

**Chômage temporaire  
Coronavirus**

Quoi ? Pour qui ? Quels  
droits ? Comment ?

**Ça se joue en Europe**

Comment limiter  
le pouvoir d'Amazon ?

**Non Marchand**

Invisibles, oubliés...  
mais indispensables !

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

THANK YOU FOR  
YOUR VOTE

gracias

TAKK

DANKE FÜR  
IHRE STIMME

BEDANKT

ĐAKUJEM

voor je stem

شكرا  
لتصويتك

GRAZIE

Oyunuz için  
teşekkürler

OBRIGADO PELO  
SEU VOTO

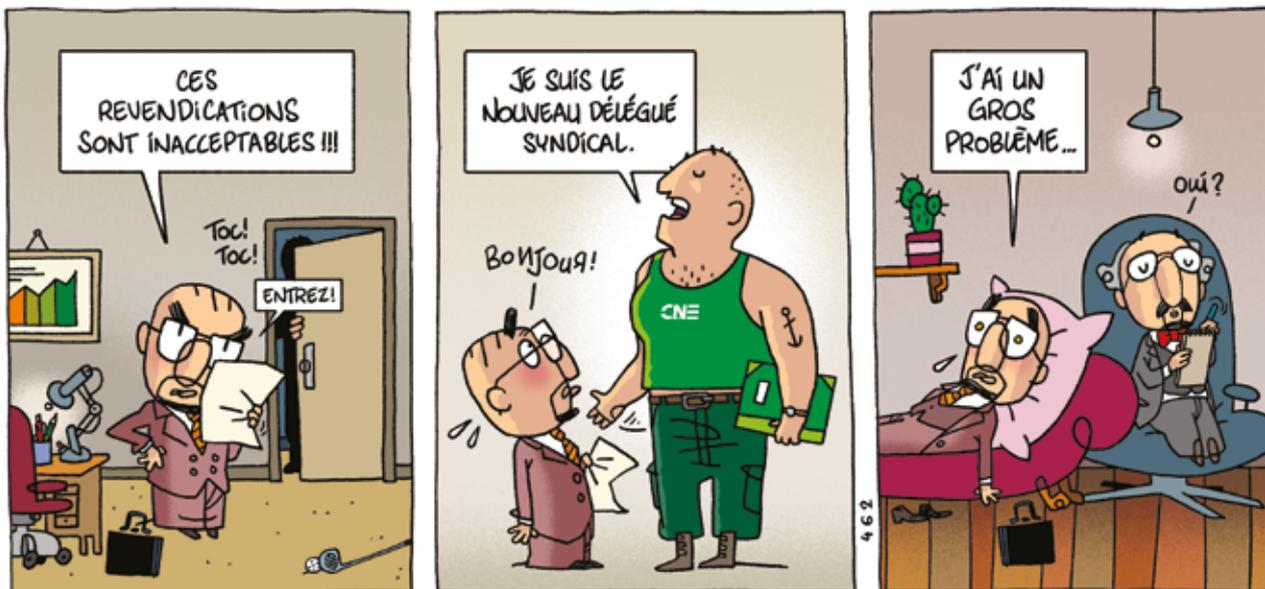
MERCI

**pour votre voix**

# SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Elections sociales : un pari démocratique réussi, même en pleine pandémie**  
*Dans certains secteurs, l'actualité est tellement difficile à gérer que les élections sociales semblaient un luxe qu'on ne pouvait pas se permettre. Comme organisation syndicale, nous avons évidemment une position opposée : la logique de représentation des travailleuses et des travailleurs était primordiale dans ces temps troublés.*
- 6 Actualité - L'accord interprofessionnel à l'heure du coronavirus**  
*L'Accord Interprofessionnel, négocié tous les deux ans au sein du Groupe des 10 applique à tous les travailleurs du secteur privé. Il cadre la vie socioéconomique sur une série de thématiques ...*
- 7 Infographie économique - La dette publique belge a explosé. C'est grave, Docteur ? 1/2**  
*Deux infographies économiques pour décortiquer les enjeux autour de la dette publique, la première ce mois-ci.*
- 8 Chronique juridique - Chômage temporaire Coronavirus**  
**Quoi ? pour qui ? quels droits ? comment ?**  
*Le chômage temporaire concerne énormément de travailleurs depuis le début de la crise du coronavirus. Début novembre, le Gouvernement fédéral a rouvert grand les vannes de ce régime vu l'aggravation de la crise.*
- 10 Ça se joue en Europe - Comment limiter le pouvoir d'Amazon ?**  
*Amazon fausse les règles de la concurrence. C'est la conclusion à laquelle la Commission européenne est arrivée après un an d'enquête.*
- 11 Portrait - Bert Kruismans : celui qui était le plus malin...**  
*Il est l'homme le plus intelligent de l'univers, certes, mais il est surtout connu en Wallonie pour ses « Cafés serrés » matinaux à la RTBF. Son accent est magique, mais passe mal à l'écrit...*
- 12 Non Marchand - Invisibles, oubliés... mais indispensables !**  
*Sans eux, les hôpitaux ne pourraient pas continuer à fonctionner. Moins visibles que les soignants, ils se sont pourtant mobilisés tout autant contre le coronavirus. Eux aussi prennent des risques et méritent d'être non seulement applaudis, mais aussi revalorisés.*
- 13 Commerce - Les travailleurs franchisés des petits commerces : oubliés parmi les oubliés ?**  
*Les travailleurs du commerce paient cher cette crise à de nombreux points de vue : financier d'abord, mais aussi humain : on ne compte plus le nombre de collègues en quarantaine, en arrêt maladie et certains durement touchés par le coronavirus.*
- 14 L'équipe à la Une - Okaidi - Résistances d'une équipe syndicale, sous les turbulences de la crise sanitaire**  
*L'équipe syndicale d'Okaidi a été confrontée à de nombreux défis en cette année de crise covid. Des grands défis pour une équipe soudée. Entretien avec une partie d'entre eux.*
- 15 Elections sociales - Merci à toutes les personnes qui se sont présentées sur les listes CNE pour leur confiance et leur détermination.**
- 16 Edito - RCTT : c'est pour aujourd'hui ou et pour demain ? !!**  
*Un vaccin pour seul espoir ? Et en attendant, se masquer, s'enfermer, se résigner ? Non ! La Covid-19 n'est pas la seule catastrophe qui nous menace, et nous n'attendrons pas sans rien faire.*

## Le trait de Serge Dehaes...



## Tout le meilleur pour 2021 !

Ce Droit de l'Employé est le dernier de cette année civile. 2020 a certes été une année très mouvementée. Le Coronavirus aura chamboulé pas mal nos plans. A l'aube de cette nouvelle année, nous voulions une fois de plus vous remercier de votre confiance en votre syndicat.

Nous sommes plus que jamais conscients qu'en 2021, nous aurons besoin d'être forts et soudés pour se relever de cette terrible crise.

Vous pourrez compter sur nous. Alors, nous vous souhaitons tout de même de joyeuses fêtes de fin d'année et surtout une bonne année 2021, faite de santé, de tendresse et de victoires syndicales !



shutterstock



### **Merci Rocco !**

Notre collègue Rocco D'Amore s'en est allé en ce premier jour d'élections sociales.

Rocco aura consacré une bonne partie de sa vie à militer pour un monde plus juste. C'est une grande perte pour ses proches mais aussi pour ses délégués, ses collègues, notre centrale.

Aujourd'hui, nous voulions surtout te remercier Rocco pour tes combats, pour tes victoires, pour ton soutien sans faille.

Nous sommes tous un peu orphelin suite à ton départ.

Merci pour tout Rocco!

