte qui les institue - cela peut être une CCT, le règlement de travail ou le contrat de travail - le prévoit ou renvoie aux règles des vacances annuelles).

## Maladie pendant les vacances annuelles

Jusqu'au 31 décembre 2023, en cas de coïncidence d'une période de vacances annuelles avec une période d'incapacité de travail (maladie ou accident), la règle est la suivante : la première cause de suspension prime sur la seconde cause de suspension. Cela signifie que si vous étiez déjà en vacances annuelles lorsque votre mala-

die a commencé, c'est la première cause de suspension (les vacances annuelles) qui prime sur la seconde cause (la maladie). Vous êtes donc considéré comme étant en vacances annuelles. Cette règle ne permet pas aux travailleurs qui tombent malades pendant leurs vacances de bénéficier de 4 semaines de vacances, puisque, pendant (une partie de) celles-ci, ils sont malades. Or, une directive européenne de 2003 impose aux Etats membres d'accorder au moins 4 semaines de vacances annuelles à leurs travailleurs. Pour être en conformité avec le droit européen, la règle devait être changée et cela sera chose faite à partir du 1er janvier 2024.

A partir du 1er janvier 2024, si vous tombez malade ou êtes accidenté alors que vous êtes en vacances annuelles, vous pourrez reporter les jours de congé dont vous n'avez pas pu bénéficier jusqu'au 31 décembre de l'année en cours ou, lorsqu'il vous est impossible de prendre ces jours reportés avant cette date, sur une période de 2 ans.

### Exemples

*Hakim a fixé ses congés en accord avec son employeur du lundi 22 juillet 2024 au vendredi 16 août 2024 inclus. Il tombe malade du mercredi 24 juillet 2024 au mardi 30 juillet 2024. Il pourra reporter 5 jours de congé (du 24 au 30 juillet, moins les 2 jours du week-end) à un autre moment en 2024 et au plus tard pour le 31 décembre 2024.*

*Jeanne a fixé ses congés en accord avec son employeur du mardi 17 décembre 2024 au mardi 31 décembre 2024. Elle tombe malade du lundi 16 au vendredi 20 décembre. Elle pourra reporter les 4 jours de congé (du 17 au 20 décembre) qu'elle n'a pas pu prendre. Comme il lui est impossible de prendre ces jours*

*reportés pour le 31 décembre 2024 (car elle est déjà en congé jusqu'à cette date), elle pourra les reporter sur une période de 2 ans, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2026.*

## Conditions du report

En cas de maladie ou d'accident, la loi impose trois obligations au travailleur pour bénéficier du salaire garanti : 1. informer l'employeur de l'incapacité de travail, 2. remettre un certificat médical (sauf pour le premier jour, maximum 3 fois par année civile<sup>1</sup>) et 3. se laisser examiner par un médecin-contrôle.

En cas de maladie ou d'accident qui survient pendant une période de vacances annuelles, la loi reprend et adapte ces trois obligations pour le travailleur qui souhaite exercer son droit au report des jours de congé :

1. Informer l'employeur. Vous devez informer votre employeur immédiatement de la maladie ou de l'accident survenu pendant vos vacances et de votre lieu de résidence si vous ne vous trouvez pas à votre domicile connu de l'employeur (p. ex. parce que vous êtes à l'étranger). La loi ne prévoit pas de modalités précises : vous pouvez le faire par téléphone, SMS, courriel, via un collègue ou un membre de votre famille. Il est toutefois conseillé de garder une trace écrite de cette communication.
2. Remettre un certificat médical. Vous devez toujours envoyer un certificat médical à votre employeur lorsque vous souhaitez exercer votre droit au report des jours de vacances qui coïncident avec une incapacité de travail. La dispense pour le premier jour de maladie ne s'applique pas. Le certificat médical devra mentionner l'incapacité de travail (maladie ou accident), la durée





probable de celle-ci et si le travailleur peut se déplacer. Le délai de production du certificat médical peut être précisé dans le règlement de travail. Si rien n'y est précisé, le délai d'envoi est de deux jours ouvrables à compter du premier jour de l'incapacité (et la réception peut avoir lieu après le délai). En cas de force majeure (p. ex. une hospitalisation), vous pouvez envoyer le certificat médical plus tard, mais le délai doit être raisonnable. La loi ne prévoit pas de modalité précise : vous pouvez remettre votre certificat médical en main propre ou l'envoyer par courriel, courrier postal, Whatsapp, etc.

