Non Marchand
Non non,
rien n'a changé ?
Si si, ça peut changer… !

Commerce
Faillite du capitalisme financier : l'exemple de Brantano

Portrait
Youna Marette : celle qui marchait pour le climat…

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

L'après Covid 19

LES PRIORITÉS DE LA CNE

CNE L'avenir a son syndicat

Septembre 2020 n°7 - Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés
52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - **L'après Covid 19 - les priorités de la CNE**
La situation actuelle représente tout autant une opportunité d'infléchir ou de renverser les structures du capitalisme néolibéral, qu'une immense menace de les confirmer et de voir se renforcer un état autoritaire et discriminant.

6 Actualité - **Du changement en matière de chômage « Corona »**
Le Conseil National de Sécurité maintient une série de mesures destinées à freiner la propagation du Coronavirus. Ces mesures vous obligeront peut-être à vous tourner vers du chômage temporaire.

7 Infographie économique - **Crise coronavirus**
Qui sont ces travailleurs mis au chômage temporaire « Corona » ?

8 Chronique juridique - **Télétravail : quels sont vos droits et obligations ?**
La pandémie de Coronavirus a récemment mis à l'avant-plan un dispositif jusqu'alors plutôt discret : le télétravail. Il est bien encadré par le droit du travail depuis quelques années.

10 Ça se joue en Europe - **Un plan de relance européen qui oublie les travailleurs**
En juillet, les chefs d'Etat européens se sont accordés sur un plan de relance. Un succès politique, mais des travailleurs largement oubliés.

11 Portrait - **Youna Marette : celle qui marchait pour le climat…**
Nous la retrouvons en terrasse, près du cimetière d'Ixelles. Youna Marette, toute jeune et si déterminée, qui marchait pour le climat tous les jeudis dans les rues de Bruxelles.

12 Commerce - **Faillite du capitalisme financier : l'exemple de Brantano**
Sans surprise mais avec beaucoup de colère, les travailleurs de Brantano ont appris le 3 août la faillite de leur entreprise. Rien à voir avec le covid, l'incertitude planait depuis des mois sur Brantano et sa société mère FNG.

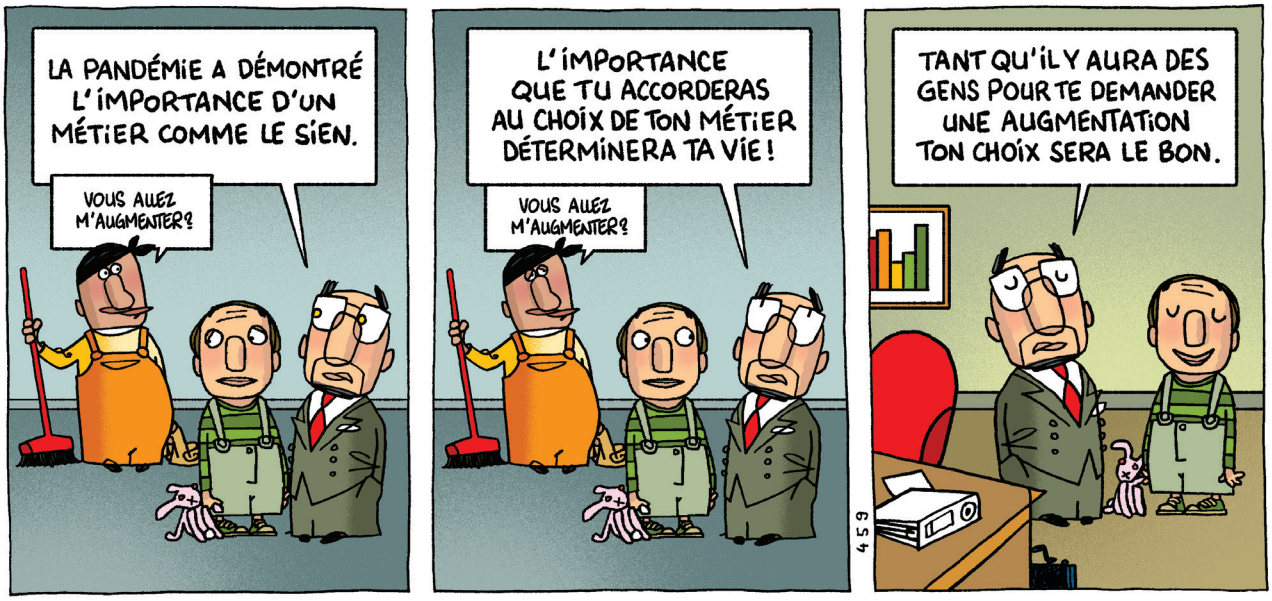
13 Non Marchand - **Non non, rien n'a changé ? Si si, ça peut changer… !**
Beaucoup de gens se demandent si l'«après-Covid» sera l'occasion de changements importants dans notre société et dans notre manière de vivre.