# ELECTIONS SOCIALES 2020

## UN PARI DÉMOCRATIQUE RÉUSSI, MÊME EN PLEINE PANDÉMIE

Dans certains secteurs, l'actualité est tellement difficile à gérer que les élections sociales semblaient un luxe qu'on ne pouvait pas se permettre. Comme organisation syndicale, nous avons évidemment une position opposée : la logique de représentation des travailleuses et des travailleurs était primordiale dans ces temps troublés. Les élections sociales sont la meilleure manière d'assurer cette représentation, en confirmant des délégués en place, en renouvelant les équipes et en entrant dans de nouvelles entreprises.

**C**omme tous les quatre ans, l'organisation des élections sociales est l'apogée de la démocratie socio-économique dans notre pays. C'est ce qui ressort des chiffres.

- Au total, 11.105 procédures électorales ont été lancées à l'échelle nationale : 3.972 pour le Conseil d'entreprise et 7.133 pour le Comité pour la prévention et la protection au travail.
- Parmi ces élections, 1.622 ont eu lieu à Bruxelles, 6.903 en Flandre et 2.580 en Wallonie.
- 3.74 scrutins seront organisés dans le secteur non marchand et 7.831 dans les secteurs du commerce, des industries, des services et des finances.
- Pas moins de 1.958.403 travailleurs ont voté pour un Comité. 1.726.028 travailleurs ont également voté pour le Conseil d'entreprise.
- Enfin, 59.274 travailleurs ont été candidats pour la CSC, dont 32.806 pour les élections du Comité et 26.468 pour le Conseil d'entreprise.
- 40 % de ces candidats à la CSC sont de nouveaux venus.

En termes de démocratie, il n'existe aucun autre mécanisme qui permette à autant de travailleurs de s'exprimer et de choisir librement leurs représentants. Le vote n'est pas obligatoire et les candidats sont présentés par trois organisations syndicales. La validité du processus est

contrôlée de très près par les juridictions du travail, qui sont associées à toutes les étapes du calendrier électoral.

Les élections sociales dans l'entreprise conduisent à choisir des représentants des travailleurs et participent également à porter la voix des travailleurs à l'échelon sectoriel et au niveau national. Le processus est nécessaire pour rendre légitimes ceux qui doivent remplir cette tâche.

### ELECTIONS REPOUSSÉES

Cette année, à cause de la crise sanitaire, les élections sociales, normalement prévues en mai, ont été repoussées de quelques mois. Elles ont enfin eu lieu du 16 au 29 novembre dernier. Le diable aurait bien voulu avoir la peau de cette initiative de démocratie mais c'est raté. Il a mis des peaux de banane dans une procédure longue et stressante. Il s'est même glissé dans différents moments de la procédure pour tenter de donner l'occasion aux parties de nuire opportunément à l'un ou à l'autre. Mais là aussi, c'est raté : que ce soit dans une entreprise du commerce qui refuse de reconnaître l'efficacité de certains articles de la loi sur les élections sociales, ou dans de nombreuses entreprises où on refuse le vote par correspondance, spéculant ainsi sur une participation plus faible, ou encore dans les entreprises où la direction veut connaître les codes des votants dans le cadre du vote électronique.

Le bon sens a pris le dessus. Les travailleurs ont été fidèles à leurs organisations et ont participé largement. Rappelons ici que le vote n'est pas obligatoire, le taux de participation est donc la première victoire.

Peu importe le résultat : nous avons gagné. Nous avons gagné parce que nous avons déposé des listes dans de nombreuses entreprises et nous avons déposé des listes dans de nouvelles entreprises où l'employeur se gardait bien de faire la publicité des élections sociales.

Nous avons gagné parce que les délégués syndicaux ont fait en sorte de soutenir les travailleurs à travers ces mois de galère, de manière à ce que chacun puisse tenir debout malgré les difficultés.

Parce qu'ils se sont battus pour que l'un ait son chômage, l'autre son document, que les listes soient déposées à temps, que les témoins soient rentrés, que les tracts soient faits, malgré tous les aléas et malgré le télétravail, nous obligeant à revoir notre campagne de vote.

Parce qu'ils se sont battus dans les entreprises pour que la sécurité prime sur l'argent, pour que la reconnaissance se transforme en congés, en primes, en assimilation, pour que dans ce moment inédit, la justice et la solidarité puissent encore exister.

Parce que nous avons été jusqu'au bout de ce que nous pouvons faire pour nos affiliés,



pour les travailleurs... Peu importe le résultat, nous avons gagné. Et nous remercions encore très chaleureusement tous nos militants pour ce travail, pour cet engagement. Nos valeurs ne sont pas que des slogans. C'est dans chacun de vos actes qu'elles prennent toutes leurs belles couleurs.

### LES PREMIERS RÉSULTATS

Les résultats tombent et les oiseaux de mauvais augure ont eu tort. Nous avons des résultats flamboyants dans beaucoup d'entreprises. Nous subissons des revers, bien sûr décevants mais qui vont nous servir de leviers pour les élections de 2024.

En remportant encore plus de mandats en 2020, la CNE renforce sa position de leader et reste la première force syndicale des employés et des cadres partout : tant en Wallonie qu'à Bruxelles, aussi bien aux Conseils d'entreprise qu'aux Comités pour la prévention et la protection au travail.

La nature de notre projet social, de nos revendications, de nos actions est-elle un déterminant de notre avancée ? Sûrement. Mais faudrait-il seulement qu'un syndicat ait des ambitions fortes sur le plan social pour être premier presque partout ? Évidemment, non. Mais les exigences que nous avons nous obligent à réfléchir pour nous dépasser, à ne pas gérer les affaires à la petite semaine.

Certains résultats sont le fruit du travail de délégués qui finissent par perdre leur emploi et ne voient pas le fruit de leur travail, cueilli par un autre ; certains résultats d'entreprise sont le fruit d'une stratégie d'une équipe syndicale et d'un permanent pendant 4 ans, 8 ans ou 12 ans avant et qui peut-être ne s'occupent plus de l'entreprise aujourd'hui. Parfois nous disparaissions d'une entreprise ou d'un sous-secteur parce que les élus sont prépensionnés, pensionnés ou licenciés et que nous ne nous en remettons pas. Parfois encore, nous ratons la campagne électorale par modestie ou mauvaise communication.

Chaque secteur ou sous-secteur a sa réalité et son environnement régional voire sous-régional. On n'analyse pas les résultats de Bruxelles, capitale d'un pays fédéral de la même manière qu'à Namur-Luxembourg, région semi-rurale.

Les résultats ont évidemment un lien avec le travail des élus et de l'équipe syndicale durant le mandat précédent. Les résultats sont aussi le fruit de la continuité du travail syndical depuis plusieurs mandats. Ils peuvent être encore le résultat du travail d'un permanent professionnel ou interprofessionnel pour entrer dans des entreprises précédemment sans candidat, qui tente de convaincre des travailleurs de l'intérêt de l'engagement ou encore d'un délégué isolé qui a tenu seul pendant 4 ans, voire plus.

Nous n'allons pas communiquer précisément sur les résultats car ils sont encore partiels et provisoires et une série de chiffres manque pour pouvoir les interpréter finement. Quoi qu'il en soit, tout le monde a gagné : en participant, en étant candidat, en osant affronter ses collègues par le vote.

### DE NOMBREUX DÉFIS

Nous avons de fameux défis devant nous : la pandémie laissera beaucoup de dégâts. Nous ne pouvons pas laisser un centimètre d'espace aux actionnaires, au monde patronal. Nous savons déjà en effet que les moments seront rudes dans l'aviation, dans les banques, dans l'informatique, et encore dans d'autres secteurs... Aucun cadeau ne sera fait aux travailleurs, déjà malmenés.