3. Se laisser examiner par un médecin-contrôle. L'employeur a la possibilité de faire contrôler votre incapacité de travail, par un médecin de son choix (que l'on appellera « médecin-contrôle »). Le médecin-contrôle vérifie uniquement si vous êtes incapable de travailler et la durée probable de votre incapacité. Toutes les autres données sont couvertes par le secret professionnel. Le médecin-contrôle n'a pas le droit de communiquer le diagnostic à l'employeur, ni d'intervenir dans le traitement prescrit par le médecin.

Si ces trois obligations sont respectées, vous pourrez (ce n'est pas une obligation) reporter les jours de vacances qui ont coïncidé avec votre incapacité de travail. Ces jours seront qualifiés de suspension du contrat liée à une incapacité de travail et vous percevrez le salaire garanti. Le choix de la date de report des jours de vacances se fera de commun accord avec votre employeur, selon les règles habituelles. Si vous souhaitez reporter ces jours immédiatement après la période d'incapacité de travail, vous devez en faire la demande à votre employeur au plus tard au moment où vous lui transmettez votre certificat médical. L'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

#### Exemple

*Sonia est en vacances annuelles du 1er août au 20 août 2024. Partie en Espagne, elle se casse le pied lors d'une chute en randonnée le 5 août. L'hôpital espagnol dresse un certificat médical qui la couvre du 5 août au 31 août. Si elle souhaite reporter les jours de congé dont elle n'a pas pu profiter (12 jours, du 5 août au 20 août), elle doit informer son employeur dès le 5 août de son accident ainsi que de son lieu de rési-*

*dence en Espagne. Elle doit également envoyer le certificat médical espagnol à son employeur et ce, au plus tard le 6 août (c'est-à-dire le deuxième jour ouvrable à compter du 5 août, qui est le premier jour de l'incapacité) sauf si un autre délai a été fixé dans le règlement de travail. Dans l'éventualité où son employeur envoie un médecin-contrôle sur son lieu de résidence en Espagne, elle doit se laisser examiner par celui-ci. Elle pourra reporter ces 12 jours de congé à un autre moment en 2024 à convenir de commun accord avec son employeur. Si elle souhaite bénéficier de ces 12 jours de congé dès la fin de la période d'incapacité (à partir du 1er septembre), elle doit en faire la demande à l'employeur au plus tard au moment où elle lui envoie le certificat médical (c'est-à-dire le 6 août). L'employeur peut accepter cette demande (dans ce cas, Sonia bénéficiera de ces 12 jours de congé à partir du 1er septembre), soit la refuser (dans ce cas, d'autres dates devront être convenues de commun accord).*

**Bénédict Canivez**

1 Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle en modifiant le règlement de travail.

Intérimaires

# Résultats de notre enquête et prime de fin d'année

/// Début 2023, la CNE a réalisé une enquête auprès de ses membres intérimaires. Les 244 questionnaires que nous avons reçus traitent des problèmes du quotidien et du syndicalisme que les intérimaires veulent construire avec la CNE. Voici quelques résultats.

## 1. L'intérim est un contrat précaire de longue durée

La plupart des affiliés qui ont répondu travaillent en intérim depuis un moment, souvent pendant plus de deux ans dans la même boîte. Malgré cela, 62% ont des contrats à la semaine, et 25% ont des contrats journaliers. En d'autres mots, les travailleurs intérimaires sont en fait intérimaires pendant de longues durées pour la même entreprise mais avec des contrats courts.

## 2. Des contrats stables et le respect des droits

La revendication première est d'avoir un boulot plus stable. La majorité des intérimaires demande un CDI, mais on retrouve aussi des demandes de CDD ou simplement des contrats plus longs et réguliers. Comme intérimaire il est aussi difficile de faire respecter ses droits: surtout en ce qui concerne le droit à l'égalité avec les travailleurs permanents de la même entreprise, mais aussi pour les salaires, les contrats, le droit au salaire garanti en cas de maladie ou aux vacances. Il y a bien sûr des affiliés pour qui tout va bien mais on est loin du discours tout rose des agences d'intérim !

## 3. Plus d'échanges et d'informations pour un travail plus fort ensemble

Notre enquête s'interroge aussi sur ce qu'on peut faire ensemble syndicalement. La plupart des affiliés interrogés disent travailler dans des entreprises où les syndicats sont présents et où les délégués défendent en général les droits des intérimaires.

Mais on peut faire plus ensemble. Les répondants souhaitent plus de contacts avec les délégués syndicaux. Il s'agit d'avoir

**Vous avez travaillé au moins 65 jours comme intérimaire**  
(ENTRE LE 01.07.22 ET LE 30.06.23)

**Vous avez droit à une prime de fin d'année!**  
\*8,33% DE VOTRE SALAIRE BRUT ENTRE 01.07.22 ET 30.06.23

plus d'infos sur ses droits comme intérimaires (de préférence format papier). En se connaissant mieux, on pourra mieux lutter ensemble. L'idée d'une newsletter plaît aussi.