14 L'équipe à la Une - **CIVADIS : un nouveau départ pour le télétravail structurel**
Le télétravail existe structurellement au sein de CIVADIS depuis plus de 5 ans. La pandémie a pourtant bouleversé le fonctionnement des différentes équipes et permis de renégocier les conditions de travail. Rencontre avec Anne, Anne-Sophie et Jean-Marie, délégués CNE.

15 Elections sociales
Finalement, les Elections sociales auront lieu du 16 au 29 novembre 2020. C'est l'occasion pour nous de vous en rappeler l'importance et les principaux reproches faits par les employeurs à leur égard.

16 Edito - **Elle nous protège : on la défend !**
Je voudrais, sans la nommer, vous parler d'elle. Elle qui a soigné des milliers de personnes, nuit et jour, quand l'épidémie nous a frappés. Elle qui est venue à l'aide de celles et ceux qui avaient perdu leur boulot à cause du Covid-19...

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Tout, tout, tout sur le salaire

Votre salaire est-il bien calculé ? Quand et comment doit-il être payé ? À quels remboursements avez-vous droit ? Qu'en est-il des heures supplémentaires ? Tout ça est un peu flou pour vous ? La CSC vous aide à y voir plus clair.

Saviez-vous que votre salaire doit toujours être payé au plus tard le 4ème jour ouvrable qui suit le mois durant lequel vous avez travaillé, en principe par virement bancaire ? Pour les ouvriers, le paiement doit intervenir au moins deux fois par mois, avec un intervalle maximum de 16 jours. Lorsque vous travaillez plus de 9 heures par jour ou plus de 40 heures par semaine, on parle de travail supplémentaire, qui donne droit à un sursalaire ou à un repos compensatoire. Dans de nombreux secteurs, ce plafond hebdomadaire est fixé à 38 heures ou moins. Le secteur dans lequel vous travaillez a également une influence sur le remboursement de vos frais de transport, mais aussi des autres frais (logement, repas…) encourus dans le cadre de votre activité.

Découvrez tout sur
www.toutsurmonsalaire.be

Des infos personnalisées

Au premier abord, ces infos techniques et chiffrées peuvent sembler un peu arides, mais elles ont toute leur importance pour vous au quotidien. C'est pourquoi la CSC propose des réponses claires et personnalisées aux différentes questions que vous pourriez vous poser au sujet de votre fiche de paie. Retrouvez-les sur www.toutsurvotresalaire.be. Vous pourrez par exemple y calculer, en quelques clics, le montant du salaire net auquel vous avez droit.

Le saviez-vous ?

Vous serez peut-être surpris d'apprendre que les travailleuses enceintes ne peuvent pas prester d'heures supplémentaires. Ou que tous les travailleurs du secteur privé et du secteur public ont droit au remboursement d'une partie du montant de leur abonnement de train. Ou encore que les avantages extra-légaux (chèques repas, assurance hospitalisation, véhicule de société…), s'ils augmentent votre pouvoir d'achat actuel, diminuent le montant de votre pension future puisqu'ils ne sont pas pris en compte dans son calcul…
www.toutsurvotresalaire.be

Le Droit de l'employé a fait (un peu) peau neuve !

Vous l'avez remarqué, votre Droit de l'Employé a changé un peu de design pour le rendre encore plus dynamique. Mais ce n'est pas tout. A partir de cette nouvelle année sociale, vous recevrez huit éditions au lieu de dix. Pourquoi ? Parce la CNE a décidé aussi de développer plus sa communication digitale afin de rester toujours le plus accessible possible et le plus proche de vos besoins. Ce numéro est donc arrivé un peu plus tard que d'habitude dans votre boîte aux lettres et ce sera pareil pour celui de fin d'année. N'hésitez pas cependant entre temps à rester informé via notre site www.lacsc.be/cne ou nos réseaux sociaux.

Non Marchand
Non non, rien n'a changé ? Si si, ça peut changer… !

Commerce
Faillite du capitalisme financier : l'exemple de Brantano

Portrait
Youna Marette: celle qui marchait pour le climat…

LE DRO
de L

L'après Covid 19

LES
DI

Juin 2020

Chronique juridique

Télétravail

QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ?