Nous serons les interlocuteurs pour lutter contre la précarité, améliorer les conditions de travail, instaurer la démocratie économique, imposer le respect des législations, défendre collectivement et individuellement nos collègues.

Les 4 prochaines années seront donc bien remplies mais quoi qu'il arrive, vous pourrez compter sur nous, que ce soit dans vos entreprises, dans votre secteur ou en interprofessionnel. Nous sommes plus que jamais à vos côtés.

*Martine Le Garroy*

## Actualité

# L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL À L'HEURE DU CORONAVIRUS

L'Accord Interprofessionnel (AIP) est négocié tous les deux ans au sein du Groupe des 10 (composé des fédérations patronales et des syndicats) et s'applique à tous les travailleurs du secteur privé. Il cadre la vie socioéconomique sur une série de thématiques : le cœur de l'AIP concerne l'augmentation des salaires déterminée par ce qu'on appelle la marge salariale, mais on y discute aussi des fins de carrière, des crédits-temps ou de la qualité des emplois.

### UN CONTEXTE TRÈS PARTICULIER

Les négociations pour l'AIP 2021-2022 auront lieu dans les prochains mois dans un contexte socioéconomique bien particulier. La pandémie a mis à l'arrêt une grande partie de l'activité économique, résultat : le gâteau des richesses à se partager s'est nettement amaigri en 2020 (le FMI annonce une chute de 8,3% du PIB). Cette perte de l'activité économique se traduit déjà par une baisse de l'emploi et une hausse du chômage. Cependant, les réalités entre les secteurs, et parfois au sein d'un même secteur, sont fort contrastées : ainsi, certains secteurs ont dû faire face à des pertes très importantes de chiffre d'affaires (on pense notamment à l'Horeca ou à certains commerces) alors que d'autres ont plutôt pu profiter de la crise (on pense à la distribution alimentaire ou au secteur pharmaceutique).

La période actuelle est aussi caractérisée par une grande incertitude. La seule solution pour nous sortir de là semble être un vaccin efficace (dont les annonces récentes font déjà danser les bourses financières sur leur tête) mais, à l'heure actuelle, sa date de mise sur le marché est tout bonnement inconnue. Faire des prévisions économiques dans ce contexte, c'est comme demander à un aveugle de différencier des couleurs. Absurde. Or, c'est bien sur ces dernières qu'est construite la marge salariale - sachez-vous, la marge salariale dépend des prévisions d'évolution des salaires dans les pays voisins pour les deux ans à venir.

### QUELLES REVENDICATIONS ?

On peut d'abord souligner une première victoire du front commun syndical. Cela fait des années que les patrons exercent un chantage en couplant les négociations de la répartition de l'enveloppe de liaison au bien-être - qui permet de faire augmenter les allocations sociales - à celles de l'AIP. Cette année, il n'en sera rien, le gouvernement fédéral a confirmé le découplage des deux dossiers.

Il est hors de question que les travailleurs et travailleuses paient trois fois la crise : une première fois, en étant en première ligne et en prenant des risques pour leur santé, une seconde fois en se voyant imposer des coupes dans les dépenses publiques pour combler le trou budgétaire et une troisième fois en renonçant à des augmentations salariales. D'autant plus que de nombreux travailleurs en première ligne dans les secteurs essentiels sont caractérisés par des bas salaires. Il est donc grand temps de faire augmenter les salaires. Cela nécessite de négocier une marge salariale substantielle et indicative, qui puisse être adaptée à la réalité de chaque secteur. Cela nécessite aussi de faire augmenter le salaire minimum de manière conséquente.

La réduction collective du temps de travail doit être au cœur des revendications pour l'AIP. L'idée est de pouvoir négocier une marge salariale suffisante pour per-

mettre d'éventuelles réductions du temps de travail. D'une part, cela permet d'augmenter le salaire brut des temps partiels puisqu'à nombre d'heures prestées inchangé, les personnes à temps partiel augmentent en fait leur pourcentage de temps de travail. D'autre part, dans un contexte d'augmentation du chômage, cela permet de répartir le travail de façon collective et donc, de créer de l'emploi. L'objectif est aussi de négocier un cadre pour une réduction du temps de travail défensive (financée par l'Etat) pour éviter les licenciements secs en cas de restructuration.

Enfin, une attention particulière sera accordée dans ces négociations à l'amélioration des règles pour le télétravail et au droit à la déconnexion. Les fins de carrière ne seront pas non plus oubliées.

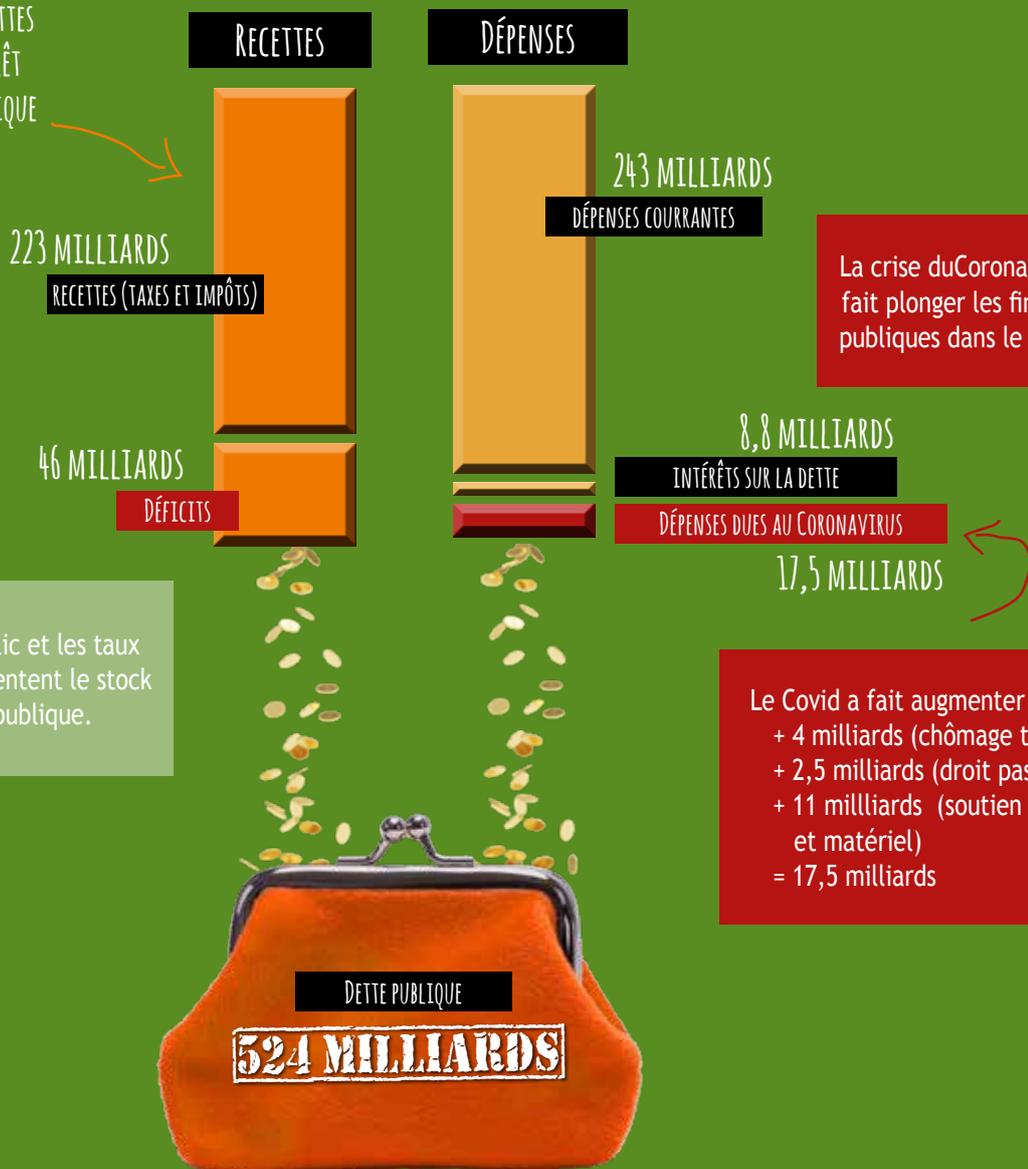
La suite ? Le mandat de la CSC pour l'AIP sera discuté lors du Conseil Général du 8 décembre. Les négociations au sein du groupe des 10 auront lieu dans la foulée, s'en suivra une consultation des organisations de la CSC en début d'année 2021 pour approuver ou non l'AIP 2021-2022.