## Des primes et des infos

D'abord, si vous avez travaillé au minimum 65 jours (régime 5 jours semaine) ou 494 heures entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023, vous avez droit à une prime de fin d'année qui correspond à 8,33% de votre salaire brut. Dans les outils de l'app CSC se trouve un « Intérim Assistant » qui vous aide à savoir si vous avez droit à la prime.

Ceux qui sont dans les conditions (tous les détails sur [interimunity.be](http://interimunity.be)) ont dû recevoir un document du fonds social pour les intérimaires à la mi-décembre (si pas, contactez le fonds social au +32 2 203 60 95). Ce document est à renvoyer, complété, au plus vite au siège de la CNE (Service primes, 52 Av. Robert Schuman, 1401 Ni-

velles). Les affiliés à un syndicat recevront en plus une prime syndicale de 112€.

Ensemble avec Intérim United, le syndicat des intérimaires de la CSC, la CNE informe dans les entreprises autour de la prime syndicale. Les équipes syndicales ont à leur disposition une brochure « SOS intérim » qui reprend les droits des intérimaires et la checklist sur les obligations de l'employeur. C'est l'occasion d'entrer en contact avec les intérimaires, d'informer sur leurs droits, entendre leurs soucis et les remettre la table avec les patrons.

Pour le futur, la CNE veut mieux communiquer et faciliter les échanges avec les intérimaires. Ils sont nombreux à demander de renforcer les contacts avec la CNE et ses militants en entreprise. Nous sommes convaincus que des campagnes fortes dans lesquelles les intérimaires sont impliqués permettront d'améliorer concrètement le quotidien.

*Thomas Englert*





# Pour un même travail, les travailleurs doivent avoir les mêmes droits !

Depuis des années, la CNE dénonce la franchise utilisée par des grandes enseignes pour maintenir, voire accroître leurs bénéfices en s'attaquant aux droits des travailleurs. Les conflits Mestdagh-Intermarché et Delhaize ont rendu cette aberration encore plus visible. Le 29 novembre dernier, 150 militants du Commerce ont mené une action devant le SPF Emploi, lieu de la réunion où patrons et syndicats abordaient le sujet brûlant de l'harmonisation des commissions paritaires du secteur.

Dans une étude sortie en juillet<sup>1</sup>, la CNE montrait déjà que dans les magasins franchisés, il y a moins d'emplois et encore plus de contrats précaires que dans les magasins intégrés. Les salaires et les conditions de travail sont plus bas puisque les commissions paritaires des magasins franchisés (CP 201 ou 202.01), qui sont prévues au départ pour le petit Commerce, prévoient moins de droits.

Le système de la franchise vise à écraser la concurrence et tire les droits, déjà faibles, de tous les travailleurs du secteur vers le bas. Comme le Commerce n'est pas délocalisable, il a fallu que les géants de la distribution trouvent une autre stratégie pour réduire la masse salariale et attaquer la capacité des travailleurs de s'organiser, c'est la franchise.

## Rien ne justifie ces différences

Rien ne justifie que des travailleurs faisant exactement le même métier, dans des magasins similaires, pour la même enseigne, doivent pour certains prester 38h pour un

temps plein, qui peuvent s'étaler sur 6 jours par semaine, d'autres 36h30 alors que la base devrait être de 35h en maximum 5 jours par semaine pour tous.

Rien ne justifie, alors que les salaires du Commerce sont dans le top 3 des plus bas salaires en Belgique, que certains aient des salaires encore plus bas que la moyenne du secteur alors qu'ils travaillent pour un grand groupe.

Rien ne justifie, sachant que la majorité des travailleurs du Commerce ont des horaires variables, qu'il y a une majorité de femmes, dont certaines mères seules, que certaines reçoivent leurs horaires seulement une semaine à l'avance, rendant l'équilibre vie privée-vie professionnelle encore plus difficile, alors que d'autres les reçoivent 3 semaines à l'avance, leur permettant un peu plus de perspectives.

Rien ne justifie que certains travailleurs du secteur ne puissent toujours pas s'organiser dans l'entreprise afin de faire valoir leurs droits, construire la solidarité et améliorer sensiblement leur quotidien en magasin, alors que nous sommes au 21ème siècle, en Belgique.