La pandémie de Coronavirus a récemment mis à l'avant-plan un dispositif jusqu'alors plutôt discret : le télétravail. Mécanisme volontaire par nature, le gouvernement fédéral l'a rendu obligatoire pour toutes les fonctions auxquelles il se prêtait. Près d'un employé sur deux s'est ainsi retrouvé du jour au lendemain à travailler à domicile. Loin de constituer un longremment en coin de table, le télétravail est bien encadré par le droit du travail depuis quelques années.

Commençons par une définition : le télétravail est « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans laquelle un travail est effectué hors des locaux de l'employeur ». Ce dispositif ne se limite donc pas à travailler à domicile, vous pouvez télétravailler au café ou dans un parc. Le choix du lieu de travail vous appartient. Si vous avez télétravaillé à votre domicile récemment, c'est en raison de la pandémie de Coronavirus, mais c'est une entorse au principe du libre-choix.

Encadrement juridique

Le télétravail est réglementé par deux textes. Le premier est la convention collective de travail interprofessionnelle n°85 qui encadre le télétravail régulier (par exemple, si vous télétravaillez un jour par semaine, chaque semaine). Le deuxième est une loi du 5 mars 2017 qui traite le télétravail occasionnel (par exemple, si vous travaillez exceptionnellement chez vous pour attendre le passage du chauffagiste).

Dans les deux cas, vous et votre employeur devez vous accorder sur les modalités pratiques du télétravail. Dans le cadre du télétravail régulier, la convention collective doit définir notamment le cadre d'un contrat écrit et signé (« pour ajouter à votre contrat de travail ») si vous télétravaillez de manière occasionnelle, l'accord ne doit pas d'office être écrit, mais vous vous le recommandons vivement pour faciliter la preuve en cas de conflit. Les modalités du télétravail peuvent aussi être négociées collectivement et inscrites dans une convention collective d'entreprise ou dans le règlement de travail.

La CCT d'entreprise, le règlement de travail ou l'accord individuel doivent déterminer au moins deux choses : la mise à disposition éventuelle du matériel informatique et la prise en charge éventuelle par votre employeur de vos frais d'équipements et d'entretien (usage d'un ordinateur privé, factures d'énergie, abonnement internet et téléphone, etc.). Le texte peut également prévoir les modalités de contrôle de votre travail, la procédure à suivre pour obtenir du télétravail, etc.

Dispositif volontaire

Le télétravail est toujours un dispositif volontaire. Votre consentement aimé que celui de votre employeur sont dans requis et personne ne peut l'imposer à l'autre. Par dérogation à un principe, le gouvernement fédéral a prévu que le télétravail obligatoire pendant la crise de Covid-19 pour toutes les fonctions auxquelles il se prêtait. Mais cette décision exceptionnelle n'est pas et n'est modifié par le principe de libre-choix.

Protection sociale en télétravail

Le télétravail ne fait que déplacer le lieu d'exécution de votre travail. Toutes les règles du droit du travail et du droit de la sécurité sociale continuent de s'appliquer là où vous effectuez vos tâches professionnelles. Les droits sociaux sont identiques. Par exemple, vous continuez de jouir de vos droits collectifs et vous pouvez approcher votre délégué syndical ou la CNE en cas de besoin. La concertation sociale continue, même à distance. Autre exemple, si vous subissez un accident du travail à votre domicile, l'assurance de votre employeur vous couvre. Et cela vaut également pour les accidents sur le chemin du travail. Rappelons que le chemin du travail comprend aussi les détours, tels que le fait d'amener vos enfants à l'école, dans un aller-retour maison-école-maison constitue bien le chemin du télétravail.

Organisation du travail

Le télétravail s'organise comme votre travail habituel. Vos horaires sont identiques, y compris les temps de pause. Le télétravail n'est pas l'occasion pour vous de faire des heures supplémentaires sans vous faire payer. Le contrôle de vos prestations par votre employeur ne change pas non plus. Ce dernier ne peut pas prétexter du télétravail pour vous zapper toutes les demi-heures et

LE DROIT DE L'EMPLOYÉ - CNE - Septembre 20 - page 8

Faire Front pour répondre à l'urgence démocratique, sociale et écologique

La CNE a décidé de rejoindre la coalition " Faire Front pour répondre à l'urgence démocratique, sociale et écologique ". Ils veulent fermer le couvercle sur nos espoirs: nous ferons bouillir la marmite par le fond. Fin du monde, fin du mois, même combat ! Ensemble, nous voulons faire front pour un avenir social et écologique. Si vous souhaitez plus d'informations ou vous aussi adhérez à ce front, une seule adresse internet : http://www.fairefront.be

Dossier

L'après Covid 19

Les priorités de la cne

La situation actuelle représente tout autant une opportunité d'infléchir ou de renverser les structures du capitalisme néolibéral, qu'une immense menace de les confirmer et de voir se renforcer un état autoritaire et discriminant. Il importe, dès lors, de saisir cette opportunité pour construire un nouveau système socio-économique. Un système centré sur les intérêts des travailleurs. Un système fondé sur des valeurs de solidarité, d'égalité et de justice. Un système respectueux de l'environnement dans lequel il s'ancre. L'exact inverse du statu quo que ne manqueront pas de défendre les néo-libéraux et les intérêts qu'ils servent.