*Clarisse Van Tichelen*

## LA DETTE PUBLIQUE BELGE A EXPLODÉ. C'EST GRAVE, DOCTEUR ? 1/2

Deux infographies économiques pour décortiquer les enjeux autour de la dette publique, la première ce mois-ci...

DIMINUTION DES RECETTES  
DUE À LA MISE À L'ARRÊT  
DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



La crise du Coronavirus a fait plonger les finances publiques dans le rouge.

Ce déficit public et les taux d'intérêts alimentent le stock de dette publique.

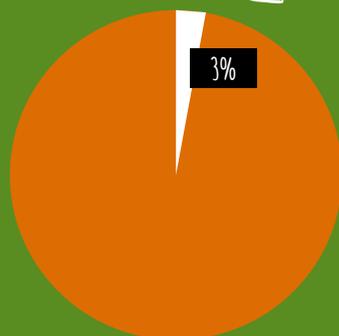
Le Covid a fait augmenter les dépenses :

- + 4 milliards (chômage temporaire)
- + 2,5 milliards (droit passerelle)
- + 11 milliards (soutien aux secteurs et matériel)
- = 17,5 milliards

524 milliards ?! Qu'il va falloir rembourser ? En fait, l'Etat ne rembourse jamais sa dette publique, il fait « rouler » sa dette : c'est-à-dire que lorsqu'un emprunt de la dette publique arrive à échéance, l'Etat contracte en fait un autre emprunt pour rembourser le précédent.

**-0,36%**

= le taux d'intérêt à 10 ans sur la dette publique belge : autrement dit, emprunter de l'argent rapporte de l'argent et ça risque de durer.



Chaque année, l'Etat paie les intérêts sur la dette, c'est leur montant qu'il est important de contrôler pour qu'il ne pèse pas trop dans le budget de l'Etat. Aujourd'hui, ils ne représentent plus que 3% des dépenses publiques

# Chronique juridique

## Chômage temporaire Coronavirus

# QUOI ? POUR QUI ?

# QUELS DROITS ? COMMENT ?

Le chômage temporaire concerne énormément de travailleurs depuis le début de la crise du coronavirus. Pour des raisons sanitaires ou économiques, plus d'un million de salariés en a bénéficié durant les mois de mars, avril et mai 2020. Début novembre, le Gouvernement fédéral a rouvert grand les vannes de ce régime vu l'aggravation de la crise.

Vous rêvez d'en savoir plus ? Suivez le guide, et merci d'éteindre vos GSMs.

### DÉFINITION : CHÔMAGE TEMPORAIRE (N.M.)

Le chômage temporaire est un mécanisme de suspension du contrat de travail. Cette suspension peut être justifiée par plusieurs motifs et, le plus souvent, il s'agit des difficultés économiques de l'entreprise. Durant la suspension, le travailleur perçoit alors une allocation de chômage qui lui est versée par l'Office National de l'Emploi (ONEm). Ce dispositif de droit social est crucial : il permet à une entreprise confrontée à un ralentissement ou à un arrêt de son activité d'éviter les licenciements. En plaçant temporairement à charge de la Sécurité sociale tout ou partie de ses travailleurs, l'employeur en crise peut donc sauver son entreprise et in fine ses emplois.

### LE CHÔMAGE TEMPORAIRE "CORONAVIRUS"

Il existe plusieurs régimes de chômage temporaire. Le plus connu est sans doute le chômage temporaire pour raisons économiques ("chômage économique"), accessible aux entreprises qui rencontrent des difficultés économiques. Mais celui dont on a le plus parlé depuis mars, c'est le chômage temporaire pour cause de force majeure ("chômage pour force majeure"), accessible aux entreprises confrontées à un événement imprévisible et insurmontable qui a un impact sur leur activité. Mais depuis mars, on parle surtout beaucoup du "chômage coronavirus". En réalité, le Gouvernement fédéral

a remanié le chômage pour force majeure pour le rendre plus accessible et plus généreux durant la crise, et l'a renommé "chômage temporaire coronavirus".

### QUI A ACCÈS AU CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONAVIRUS ?

Le chômage temporaire coronavirus est accessible pour cinq situations différentes :

1. **Fermeture sur ordre du Gouvernement** : il s'agit des nombreux commerces et services fermés à la fin du mois d'octobre par les autorités publiques.
2. **Difficultés économiques** : une entreprise voit ses commandes, sa production ou son chiffre d'affaires diminuer. Ces difficultés ne doivent pas être démontrées à l'Onem entre le 1er octobre 2020 et le 31 mars 2021.
3. **Quarantaine** : cela concerne deux groupes.
  - a. Les travailleurs qui ont eu un contact rapproché avec une personne (collègue ou privé) testée positive au coronavirus.
  - b. Les travailleurs qui reviennent d'un séjour à l'étranger dans une zone rouge (ou orange et qui choisissent la quarantaine), sauf si la zone était rouge lors du départ, auquel cas l'Onem n'indemnise pas. Dans tous les cas, si vous pouvez télétravailler, alors vous travaillez à domicile et vous percevez votre ré-

munération normalement, il n'y a pas de raison de vous mettre au chômage temporaire.

4. **Enfant sans crèche, classe, école ou centre d'accueil** : si la crèche, la classe, l'école ou le centre d'accueil de votre enfant est fermé pour cause de quarantaine imposée suite à une contamination au coronavirus, vous avez droit au chômage temporaire. Il s'agit d'un droit que votre employeur ne peut pas vous refuser (même s'il a vraiment besoin de vous).
5. **Enfant en quarantaine** : si votre enfant a eu un contact rapproché avec une personne testée positive au coronavirus, vous avez droit au chômage temporaire. Il s'agit aussi d'un droit que votre employeur ne peut pas vous refuser.

### QUELS DROITS SOCIAUX ONT LES "CHÔMEURS TEMPORAIRES" ?

Le chômage temporaire coronavirus vous confère au moins quatre droits sociaux :

1. **Allocation** : vous percevez une allocation de chômage qui s'élève à 70% de votre salaire brut plafonné à 2.754,76€ par mois. Sur cette allocation, votre bureau de chômage prélèvera 15% au titre de précompte professionnel. En net, vous recevez donc une somme pouvant aller jusqu'à 1.639,08€.



2. **Complément journalier** : vous percevez, en plus, un complément de 5,63€ par jour de chômage temporaire, à charge de l'Onem.
3. **Suspension de préavis** : le chômage temporaire suspend les délais de préavis de licenciement en cours. Vous n'êtes donc pas pénalisé dans votre départ si jamais votre employeur vous place au chômage temporaire.
4. **Assimilation pour les vacances annuelles et la pension** : le chômage temporaire est assimilé à des jours de travail pour le calcul de vos vacances annuelles de l'année prochaine et de votre pension de retraite. Vous ne perdrez pas de jour de congé à cause de ça, ni de droit à la pension.