## Harmoniser les droits des travailleurs vers le haut

Pour la CNE, il est urgent de revoir les commissions paritaires du Commerce afin de faire cesser ce dumping social en harmonisant les droits des travailleurs vers le haut. La sous-commission paritaire 202.01 (magasins d'alimentation ayant plus de 20 travailleurs et moins que 3 magasins), dans laquelle ne se trouve quasi que de la franchise, détruit les maigres conquêtes des travailleurs du Commerce alors que derrière se trouvent des multinationales qui génèrent des profits plantureux. Elle doit être supprimée. Ce rassemblement symbolique était un avertissement aux employeurs du secteur qui refusent d'appliquer un principe pourtant essentiel : pour un même travail, les travailleurs doivent avoir les mêmes droits !

Myriam Djegham

1 L'étude complète est disponible via [https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6550-cne/dossier-presse.pdf?sfvrsn=f7d733a3\\_0](https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6550-cne/dossier-presse.pdf?sfvrsn=f7d733a3_0)



Il est minuit moins une minute pour le Non Marchand

# Ensemble, mobilisons-nous !

/// Du chant, des slogans, des visuels léchés, des notions de désobéissance civile et de négociation revisitées : la créativité et l'énergie des travailleurs et travailleuses du Non Marchand est sans limite.

Le jeudi 30 novembre à Louvain-La-Neuve se tenait la grande assemblée générale du Non Marchand, qui a rassemblé plus de 500 militants.

## Coup d'œil dans le rétro

Un coup d'œil dans le rétro est toujours nécessaire pour avoir une vision d'ensemble de la route parcourue. Que de luttes et de victoires concrétisées à travers les derniers accords Non Marchand :

- **Fédéral** : 1 milliard € dont le fonds blouse blanche pour la revalorisation salariale.
- **Région wallonne** : 260 millions € pour des emplois supplémentaires, la réduction collective du temps de travail et des revalorisations salariales.
- **Bruxelles** : 57 millions € pour des mesures de mobilité et des revalorisations salariales.
- **Fédération Wallonie-Bruxelles** : 35 millions € pour des revalorisations salariales.

Mais ces quatre dernières années ont été aussi marquées par des crises successives qui ont mis en lumière et accéléré les tensions en œuvre dans le Non Marchand, dont la pénurie du personnel.

Le personnel de ces secteurs est essentiel. Pourtant, il reste invisibilisé et manque cruellement de reconnaissance. Les victoires arrachées doivent servir d'exemple et nous encourager à continuer à nous mobiliser, car elles ne suffisent pas à changer de paradigme. Aujourd'hui, il est minuit moins une pour le Non Marchand.

## Parole de militants

« Nous ne sommes pas des nounous, nous éduquons et accompagnons les citoyens de demain. Pourtant nous avons les salaires parmi les plus bas. Notre métier est beau

mais n'attire plus les jeunes. Face à la pénurie de puéricultrices, il est urgent d'améliorer les conditions de travail. » témoigne une déléguée de la Petite Enfance.

Le tableau n'est pas plus reluisant dans les autres sous-secteurs : pression au travail, exigence de rentabilité au détriment de la prise en charge des publics.

« Les secteurs du Non Marchand produisent une richesse sociétale et collective qui n'a pas de prix et qui rapporte à tous. Nos métiers sont de beaux métiers. Travailler dans le Non Marchand, oui ! Mais plus à n'importe quel prix, ça suffit. » relaie une travailleuse d'un grand hôpital Liégeois.

## Un moment charnière pour les secteurs du Non Marchand

Le ton est donné, ces

quatre prochaines années seront rythmées par les mobilisations, articulées autour d'une feuille de route commune.