Basculer vers un nouveau modèle économique

Nous avons besoin d'une relance, mais aussi d'une transformation de notre économie. Chaque été nous le prouve, le réchauffement climatique s'accélère. La Covid-19 lui-même témoigne des déséquilibres écologiques. Cette maladie a été provoquée par le transfert d'un agent pathogène de l'animal sauvage à l'homme, lié à une surexploitation des milieux sauvages et à la vente d'animaux sauvages sur des étals de marché. Dans leurs discours, les responsables politiques proposent effectivement un basculement vers une économie bas carbone (cf. le « Pacte vert » (Green Deal) européen). En pratique, ces discours peinent à se concrétiser. On le voit bien dans les politiques de relance actuelles. Les gouvernements injectent des milliards dans des entreprises fortement émettrices de carbone (transport aérien…), dans l'objectif louable de sauver des emplois, mais en maintenant artificiellement en vie des secteurs qui devront de toute façon, réchauffement climatique oblige, être restructurés. Les précieux milliards actuels seraient mieux utilisés s'ils étaient investis dans des activités économiques vertes et dans le recyclage des travailleurs des secteurs sans avenir vers des secteurs durables. Bref, il faut « insérer le plan de reprise dans les limites du climat »[1]. Les milliards dépensés doivent servir à rendre notre économie écologique (transport ferroviaire plutôt qu'aérien ou routier, énergie verte plutôt que fossile, agroécologie plutôt qu'agriculture intensive, etc.) ; d'autre part, à protéger les travailleurs visés par les restructurations climatiques. Un tel redéploiement appelle aussi un changement des entreprises. Celles-ci ne peuvent plus continuer à être des machines à engraisser l'actionnaire, mais devraient être forcées de respecter leurs travailleurs, de payer leurs impôts, de réduire leur empreinte écologique.

Refinancer l'Etat et les fonctions collectives
Basculer vers ce nouveau modèle économique demande des moyens. Les discours d'austérité budgétaire qui ré-éclosent ces temps-ci doivent être fermement combattus. L'urgence est de réinvestir dans des activités vitales (santé, éducation, transports publics, efficacité énergétique…), pas de se racrapoter dans des calculs d'apothicaire ni d'alimenter la psychose budgétaire. Le contexte n'y a jamais été aussi favorable. Même avec le déficit actuel, il n'y a pas de risque d'emballement de la dette, car les taux d'intérêt sont très faibles et vont le rester. Pour sortir du carcan budgétaire actuel, deux mécanismes sont disponibles. D'une part, revoir les estimations techniques de notre déficit structurel. Les estimations actuelles, basées sur le modèle de la Commission européenne, sont inexactes. En refaisant ses calculs, notre gouvernement découvrirait que son déficit structurel est bien moindre que prévu, ce qui dégagerait des marges budgétaires[2]. D'autre part, une réforme fiscale. Les réformes fiscales de ces dernières années ont pour la plupart affaibli l'Etat. On l'a notamment vu avec le « Tax shift » et la réforme de l'impôt des sociétés. Ces réformes prétendent accroître la compétitivité des entreprises. Elles servent surtout à définancer l'Etat, et à offrir un boulevard à tous ceux qui ne rêvent que d'une chose, réduire les dépenses, en particulier dans les politiques sociales et les services publics. Ce sous-financement de l'Etat cache mal un projet de marchandisation rampante de la société, via la privatisation des entreprises publiques ou des pensions par exemple. Si nous voulons au contraire renforcer les hôpitaux, la Sécurité sociale ou la transition écologique, il faut réformer la fiscalité en allant pêcher de nouveaux moyens. Nous en identifions trois : l'adoption d'un impôt sur la fortune, une réforme de l'impôt des personnes physiques en vue de rendre l'impôt plus équitable, le relèvement de l'impôt des sociétés. Comme l'ont dit certains dans le passé, il n'y a pas de civilisation humaine sans impôt. Alors que notre civilisation affronte de graves menaces, l'avertissement n'a jamais sonné aussi fort.