Par ailleurs, il est bon de rappeler que le chômage temporaire n'impose pas d'obligation de recherche d'emploi. Puisque vous avez déjà un contrat de travail (même si vous êtes en préavis de licenciement suspendu par le chômage), vous n'êtes pas soumis au devoir de "disponibilité active", vous pouvez simplement prendre du temps pour vous, votre famille et votre chez-vous. Inutile de préciser que le télétravail pour votre employeur est interdit en chômage temporaire. Par contre, il est possible de consacrer ce temps libre à un autre travail, salarié ou indépendant, mais ces jours d'activité seront décomptés de vos jours de chômage temporaire.

## QUELLES FORMALITÉS DEVEZ-VOUS ACCOMPLIR ?

Pour bénéficier du chômage temporaire, vous devez vous adresser au bureau de chômage CSC le plus proche de chez vous. Vous devez par ailleurs remplir le formulaire simplifié " C.3.2-Travailleur-Corona "disponible sur internet. Quant au délai, votre demande d'allocations doit parvenir au bureau du chômage au plus tard à la fin du deuxième mois suivant celui au cours duquel vous êtes mis en chômage temporaire.

Pour les situations 3, 4 et 5 ci-dessus, il faudra également apporter à votre employeur la preuve de la mise en quarantaine ou de la fermeture de la crèche, de la classe, de l'école ou du centre d'accueil. La quarantaine peut être prouvée, soit, par un certificat médical de mise en quarantaine, soit, par un sms du contact tracing. La fermeture de la crèche, de la classe, de l'école ou du centre d'accueil est prouvée par une attestation officielle délivrée par l'établissement en question.

## ET À L'AVENIR ?

Le chômage temporaire est un système qui précarise temporairement les travailleurs pour sauvegarder durablement leur emploi. Certes, il n'empêchera pas une hausse du chômage en Belgique du fait de la crise économique en cours. Mais il s'agit d'un filet de sécurité important. Aux États-Unis où n'existe pas de dispositif équivalent, les premiers mois de crise ont fait perdre leur emploi à près de trente millions de travail-

leurs, un peu comme si, chez nous, un million de travailleurs s'étaient retrouvés sans emploi. Le chômage temporaire fait partie intégrante de la branche Chômage de notre Sécurité sociale. Ce filet de sécurité, c'est notamment nous, les travailleurs, qui le finan-

**Le filet de sécurité qu'est le chômage temporaire, c'est notamment nous, les travailleurs, qui le finançons avec nos cotisations sociales.**

çons avec nos cotisations sociales prélevées sur nos salaires. La Sécurité sociale manque actuellement de moyens, notamment pour financer les branches Santé et Pensions. Les négociations collectives autour de l'accord interprofessionnel 2021-2022 (voir l' " Actu interpro ", page 6) mèneront peut-être à des augmentations de salaires, et donc de cotisations sociales. Mobilisons-nous pour renforcer notre Sécurité sociale afin d'affronter les crises à venir sous le soleil de la solidarité.

*François-Xavier Lievens*

# Ça se joue en Europe

# COMMENT LIMITER

# LE POUVOIR D'AMAZON ?

Amazon fausse les règles de la concurrence. C'est la conclusion à laquelle la Commission européenne est arrivée après un an d'enquête.

Le principal reproche adressé à Amazon par la Commission est la concurrence déloyale qu'exerce l'entreprise via sa plateforme en ligne Amazon.com. Supposons que vous êtes une entreprise vendant ses produits aux consommateurs du monde entier par l'intermédiaire du site Internet d'Amazon. Supposons que les ventes de votre produit explosent. Grâce à son site, Amazon va détecter votre succès et éventuellement décider de vous faire concurrence en produisant une marchandise similaire à la vôtre, mais à prix moindre.

Amazon a plusieurs avantages sur vous. Elle sait que votre produit se vend bien, connaît le profil de vos clients, récolte leurs commentaires sur le produit, etc. D'autre part, elle peut fixer un prix en-dessous du coût de fabrication du produit. Elle produira à perte dans la filiale qui fabriquera le produit, mais c'est moins grave pour elle que pour vous, parce qu'elle est plus large. Elle peut éponger ces pertes au moyen des gains qu'elle réalise dans ses nombreuses autres filiales. C'est de la concurrence déloyale : elle vous écrase parce que son poids est énorme et qu'elle dispose d'information que vous n'avez pas, les « data », cet Eldorado du 21e siècle.

## MONSTRE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Amazon est un rêve de consommateur : obtenir vite, à prix bas, n'importe quel produit d'un grand supermarché virtuel et mondial. Mais c'est un cauchemar à d'autres

points de vue. D'abord celui des entreprises écrasées par Amazon. Non seulement les entreprises enregistrées sur la plateforme en ligne (cf. ci-dessus), mais aussi celles qui voient arriver sur leur marché Amazon. Car Amazon n'est pas qu'un site Internet, c'est surtout une entreprise qui entre sur de multiples marchés, dans la vente réelle de produits alimentaires, la publicité, les médias, la logistique, l'informatique, etc. Les entreprises soumises au dumping par les prix d'Amazon doivent souvent à leur tour baisser leur prix, ce qui veut dire aussi leurs salaires. Amazon est donc aussi un cauchemar pour de nombreux travailleurs, ceux des concurrents d'Amazon, et ceux d'Amazon eux-mêmes. Les témoignages qui

filtrer sur les conditions de travail chez Amazon sont glaçants. Il y est question d'employés obligés d'uriner dans des bouteilles en plastique au lieu de prendre une pause ; d'ambulances appelées 600 fois en trois ans à cause d'accidents ou de malaises ; d'employés licenciés, de sites entiers fermés parce qu'on voulait y implanter une délégation syndicale ; d'espionnage visant à détecter les employés favorables aux syndicats. Cela ne se passe pas en Chine ou au Cambodge, mais aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France, en Allemagne, en Espagne... Côté face, une des entreprises les plus technologiques de la planète. Côté

pile, un capitalisme sauvage, qui rappelle celui de l'Europe de la révolution industrielle, celui des pays les plus pauvres.

## LIMITER LEUR POUVOIR

Mais Amazon n'est que la pointe de l'iceberg. Celui du pouvoir exorbitant des plus grandes entreprises, non seulement les GAFAM<sup>1</sup>, mais celles d'autres secteurs également (pharmacie, sidérurgie, automobile, etc.). Réduire ce pouvoir est devenu un enjeu vital pour les entreprises normales, les travailleurs, mais aussi la démocratie. Deux instruments existent pour le faire. Le premier, que l'UE mobilise, est le droit de la concurrence. C'est un instrument inté-

ressant quand il est dirigé non contre les États ou le secteur non-marchand, mais les multinationales. Il demande cependant à être renforcé. Faire payer même 10

milliards d'euros à Amazon ne suffira pas à rendre la concurrence plus juste. Ensuite, la taxation. Il est révoltant qu'une entreprise comme Amazon, et beaucoup d'autres encore, voient leurs profits exploser avec le confinement, mais ne payent quasiment pas d'impôts. L'UE promet une taxe sur les GAFAM et les multinationales. Qu'elle agisse !

*Etienne Lebeau*

<sup>1</sup> Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft.

# Portrait Bert Kruismans

## CELUI QUI ÉTAIT LE PLUS MALIN...

Il est l'homme le plus intelligent de l'univers, certes, mais il est surtout connu en Wallonie pour ses « Cafés serrés » matinaux à la RTBF. Son accent est magique, mais passe mal à l'écrit...