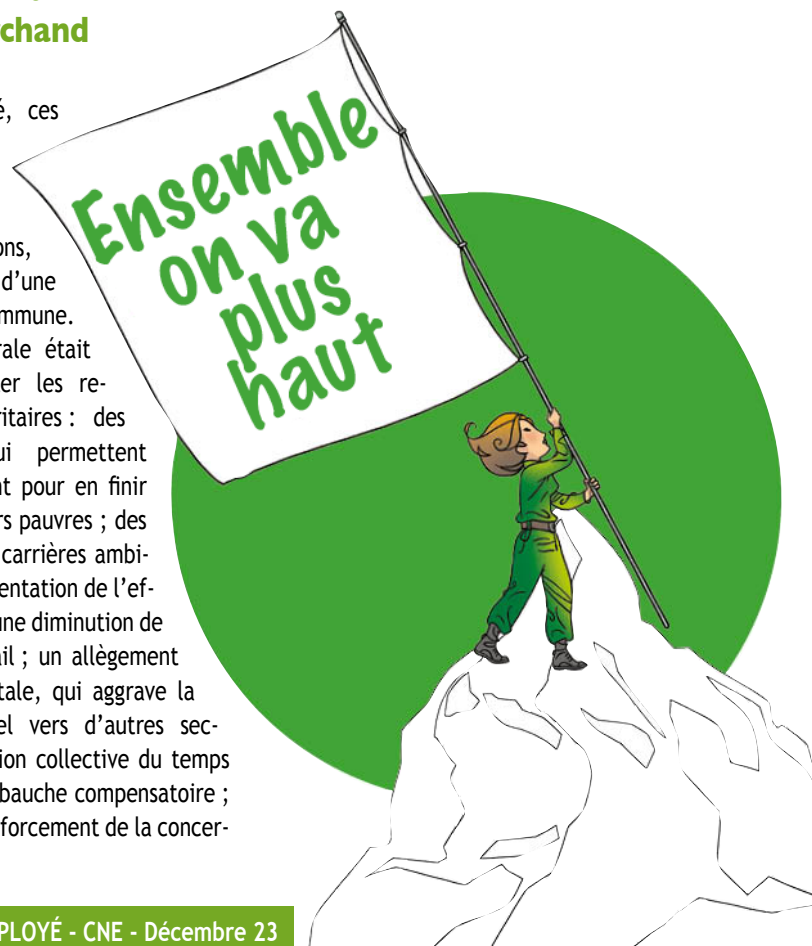
L'assemblée générale était l'occasion de voter les revendications prioritaires : des rémunérations qui permettent de vivre dignement pour en finir avec les travailleurs pauvres ; des mesures de fin de carrières ambitieuses ; une augmentation de l'effectif permettant une diminution de la charge de travail ; un allègement de la charge mentale, qui aggrave la fuite du personnel vers d'autres secteurs ; une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire ; le respect et le renforcement de la concer-

tation, ainsi que la lutte contre la commercialisation du Non Marchand sous toutes ses formes (par exemple les violences managériales).

Les prochaines élections de juin 2024 seront cruciales : nous attendons des prochains gouvernements qu'ils concrétisent un programme ambitieux pour la population et le Non Marchand. Au-delà des élections, nous continuerons à porter les revendications, pour veiller à leur financement et leur bonne application.

Ensemble on va plus haut, en avant pour un refinancement ambitieux du Non Marchand, à hauteur de ses enjeux !

La CNE Non Marchand





# Chez Belfius, du LOVE aussi pour les travailleurs

Les interlocuteurs sociaux n'étant pas arrivés à un accord dans le cadre de l'AIP 2023-2024, le gouvernement a fixé la norme salariale à 0,00% soit un blocage complet des salaires mais a permis l'octroi d'une prime de pouvoir d'achat unique jusqu'à concurrence de 750€ pour les entreprises ayant enregistré de bons résultats.

Les discussions entre la fédération patronale du secteur bancaire, Febelfin et les organisations syndicales n'ayant pas débouché sur un accord sectoriel, les négociations relatives au paiement de la prime se sont déroulées au niveau des entreprises.

Chez Belfius Banque, au vu des résultats exceptionnels réalisés en 2022 par le groupe et la Banque en particulier, la CNE et d'autres fractions syndicales ont très vite revendiqué, en délégation syndicale, le paiement du montant maximal autorisé mais sans que cela ne produise les effets escomptés.

Lors des conseils d'entreprises suivants, diverses interpellations du front commun syndical ont permis d'ouvrir à nouveau les débats. Il est important de souligner que l'ensemble des collaborateurs ont été tenu au courant de nos démarches et que de très nombreux collègues nous ont témoigné leur soutien. Les discussions qui ont suivi en délégation syndicale n'ont pas pu déboucher sur un accord, la direction ayant proposé le paiement d'une prime de pouvoir d'achat en échange, entre autres, de la modification de certaines composantes de la rémunération pour l'exercice salarial 2023.

La position du comité syndical CNE était assez stricte et ne laissait que peu de place à la négociation : octroi de 750€ (éventuellement moins) mais sans condition.

La direction ne montrant toujours pas de signe d'ouverture, malgré une dernière déclaration du front commun au conseil d'entreprise, il était temps de passer à l'action...



Réunis en front commun, la CNE et les autres fractions syndicales avaient anticipé la réponse de la direction et déjà décidé de sensibiliser le personnel par l'entremise d'une action ludique via des post-it, commandés au préalable et personnalisés pour l'occasion avec le message suivant : « Beaucoup de love pour la prime de pouvoir d'achat ». Le slogan de la campagne publicitaire actuelle de la Banque étant le « LOVE », il fallait que cette dernière ne montre pas uniquement son LOVE pour les clients mais aussi pour ses collaborateurs.