Une protection sociale élargie

La crise du Coronavirus nous a aussi montré le rôle essentiel de la protection sociale. D'abord, parce qu'un système de soins de santé public, de qualité et accessible à tous apparaît maintenant comme une condition nécessaire pour lutter de manière efficace contre une telle pandémie. Ensuite, parce que le chômage temporaire a permis à plus d'un million de travailleurs d'éviter des pertes de revenu trop importantes. Le mythe « chômeur = profiteur » a volé en éclat. Nous devons saisir cette opportunité pour faire de la protection sociale une réelle assurance

solidaire pour tous. Un refinancement global de la protection sociale est donc nécessaire. Il doit permettre d'élargir les droits et mieux rémunérer les travailleurs dans les secteurs financés par la protection sociale (Soins de santé et Soins aux personnes notamment). Des pistes existent ! Pour l'instant, la protection sociale est financée à 65% par nos salaires (via les cotisations sociales personnelles et patronales) et à 35% par les taxes et impôts (TVA, précompte professionnel, etc.). On remarque que le capital est le grand absent des contributeurs. Un refinancement de la protection sociale passe donc par une contribution du capital. Une seconde façon de refinancer la protection sociale, c'est d'augmenter le montant total des cotisations sociales : en supprimant les possibilités d'optimisations salariales afin que toute forme de salaire soit payée en brut ; en augmentant les salaires des travailleurs ; en arrêtant d'accorder de nouvelles réductions de cotisations sociales. Voilà autant de pistes pour assurer une protection sociale digne de ce nom !

Remettre les travailleurs au cœur du système économique

Le confinement a mis plus que jamais en évidence que ce sont les travailleurs qui créent la richesse. Lorsque plus personne ne peut aller bosser, l'économie est à l'arrêt. La crise du Coronavirus souligne à quel point il est logique que la richesse produite serve à rémunérer les travailleurs (votre salaire) plutôt que le capital. Elle remet sur le devant de la scène la question de la répartition des richesses : aujourd'hui en Belgique, lorsqu'une entreprise produit 100€, 59€ vont rémunérer les travailleurs et 41€ vont rémunérer le capital. Cette part de la richesse qui va aux salaires (59€ à l'heure actuelle), qu'on appelle la part salariale, diminue depuis les années 1980. Entre 1996 et 2018, elle a diminué de près de 3 points de pourcent de PIB. Cette diminution peut sembler minime à première vue mais il faut se rendre compte que ces points de pourcent représentent chacun environ 40 milliards d'euros. Chaque année, ce sont donc quelques milliards de plus que le capital s'accapare. Il est grand temps d'inverser la tendance et d'augmenter les salaires !

Mais plus encore, la crise a montré aux yeux du monde l'importance de certains métiers : aides-soignantes et infirmières, caissières, éboueurs, ouvrières du nettoyage, enseignants etc. Ces métiers sont souvent caractérisés par des conditions de travail précaires et des salaires trop bas. Ils sont d'ailleurs majoritairement occupés par des femmes. Améliorer de manière structurelle les conditions de travail de ces métiers et augmenter les salaires bruts des travailleurs et travailleuses de ces secteurs est une réelle nécessité. En Belgique, une loi (la loi de 1996 renforcée en 2017) restreint fortement l'augmentation des salaires au nom de la compétitivité des entreprises. De réelles augmentations salariales et d'amélioration des conditions de travail passent donc par une suppression de cette loi.

Clarisse Van Tichelen et Etienne Lebeau

1 https://www.hautconseilclimat.fr/publications/rapport-annuel-2020/
2 http://www.ftu.be/index.php/publications/evaluation-des-politiques-publiques/366-face-aux-verrous-de-l-europe

Shutterstock

Actualités

Du changement en matière de chômage « corona »

Le Conseil National de Sécurité (CNS) maintient une série de mesures destinées à freiner la propagation du Coronavirus. Ces mesures vous obligeront peut-être à vous tourner vers du chômage temporaire. Les régimes de chômage temporaire ont été adaptés depuis septembre 2020.

Exit le chômage temporaire « Corona » accessible à large échelle et sous peu de conditions, tel qu'il a existé du 1er mars au 31 août 2020. Depuis le 1er septembre, le chômage temporaire « Corona » n'est accessible que dans de strictes conditions. A défaut de pouvoir y accéder, peut-être avez-vous droit à un régime particulier de chômage temporaire pour raisons économiques. Seulement si les mesures du gouvernement ont des conséquences sur votre entreprise et aussi sous conditions.

Le chômage temporaire « Corona »

Depuis le 1er septembre, le chômage temporaire « Corona » est accessible uniquement dans les secteurs ou les entreprises particulièrement touchés par les mesures adoptées par le gouvernement pour lutter contre le virus.