« **O**ui », nous dit-il, l'œil pétillant, « je suis l'homme le plus intelligent de l'univers. » Souvenez-vous, en 2011, un certain Bart De Wever participe à ce jeu télévisé, « De Slimste Mens ter Wereld », sur la VRT, qui fera sa réputation. Ce que l'on sait moins c'est que c'est Bert Kruismans qui a gagné ! « Je n'ai jamais joué avec ou contre Bart De Wever. Souvenez-vous, en 2011, on essayait aussi de former un gouvernement et il y avait beaucoup de discussions pour savoir si c'était bien sa place. Il a donc arrêté. Plus tard, il m'a dit qu'il ne pensait pas qu'il aurait pu gagner contre moi. Et je lui ai dit que, pour une fois, j'étais d'accord avec lui. »



©Toon Aerts

Ils sont rares, les humoristes néerlandophones connus de ce côté de la frontière de betteraves, comme il dit... " Quand j'ai joué pour la première fois à Rochefort, au festival de l'humour, on m'a dit que je prenais vraiment bien l'accent flamand. Ça fait 30 ans que j'allais boire ma Trappiste là-bas et faire quelques balades. Je jouais 150 fois par an, mais toujours en Flandre. Je ne connaissais rien de villes comme Charleroi. Enfin, beaucoup de francophones ne vont pas non plus à Charleroi, " glisse-t-il dans un rire, " mais je trouvais ça bizarre. Alors, j'ai décidé de le faire, sinon, je ne comprendrais jamais la Belgique. "

" J'ai toujours écrit mes spectacles directement en français, parce qu'alors c'est écrit dans mon français à moi. Les francophones ont un grand respect des langues ", remarque-t-il, " les Flamands, eux, n'ont jamais fait ça. Parce qu'officiellement notre langue c'est le néerlandais, mais on ne l'utilise que si c'est vraiment nécessaire. Parler le patois ne veut rien dire de notre personne alors que, côté francophone, c'est différent. Mais les gens ne rient pas tous de la même

chose " note-t-il, " les francophones ont un humour plus gentil, les Flamands sont plus crus ".

Les Flamands ne sont pas arrogants, dit-il dans son spectacle, ils sont riches ! " C'est vrai, mais ils ont oublié la pauvreté, leur richesse les a changés. Parfois, je parle de ça dans mes spectacles mais il faut faire attention, les gens viennent d'abord pour s'amuser. On peut essayer de placer des réflexions, des questions par ci, par là, mais il ne faut pas exagérer sinon ils ne viennent plus ".

" Je n'ai plus rien fait depuis le 10 mars " enchaîne-t-il, " c'était d'ailleurs avec Maggy De Block, mais après, elle a eu d'autres choses à faire. Le plus dur, c'est l'incertitude dans laquelle nous sommes plongés. Moi j'ai un statut d'indépendant mais dans notre milieu, il y a des techniciens, des régisseurs et d'autres métiers, et nous avons besoin d'un peu nous unifier pour être écoutés par le gouvernement. Ça fait 80.000 personnes dans notre secteur mais chez nous, en Flandre, notre ministre de la culture est

aussi notre premier ministre, Jan Jambon, et apparemment il a autre chose à faire que s'occuper des artistes. "

" Je joue parfois pour des syndicalistes et j'aime bien ça, parce que les syndicats sont encore bilingues. Et d'ailleurs, je pense que c'est nécessaire. Il y a beaucoup de différences de sensibilité et d'intérêts entre les ouvriers en Flandre et en Wallonie mais c'est nécessaire de rester uni. J'aimerais beaucoup que les syndicats travaillent plus au niveau européen. C'est encore plus compliqué, je sais, mais je pense qu'on a vraiment besoin de ça. Pour les spectacles comme pour les actions syndicales, il y a toujours des gens qui sont là depuis très longtemps et qui ne veulent pas que les choses changent. Et puis il y a les jeunes, pour qui il faut peut-être penser différemment. Il faudrait essayer de faire des trucs pour et avec tout le monde. "

Propos recueillis par Linda Léonard

Absurditeiten, son nouveau spectacle, avec Jan De Smet et Karel Meersman. <https://www.garifuna.be/productie/absurditeiten>

# Non Marchand INVISIBLES, OUBLIÉS... MAIS INDISPENSABLES !

Sans eux, les hôpitaux ne pourraient pas continuer à fonctionner. Moins visibles que les soignants, ils se sont pourtant mobilisés tout autant contre le coronavirus. Eux aussi prennent des risques et méritent d'être non seulement applaudis, mais aussi revalorisés.

**E**ux, ce sont ces cuisiniers, ces femmes et hommes d'entretien, ces équipes techniques qui installent un peu partout des mesures physiques pour protéger les collègues des contaminations. Ce personnel administratif qui veille malgré tout à ce qu'à la fin du mois les salaires soient versés !

En dehors des hôpitaux, eux, ce sont les travailleurs des maisons de repos (kinés, ergothérapeutes, logopèdes, animateurs, personnel d'hôtellerie et d'entretien...), de l'aide à domicile (aides familiales, aides ménagères, gardes d'enfants malades...), de l'aide à la jeunesse, de l'aide aux personnes handicapées, de l'accueil de la petite enfance...

La trop longue liste de ces personnes dont on ne parle pas dans les journaux mais sans qui la société ne pourrait pas fonctionner. Les soignants et non soignants ne font qu'un, et encore plus lorsqu'il faut venir en aide à la population, en aide aux plus fragiles, dans ce contexte de crise. Leur reconnaissance tant morale que pécuniaire doit être à la hauteur de leurs engagements, c'est ce que la CNE revendique au-travers des actions Blouses blanches.

## RIEN N'EST SIMPLE

Mais en Belgique rien n'est simple et les décideurs politiques décident de mesures pas forcément cohérentes ou articulées entre les différents niveaux de pouvoir.

Au Fédéral, le gouvernement a libéré un budget de 600 millions pour un accord social Non Marchand. Les négociations ont d'ailleurs démarré avec les employeurs pour



concrétiser cet accord. Les augmentations salariales sont attendues pour le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Le gouvernement vient de décider l'octroi d'une prime d'encouragement unique, encore en 2020, d'un montant de 985€ (brut). Les employeurs et les syndicats du secteur ont exigé que cette prime soit attribuée à l'ensemble du personnel hospitalier sur base de ses prestations entre le 1/9 et le 30/11. Un chèque consommation de 300€ (net) sera octroyé, lui, à l'ensemble du personnel des services de santé fédéraux (hôpitaux, soins à domicile, maisons médicales).

En Région wallonne, le gouvernement a promis un budget de 260 millions, phasé sur 4 années, pour un accord social Non Marchand. Mais jusqu'à présent, rien de plus que cette promesse.

En Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), un budget riquiqui de 8 millions est dégagé mais pas sûr que cela concerne tout le personnel. Les Ministres de la FWB sont satisfaits de leur gestion de la crise et les travailleurs devraient être contents car ils ont gardé leur emploi.

A Bruxelles, le gouvernement parle d'un budget de 7,5 millions en 2021 pour arriver péniblement à 30 millions en 2024... on a besoin de 100 millions pour se comparer au Fédéral.

## REVENDECTION CNE CLAIRE

Les réponses de la FWB et du gouvernement bruxellois sont une insulte pour tous les travailleurs des secteurs Non Marchand, face à leur investissement pendant la crise, mais aussi en temps "ordinaire".

Tous les gouvernements doivent, à l'instar du Fédéral, non seulement dégager des budgets pérennes suffisants pour revaloriser les professions, mais aussi prendre une mesure d'encouragement, encore en 2020, pour tous les travailleurs impliqués pendant la crise. Il ne peut pas y avoir de travailleurs de seconde zone !

La CNE a lancé une campagne d'envoi de cartes postales pour relayer la colère des travailleurs vers les différents ministres.

Vous aussi vous êtes inquiet et/ou en colère ? Alors, participez à la campagne ! Toutes les



informations ainsi que le mode d'emploi sur <https://www.lacsc.be/cne/cartes-postales-enragees>

Nous entendons beaucoup sur les ondes " Nous ne laisserons personne au bord du chemin ". La CNE continuera de se battre, avec vous, pour que ce soit une réalité. Avec la CNE, cultivons ensemble la solidarité.