Le matin du 24 octobre 2023, aux portiques d'entrée de la Tour Belfius, des délégués de la CNE ont participé à la distribution

des post-it en demandant aux travailleurs de les apposer dans les ascenseurs, les couloirs, les coffee corners... de manière à montrer leur soutien et à conscientiser la direction quant au paiement de la prime de pouvoir d'achat. Une partie de l'équipe CNE a également été placarder de très nombreux post-it sur l'ensemble des surfaces vitrées du sas d'entrée de l'étage du comité de direction.

A peine l'action terminée, la direction faisait procéder au retrait de tous les post-it. Par la suite, les responsables syndicaux de chaque fraction ont été contactés par la direction afin de leur signifier qu'une proposition serait faite lors de la prochaine délégation syndicale, prévue le 30 octobre 2023.

Lors de cette réunion, et devant l'intransigeance affichée par la CNE et les autres fractions syndicales, toujours en front commun, la direction a finalement décidé d'octroyer le paiement d'une prime de pouvoir d'achat à concurrence de 500€.

L'action post-it a largement dépassé l'espérance que l'équipe CNE et le front commun avait placée en elle. C'est le secteur des Banques (CP310) qui était visé par l'action mais cette dernière a eu le mérite d'impacter les filiales de la Banque (CP200) mais également Belfius Assurances (CP306) pour lesquelles aucun espoir de prime ne pouvait être envisagé mais qui recevront aussi 500€. C'est donc l'ensemble du groupe Belfius qui profitera de cette victoire syndicale.

*L'équipe syndicale CNE Belfius*

# Une prime très attendue pour le call center de VOO

WBCB est l'un des derniers call centers encore présents en Wallonie. Avec plus de 500 travailleurs, cet employeur de la CP200 n'entrait pas dans les conditions définies au niveau sectoriel pour accorder une prime pouvoir d'achats à ses travailleurs. Et pourtant... Céline Louis, déléguée CNE nous raconte.

**Comment avez-vous appris que vous n'entriez pas dans les conditions ?**

En fait, on s'en doutait. Nous sommes un sous-traitant, une société de coûts qui sont entièrement refacturés à VOO SA, ce qui fait que nous ne faisons jamais de bénéfice. Il était donc évident que malgré nos efforts au quotidien, WBCB ne pouvait pas justifier de bons résultats dans son bilan comptable.

**Quelle a été votre réaction ?**

Immédiatement, nous nous sommes dit « Ok, le secteur ne le prévoit pas, mais ça ne veut pas dire qu'on ne peut pas en réclamer une ». On a envoyé rapidement un premier mail à la direction pour faire une demande officielle. Nous avons un argumentaire fourni par le service d'études, et nous étions soutenus par notre permanente. Nous insistions dans ce mail sur le caractère motivant d'une telle prime pour le personnel qui a vraiment trimé ces deux dernières années. Les activités ont augmenté, et chaque travailleur a rapporté plus de 20.000€ à l'entreprise en 2022, malgré la situation difficile pour tout le monde.

**Comment a réagi la direction ?**

Il est toujours compliqué de parler avec la direction. Leur réponse a été relativement rapide et brève : « Nous ne sommes pas mandatés pour répondre favorablement à l'octroi de cette prime ». Mais cela ne nous a pas convaincu. Il était peut-être possible de le refacturer à VOO par exemple. En juin, Orange a racheté VOO. La direction s'est donc à présent retranchée derrière le nouveau propriétaire, même si pour nous, cela ne changeait rien. On a donc insisté par mail, téléphone.



la reçoivent au prorata, et la maladie de moins de 60 jours est assimilée à du travail. Nous avons envoyé un mail au personnel en expliquant la genèse de cet avantage et ses modalités d'octroi. Nous en avons d'ailleurs profité pour préciser que cette victoire était totalement verte, malgré les communications contradictoires qu'ils avaient reçus entre temps.

**Et pour vous, équipe CNE, qu'en pensez-vous ?**

Nous sommes satisfaits de

**Pourquoi ont-ils changé d'avis alors ?**

Finalement, en novembre, cette insistance a payé. Orange, ayant entendu que les différentes délégations CNE du groupe réclamaient cette prime de manière récurrente et argumentée, a décidé d'octroyer une prime pour l'ensemble des travailleurs OBE, VOO, WBCB et Be tv afin de récompenser l'engagement des travailleurs.