D'une part, les secteurs particulièrement touchés sont définis dans un arrêté ministériel. Il s'agit notamment du secteur socioculturel, des arts ou encore de l'évènementiel qui souffrent encore d'interdictions de fréquentation. D'autre part, les entreprises particulièrement touchées sont celles qui, durant le deuxième trimestre 2020, ont connu un nombre de jours de chômage temporaire pour raisons économiques et pour cause de force majeure « Corona » à concurrence d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'ONSS (à l'exclusion des jours déclarés pour maladie, repos de maternité, congé parental ou de paternité, congé d'adoption ou congé sans solde).
Vous n'aurez droit au chômage temporaire « Corona » que si votre employeur remplit au moins un de ces deux critères (secteur défini par arrêté ou entreprise comptant 20% de chômage temporaire). Le cas échéant, vous aurez droit à cette forme de chômage temporaire jusqu'au 31 décembre 2020. A condition que votre employeur vous ait signifié individuellement qu'il vous plaçait en chômage temporaire et qu'il vous ait communiqué les jours précis concernés par ce chômage ainsi que les démarches que vous devez effectuer. A défaut de vous envoyer cette notification individuelle avant le début de la période de chômage, votre employeur devra vous payer votre salaire pour les périodes concernées.

Enfin, l'indemnité ne varie pas. Le chômage temporaire « Corona » reste indemnisé à hauteur de 70% du salaire moyen plafonné, auquel s'ajoute une indemnité complémentaire de 5,63€ par jour, payée par l'ONEM.

Le chômage temporaire pour raisons économiques assoupli

Une série d'entreprises qui connaissent des difficultés ne peuvent plus recourir au chômage temporaire, puisqu'elles ne remplissent pas une des deux conditions requises pour y accéder depuis le 1er septembre 2020 (secteur désigné par arrêté ou 20% de chômage temporaire au 2ème trimestre). Ces entreprises peuvent se tourner vers un régime particulier de chômage temporaire pour raisons économiques.

Ce régime particulier est accessible si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- L'employeur n'a pas recours au chômage temporaire « Corona » ;
- L'entreprise démontre une baisse de 10% du chiffre d'affaire ou de la production dans le trimestre précédant sa demande par rapport au même trimestre de 2019 ;
- L'employeur doit proposer deux jours de formation par mois aux employés mis en chômage économique ;
- L'entreprise doit avoir conclu une CCT ou signé un plan d'entreprise pour le mettre en œuvre.

Ce régime particulier de chômage temporaire est accessible jusqu'au 31 décembre 2020. Il se compose d'une allocation égale à 70% de votre rémunération brute journalière plafonnée, à laquelle s'ajoute un complément payé par l'employeur de 5€ minimum par jour chômé.

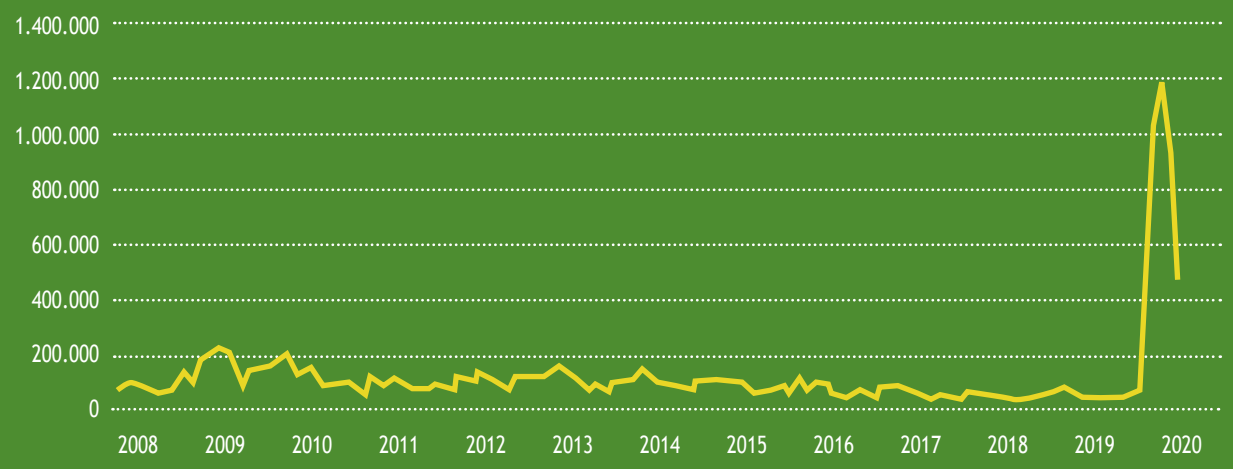
Michaël Maira

L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

CRISE CORONAVIRUS – QUI SONT CES TRAVAILLEURS MIS AU CHÔMAGE TEMPORAIRE « CORONA » ?