Nicolas Cahay

## Commerce

# Les travailleurs franchisés des petits commerces OUBLIÉS PARMIS LES OUBLIÉS ?

Les travailleurs du commerce paient cher cette crise et ce, à de nombreux points de vue. Financier d'abord, avec les périodes de chômage temporaire dues aux fermetures mais aussi avec la non-assimilation de ces périodes pour le calcul de la prime de fin d'année. Mais également d'un point de vue humain : on ne compte plus, en effet, le nombre de collègues en quarantaine, en arrêt maladie et certains durement touchés par le coronavirus.

Dans le quotidien des magasins ouverts, la réalité est faite de stress ; celui de la contamination, celui de la surcharge de travail mais aussi de l'agressivité vécue, confrontés aux clients qui refusent d'appliquer les mesures de sécurité de base. Pendant ce temps, les chiffres d'affaires de certaines enseignes atteignent des niveaux que nous ne connaissons plus depuis longtemps. Pour un juste retour, face aux efforts consentis et à l'exposition aux risques encourus, les militants de la CNE se sont battus pour obtenir une juste reconnaissance, que ce soit en termes financiers (complément au chômage temporaire, assimilation du chômage pour la prime de fin d'année...) mais aussi en termes qualitatifs (fermeture une heure plus tôt, pause payée, congés supplémentaires, etc.). Parfois avec succès, et parfois pas.

Mais qu'en est-il dans les magasins franchisés ou les magasins indépendants avec du personnel ?

C'est un mélange d'employeurs qui ne jouent pas tous dans la même cour. On y retrouve des enseignes nouvellement installées en Belgique mais dépendantes de grands groupes internationaux, et des magasins franchisés de grandes enseignes de l'alimentaire ou du non alimentaire avec, parmi ceux-ci, des franchisés qui détiennent un ou plusieurs magasins. On y retrouve enfin votre épicier du coin, votre supérette, la petite boutique de jeux, la librairie, la petite marchande de chaussures... Bref, des réalités économiques radicalement divergentes.

Mais quel est alors le lien entre tous ces employeurs ?

Ces enseignes ont un point commun : les mauvaises conditions de travail offertes aux employés. En effet, un même bas statut lie le destin de ces travailleurs. Tandis que leurs collègues de la grande distribution travaillent 35h/semaine, ceux-ci travaillent 36h30 ou 38h. Tandis que les barèmes démarrent pour la grande distribution à 1.722€ brut pour un temps plein, les franchisés et employés des magasins indépendants commencent avec plus de 100€ brut de moins. Le travail du dimanche est une différence fondamentale : si pour les uns, ces ouvertures sont rares et compensées ; pour les autres, c'est leur lot chaque semaine sans aucune compensation.

Ne nous y trompons pas. Personne n'est privilégié dans le secteur du commerce, entre bas salaires, temps partiels et conditions de travail flexibles. Mais le système de la franchise permet ainsi aux grandes entreprises de faire porter les questions liées au personnel sur le seul " gérant " de la franchise. S'ils se désolidarisent de la responsabilité du personnel, par contre, les profits engendrés par la succursale leur reviennent en partie. D'autres entreprises s'organisent pour rester dans cette commission paritaire (CP 201) en créant de nombreuses petites entreprises telle une toile d'araignée pour maintenir les statuts des employés au plus bas.

Depuis des années, la CNE tente de négocier des améliorations pour les travailleurs de ce secteur. Nous essayons notamment de débusquer ces employeurs qui tentent d'y rester en organisant leurs entreprises en toile d'araignée. Nous développons également un service d'aide spécifique aux affi-

liés, qui passe par l'information sur leurs droits via notre page [www.cp201.be](http://www.cp201.be).

Durant la 1<sup>ère</sup> vague covid en mars, nous avons tenté de négocier aussi un juste retour. Si nous avons pu avancer sur la sécurité, il n'a malheureusement pas été possible de trouver une solution pour les travailleurs des franchises et commerces indépendants dont une partie était d'ailleurs fermée.

Sans rapport de force, sans délégation syndicale, entre magasins fermés au bord de la faillite et magasins ouverts, entre employeurs dans l'aisance et petits indépendants au bord du gouffre, l'issue des négociations n'est que rarement positive.

Pourtant, nous ne baissons pas les bras. D'année en année, le nombre des affiliés augmente, nous permettant ainsi de développer une action syndicale qui finira par porter ses fruits notamment en interpellant les franchiseurs cachés derrière les petites filiales, et en améliorant petit à petit le statut des employés. De même, nous continuons notre combat pour modifier le paysage des commissions paritaires du commerce, pour faire en sorte que, demain, la caissière du Carrefour express, du Déli traiteur, du Proxy Delhaize soit mise sur le même pied que celle du Delhaize, du Carrefour market ou du Cora.

*Delphine Latawiec*



L'équipe à la une  
**Okaidi**

# RÉSISTANCES D'UNE ÉQUIPE SYNDICALE, SOUS LES TURBULENCES DE LA CRISE SANITAIRE

**L'équipe syndicale d'Okaidi, magasin d'articles pour enfants, a été confrontée à de nombreux défis en cette année de crise covid : des travailleurs mis en chômage temporaire, isolés et perdant du salaire, des conditions de sécurité sanitaire à garantir dans les magasins et les élections sociales en confinement. Des grands défis pour une équipe soudée. Entretien avec une partie d'entre eux.**

**Comment avez-vous organisé le travail syndical dans ce contexte ?**

Des grands principes nous guident pour définir notre manière de faire du syndicalisme. Tout d'abord la démocratie, notre mandat nous est donné par les travailleurs, il faut veiller à rester en lien avec eux et à les consulter tant sur les revendications que sur les stratégies. Puis la légitimité, notamment en veillant à être exemplaire professionnellement et dans le travail syndical. Et enfin, la solidarité.

**Concrètement, comment ces principes se traduisent-ils dans votre fonctionnement ?**  
Nous consultons régulièrement les travailleurs pour savoir ce qui était important à leurs yeux, leur soumettre des revendica-

tions, voir jusqu'où ils sont prêts à se mobiliser... On l'a fait, par exemple, concernant la sécurité lors de la réouverture des magasins en mai. On a exigé un CPPT avant la reprise pour exposer nos exigences puis on a fait pression avec les travailleurs pour que les conditions de reprise, au niveau sécurité et partage équitable du temps de travail, soient celles que demandaient les travailleurs. La direction n'en voulait pas. Il a fallu trois jours de pression pour qu'on obtienne ce qu'on voulait.

La solidarité, elle, s'est traduite notamment pendant le confinement. On a soutenu les travailleurs en maintenant des liens, en débloquant les dossiers chômage temporaire quand c'était nécessaire et en répondant à leurs questions sur les congés, les jours de maladie, les gardes d'enfants, etc. On avait commencé le travail bien en amont. Une de nos forces c'est le contact entre les gens, même en dehors du cadre du boulot, c'est ça qui crée la solidarité. On prend le temps de les écouter, ils voient que nous nous investissons pour eux.