**Vous êtes satisfaits des conditions d'octroi et du montant octroyé ?**

Nous allons recevoir à la mi-décembre, et donc à un moment idéal juste avant les fêtes, un chèque consommation de 175€ net, valable un an. Les nombreux intérimaires (une centaine dans l'entreprise) y ont également droit au prorata de leurs prestations. Les conditions d'octroi englobent énormément de travailleurs. Toute personne employée depuis le 1er octobre 2023 peut y prétendre. Les temps partiels

ce qu'il s'est passé. Notre équipe était seule à réclamer cette prime. Nous avons une kyrielle d'arguments à mettre sur la table et nous savions que c'est ce que le personnel souhaitait plus que tout en ces temps difficiles. Le quotidien des travailleurs des call centers est compliqué, avec une surveillance accrue à chaque instant et une pression constante. Cette prime est vécue comme une reconnaissance pour le travail fourni. Notre équipe syndicale CNE est jeune, et cette victoire nous porte pour le futur. De nouveaux défis nous attendent avec la récente reprise par Orange. Nous restons vigilants afin de conserver les emplois au sein de WBCB. Et puis il y a les élections sociales qui se préparent. Nous espérons pérenniser nos mandats mais surtout en obtenir de nouveaux.

*Propos recueillis par Florence Boisart*



# Personnel de direction ou bien cadre ?

**P**ersonnel de direction, personnel cadre, quelles fonctions ? Ces deux notions sont définies de manière précise dans le cadre des élections sociales, et elles ne correspondent pas spécialement à la manière dont elles sont habituellement utilisées dans les entreprises. Nous revenons dans cet article sur ces deux notions.

## Personnel de direction

Au début de la procédure, l'employeur doit présenter la liste des fonctions de « personnel de direction ». La notion de « personnel de direction » n'est pas seulement importante pour la procédure électorale. Après les élections, l'employeur choisira sur cette liste les représentants patronaux qui siègeront dans les instances paritaires (Conseil d'Entreprise - CE-, Comité pour la prévention et la protection au travail - CPPT).

Sont considérées comme personnel de direction, les personnes qui sont en charge de la gestion journalière de l'entreprise et qui ont mandat de représenter et d'engager l'employeur. Il s'agit donc des personnes disposant des plus hautes fonctions hiérarchiques dans une entreprise, ainsi que des membres du personnel qui sont immédiatement subordonnés à ces personnes, pour autant qu'elles accomplissent également des missions de gestion journalière.

La législation et la jurisprudence interprètent cette définition de façon limitative. Seuls les deux premiers niveaux de di-

rections sont à considérer pour la définition du personnel de direction. Par exemple, un directeur de département, qui est placé sous les ordres d'un directeur général, qui à son tour dépend d'un président-directeur général ou d'un conseil d'administration, ne pourra pas faire partie du personnel de direction car il se trouve hiérarchiquement au troisième niveau.

## Personnel cadre

Si l'entreprise emploie au moins 15 cadres, une représentation distincte des cadres doit être désignée pour le CE et de ce fait, un collège électoral distinct doit être constitué pour eux. Par contre, pour le CPPT, la loi sur le bien-être au travail ne fait pas de distinction entre les catégories de travailleurs, il n'y a donc pas de représentation distincte pour les cadres au CPPT. Les mesures de préventions doivent s'appliquer de manière indiscriminée à tous.

Selon la législation, les cadres sont « les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente. »

Cette définition peut être tout à fait différente de celle habituellement utilisée dans votre entreprise. Il n'y a pas de définition formelle de ce qu'est une « fonction supérieure ».

Voici quelques éléments qui aident dans la détermination concrète, au sein de l'entreprise, des fonctions qui vont figurer sur la liste des cadres :

- Uniquement des employés déclarés comme tels à l'ONSS.
- Qui ne sont pas repris comme personnel de direction.
- Qui occupent une « fonction supérieure » : soit parce qu'elle s'inscrit dans une logique de délégation (par exemple, la conduite du personnel) avec un pouvoir d'initiative significatif, soit parce que dans le cadre des tâches exercées, il y a une prise d'initiative de façon autonome (et donc, elle a un pouvoir tel qu'elle en devient dirigeante).
- Qui est titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou qui possède une expérience professionnelle équivalente.

Au vu de ce qui précède, ce n'est pas parce que vous êtes appelé « cadre » dans votre entreprise que vous correspondez à la définition qui sera établie pour les élections sociales. En cas de doute, n'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants au Conseil d'Entreprise afin de pouvoir voter dans le bon collège. Vous pouvez aussi vous porter candidat dans le collège des cadres.