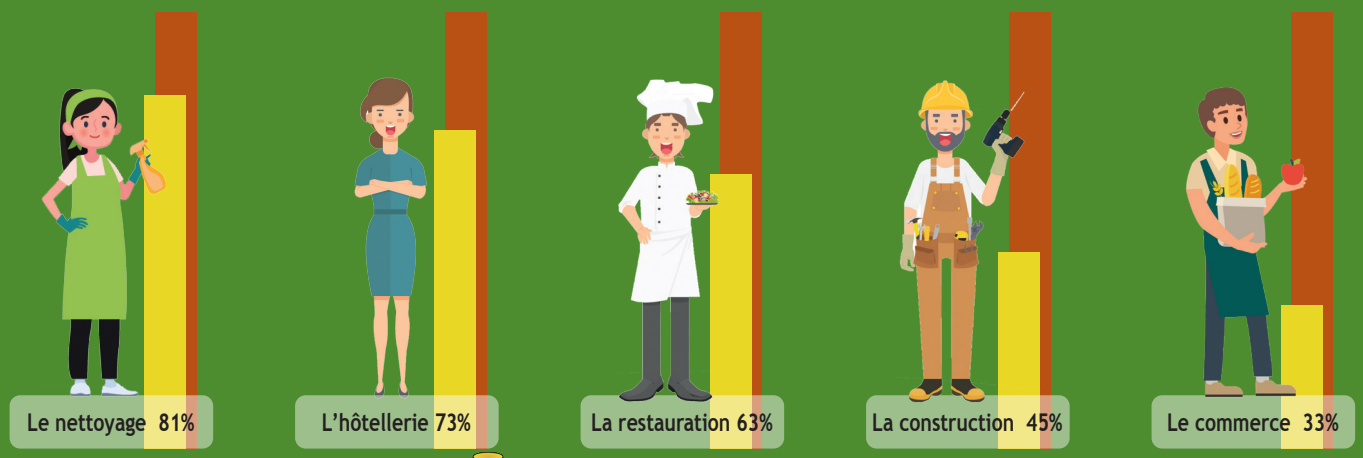
Combien sont-ils ?

EN AVRIL 2020, CE SONT PLUS DE 1.167.000 TRAVAILLEURS QUI ONT ÉTÉ MIS AU CHÔMAGE TEMPORAIRE



Dans quels secteurs travaillent-ils ?

POURCENTAGE DES TRAVAILLEURS DE CE SECTEUR AU CHÔMAGE CORONA

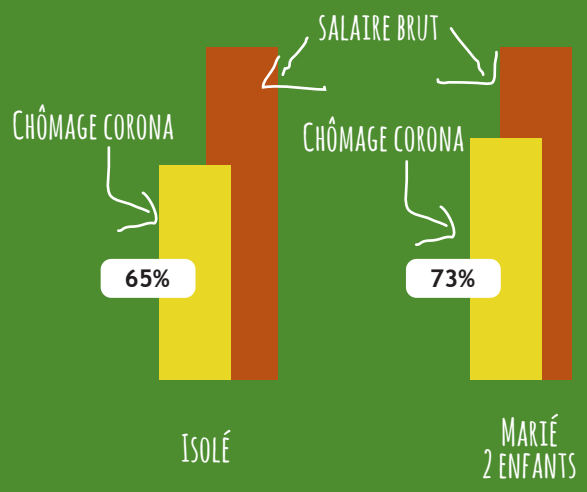


Combien gagnent-ils ?

SALAIRE MÉDIAN : 3.000€

75% des personnes au chômage Corona ont un salaire entre 1.500€ et 3.000€ bruts par mois

Quel pourcentage de leur salaire ont-ils perçu ?



Source : Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2020

Chronique juridique

Télétravail

Quels sont vos droits et obligations ?

La pandémie de Coronavirus a récemment mis à l'avant-plan un dispositif jusqu'alors plutôt discret : le télétravail. Mécanisme volontaire par nature, le gouvernement fédéral l'a rendu obligatoire pour toutes les fonctions auxquelles il se prêtait. Près d'un employé sur deux s'est ainsi retrouvé du jour au lendemain à travailler à domicile. Loin de constituer un arrangement en coin de table, le télétravail est bien encadré par le droit du travail depuis quelques années.