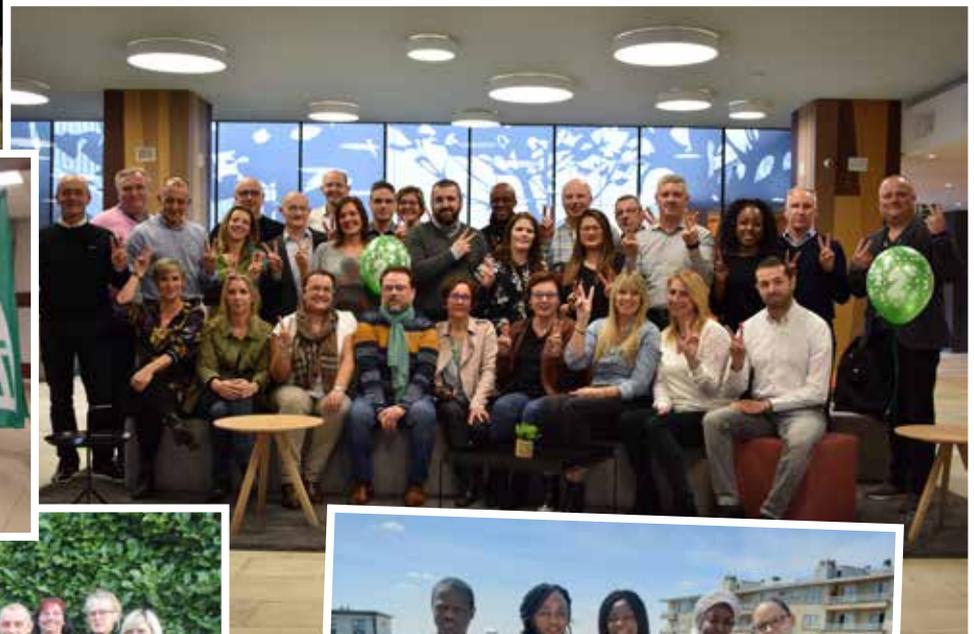
**Et comment ça s'est traduit dans votre campagne électorale ?**

On a énormément communiqué. Le noyau dur de l'équipe reste tout le temps en contact malgré la distance et les confinements. On a organisé des réunions virtuelles avec les candidats pour définir ensemble

les stratégies. Tout a été planifié, tel jour on publie ceci, tel autre on fait un tour téléphonique pour entretenir des contacts personnels privilégiés. À côté de cela, on s'est approprié notre campagne en créant nos propres outils. Vu que les travailleurs sont dispersés dans toute la Belgique, pour étendre notre rayonnement au-delà des amis de notre page Facebook, nous avons encouragé des collègues motivés à être des relais. Un cercle de sympathisants qui constitue un maillage du réseau. Il y a même une affiliée d'un autre syndicat qui a fait une vidéo expliquant pourquoi elle voterait pour nous.

Tout ça s'est construit progressivement. Il y a à peine 2 ans, il n'y avait que 2 personnes actives dans l'équipe et maintenant nous avons déposé une liste complète dans laquelle on a inséré des candidates néerlandophones alors qu'il n'y en avait pas encore dans l'entreprise. Au redémarrage des élections, on a même dû demander à l'une d'entre nous de retirer sa candidature au CPPT pour pouvoir accueillir deux candidates du SETCa qui voulaient nous rejoindre. Le fait qu'elle ait directement accepté prouve que pour chacun de nous c'est l'intérêt collectif qui prime.

Au-delà des victoires que nous allons chercher, notre engagement nous enrichit énormément. Ces moments collectifs, on ne les oubliera pas. C'est du pur bonheur !



**Merci à toutes les personnes qui se sont présentées  
sur les listes CNE pour leur confiance  
et leur détermination.  
Bon travail pour les quatre prochaines années !**

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

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

**Ont participé à ce numéro**

Nicolas Cahay - Delphine Latawicz - Etienne Lebeau

Martine le Garroy - Linda Léonard - François-Xavier Lievens - Alice Mazy

Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

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

# RCTT

## C'est pour aujourd'hui ~~et~~ pour demain ?!!

**U**n vaccin pour seul espoir ? Et en attendant, se masquer, s'enfermer, se résigner ? Non ! La Covid-19 n'est pas la seule catastrophe qui nous menace, et nous n'attendrons pas sans rien faire. La pandémie fait exploser le chômage et la pauvreté, qui s'ajoutent aux deux menaces majeures d'avant la crise : les inégalités sociales intenable et la catastrophe écologique en marche.

Pauvreté, chômage, inégalités, destruction du cadre de vie : ces 4 menaces ont beaucoup en commun. Elles frappent plus durement les travailleuses et travailleurs, à commencer par les plus précaires. Les très riches peuvent s'en exonérer. Et surtout, il y a un "vaccin" qui combat efficacement les quatre en même temps, et que nous ne devons pas attendre de lointains laboratoires : il dépend surtout de nous.

Ce vaccin s'appelle RCTT, pour Réduction Collective du Temps de Travail. Le mot "collectif" est important : cela n'a rien à voir avec le temps partiel choisi ou subi, qui s'accompagne toujours de salaires partiels et de droits partiels. La RCTT suppose le **maintien des salaires** (donc la hausse du revenu des temps partiels qui maintiennent leur horaire) et **l'égalité des droits**.

La RCTT est la principale réponse au **chômage** massif, qui est hélas en train d'exploser. Seules des semaines plus courtes (ou plus de congés annuels) conduisent les entreprises à embaucher vraiment, ou à sauver des emplois quand la situation est difficile. En France, l'expérience (imparfaite !) du passage aux 35 heures a créé 350.000 emplois nouveaux (source officielle, INSEE, 2005). En Belgique, nous avons déjà négocié les 35 heures dans plusieurs secteurs (commerce, finances, etc.) et il est temps d'aller plus loin, de faire de la semaine de 4 jours la nouvelle norme.

Les deux principales causes de la **pauvreté** sont l'absence d'un (vrai) emploi et le travail à temps partiel. Dans les deux cas, la RCTT est une clé (à côté de la hausse indispensable des allocations sociales et des pensions). Une réponse à la pauvreté financière, mais aussi à la pauvreté relationnelle et sociale due à l'absence d'un emploi.

Les **inégalités** sont le cancer de nos sociétés. Entre autres choses : les uns travaillent trop, en sont malades et n'ont plus le temps de vivre, tandis que les autres n'ont pas droit à un emploi, ont du temps vide mais pas de quoi vivre. Les uns ont le frigo vide parce qu'ils travaillent jusqu'à pas d'heure et doivent passer à 21h s'acheter des plats cuisinés très chers et mauvais ; les autres ont le temps de cuisiner... mais le frigo vide faute de salaire. Avec une dimension hommes-femmes très brutale dans cette inégalité. La quantité de travail nécessaire, globalement, se réduit, et c'est une bonne chose. Reste à organiser démocratiquement le partage de ces deux biens essentiels : l'emploi et le temps. La meilleure solution pour cela reste la RCTT : **travailler moins, pour travailler... et vivre mieux !**

Enfin, il n'y aura pas de solution à la **crise écologique** sans une réduction collective, et de grande ampleur, du temps de travail. "Travailler plus pour gagner plus", comme le voulait Sarkozy ou nos néolibéraux, c'est se déplacer plus, polluer plus, gagner (peut-être) un peu plus pour consommer plus vite plus de trucs fabriqués au bout du monde, faute d'avoir du temps pour choisir, réfléchir à sa consommation, faire soi-même. Travailler, par exemple, 32 heures en 4 jours, c'est polluer moins, trouver du temps dans sa vie pour faire d'autres choses que travailler et consommer. C'est du temps pour le lien et le soin, dont nous avons tant besoin, et qui donnent de la qualité à nos vies sans devoir polluer.

Bref, pour ces 4 raisons-là, et pour 44 autres, la RCTT est notre principale défense, l'autre vaccin dont nous aurons besoin, pour aujourd'hui **et** pour demain. Depuis bien longtemps, c'est une priorité de la CNE. Les nombreuses victoires que nous avons remportées aux récentes Elections Sociales (bravo !) sont aussi un encouragement à poursuivre ce combat, pour vous et avec vous.

*Felipe Van Keirsbilck*  
*Secrétaire général*