Plus d'infos : <https://www.lacsc.be/elections-sociales>

*Emmanuel Bonami*

Le Droit de l'Employée est une publication de la Centrale Nationale des Employés.

Éditeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Emmanuel Bonami - Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Myriam Djegham  
Thomas Englert - Etienne Lebeau - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes, Val

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Centrale Nationale des Employés

@CNEGNC

CNE(CSC)

# Dindons / Moutons

**O**n le croyait mort depuis 9 ans, mais Jean-Luc Dehaene donne son avis sur les prochaines élections. On l'a vu à la télé - donc c'est vrai. Vous n'y croyez pas ? Vous avez raison : c'était une blague (pas si drôle) voulue par son parti et fabriquée par l'Intelligence Artificielle (IA). L'intérêt de cette histoire ? Nous entrons dans une terre inconnue. Au début de ce siècle est arrivée une révolution, et la suivante fait trembler le sol sous nos pieds.

## Si c'est gratuit...

Rappelez-vous il y a 20 ans : le déferlement de l'information gratuite. Le journal Metro (qui vient de mourir) apparaissait dans les gares. Les débuts d'Internet multipliaient les sites d'info gratuite. Avant ça, l'information était un bien rare et cher. Pour savoir ce qui se passait dans le monde, on empruntait le journal du voisin, quand il l'avait fini.

Avec le temps du (presque) gratuit, tout s'est inversé. En réalité **rien n'est gratuit** : ni le Metro que vous preniez en passant, ni le quotidien qui vous coûte 2€ (mais dont le prix de revient et de distribution dépasse 4€ !), ni l'article que Google vous jette à la figure. La vérité : **si c'est gratuit, c'est vous le produit**. Le PDG de TF1, en 2004, définissait ainsi sa mission : « *nous vendons à Coca-Cola du temps de cerveau humain disponible !* ». Fini le temps où il fallait payer pour s'informer : désormais, on nous achète pour que nous restions collés à l'écran. Et tant pis pour l'info : si une télé a le choix entre une info importante pour comprendre notre monde, et des images d'un chaton sauvé de la noyade ou d'une star surprise au sortir de la douche, il faudra beaucoup de courage pour donner du temps d'antenne à l'info importante.

## L'ère du faux

Avec les géants d'Internet (Facebook & C°) et les techniques du faux (depuis Photoshop jusqu'à l'IA qui ressuscite les Beatles), voici une nouvelle période. Pire. Jusqu'ici on nous balançait des images pas toujours intéressantes, mais souvent vraies. Le but était de gagner de l'argent : Coca-Cola se foutait

bien que le chaton se noie ou pas, du moment qu'il pouvait imprimer sa publicité dans nos cervelles.

Maintenant il ne s'agit plus (seulement) de gagner de l'argent. Ils veulent modeler en profondeur ce que nous croyons et comprenons, pour qui nous votons... Pour cela, l'IA peut, quasi automatiquement, créer des personnages et des témoignages plus vrais que nature. Nous ne serons plus seulement les dindons d'une farce qui gave Coca-Cola ; nous serons aussi les moutons de multinationales qui, pour leurs profits, veulent décider ce que nous savons (et ce que nous ignorons).

## A vos côtés !

Pourtant, au boulot, dans sa commune, aux élections, nous avons besoin de savoir. De pouvoir faire confiance et vérifier. La menace de l'IA va redonner une importance cruciale à **la relation de confiance entre humains réels**. Il restera possible de savoir, mais cela demandera de savoir **qui parle** (ou écrit), **dans quel but**, et vérifier s'il parle de ce qu'il connaît vraiment ou ne fait que « partager » une rumeur...

Bien vous informer a toujours été une de nos priorités. Ici, sur les réseaux sociaux, par la **nouvelle App** que vous pouvez télécharger. Grâce à ses membres, la CNE investit dans une info utile, vérifiable, au service des travailleuses et travailleurs. Ces infos précieuses ne viennent pas seulement de nos bureaux : elles viennent avant tout de **vos délégué·es** CNE-CSC, qui connaissent vos conditions de travail, vérifient eux-mêmes vos droits, vos barèmes...

Pouvoir dire autour de soi la vérité - la vérité utile - sera la grande aventure du 21ème siècle. C'est aussi pour cela que des milliers de personnes veulent **devenir délégué·e CNE aux Elections Sociales en mai prochain**. Pourquoi pas vous\* ?

**Felipe Van Keirsbilck,**  
secrétaire général

\* informez-vous confidentiellement sur les candidatures possibles à [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be)