Commençons par une définition : le télétravail est « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans laquelle un travail est effectué hors des locaux de l'employeur ». Ce dispositif ne se limite donc pas à travailler à domicile, vous pourriez télétravailler au café ou dans un parc. Le choix du lieu de travail vous appartient. Si vous avez télétravaillé à votre domicile récemment, c'est en raison de la pandémie de Coronavirus, mais c'est une entorse au principe du libre-choix.

Encadrement juridique

Le télétravail est règlementé par deux textes. Le premier est la convention collective de travail interprofessionnelle n°85 qui encadre le télétravail régulier (par exemple, si vous télétravaillez un jour par semaine, chaque semaine). Le deuxième est une loi du 5 mars 2017 qui balise le télétravail occasionnel (par exemple, si vous travaillez exceptionnellement chez vous pour attendre le passage du chauffagiste).

Dans les deux cas, vous et votre employeur devez vous accorder sur les modalités pratiques du télétravail. Si vous télétravaillez de manière régulière, le contenu de cet accord doit nécessairement faire l'objet d'un contrat écrit et signé (il peut s'agir de votre contrat de travail) ; si vous télétravaillez de manière occasionnelle, l'accord ne doit pas d'office être écrit, mais nous vous le recommandons vivement pour faciliter la preuve en cas de conflit. Les modalités du télétravail peuvent aussi être négociées collectivement et inscrites dans une convention collective d'entreprise ou dans le règlement de travail.

La CCT d'entreprise, le règlement de travail ou l'accord individuel doivent déterminer au moins deux choses : la mise à disposition éventuelle du matériel informatique et la prise en charge éventuelle par votre employeur de vos frais d'équipements et d'entretien (usage d'un ordinateur privé, factures d'énergie, abonnement internet et téléphone, etc.). Le texte peut également prévoir les modalités de contrôle de votre travail, la procédure à suivre pour obtenir du télétravail, etc.

Dispositif volontaire

Le télétravail est toujours un dispositif volontaire. Votre consentement ainsi que celui de votre employeur sont donc requis, et personne ne peut l'imposer à l'autre. Par dérogation à ce principe, le gouvernement fédéral a rendu le télétravail obligatoire pendant près de deux mois pour toutes les fonctions auxquelles il se prêtait, mais ceci était motivé par l'urgence sanitaire et cela ne modifie pas le principe de libre-choix.

Protection sociale en télétravail

Le télétravail ne fait que déplacer le lieu d'exécution de votre travail. Toutes les règles du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale continuent de s'appliquer là où vous effectuez vos tâches professionnelles. Les droits sociaux sont identiques. Par exemple, vous continuez de jouir de vos droits collectifs et vous pouvez appeler votre délégué syndical ou la CNE en cas de besoin. La concertation sociale continue, même à distance. Autre exemple, si vous subissez un accident du travail à votre domicile, l'assurance de votre employeur vous couvre. Et cela vaut également pour les accidents sur le chemin du travail. Rappelons que le chemin du travail comprend aussi les détours, tels que le fait d'amener vos enfants à l'école, donc un aller-retour maison-école-maison constitue bien le chemin du (télé)travail.

Organisation du travail

Le télétravail s'organise comme votre travail habituel. Vos horaires sont identiques, y compris les temps de pause. Le télétravail n'est pas l'occasion pour vous faire prester des heures supplémentaires dans votre salon. Le contrôle de vos prestations par votre employeur ne change pas non plus. Ce dernier ne peut pas prétexter du télétravail pour vous appeler toutes les demi-heures et

Shutterstock

vérifier que vous travaillez suffisamment. À ce titre, une attention toute particulière doit être portée au respect de votre vie privée : le télétravail n'autorise pas votre employeur à surveiller sans raison votre activité sur votre ordinateur, par exemple. Enfin, vos fonctions professionnelles ne peuvent pas non plus être modifiées parce que vous télétravaillez. Votre vie professionnelle est donc censée se dérouler comme si vous étiez au bureau.

Frais d'équipement et d'entretien

Les frais d'équipement et d'entretien sont l'aspect le plus délicat du régime du télétravail. Par principe, votre employeur doit vous fournir vos outils de travail. Donc si vous avez un accord pour télétravailler, on est supposé vous fournir un ordinateur (ou défrayer l'usage d'un ordinateur privé), vous payer les abonnements nécessaires (internet surtout) et même vous défrayer pour l'énergie consommée éventuellement à votre domicile durant vos heures de travail. En pratique, ce n'est pas toujours simple et beaucoup de frais privés ne sont pas pris en charge par l'employeur. En tout cas, cette prise en charge des frais d'équipement et d'entretien est un des points essentiels de l'accord, individuel ou collectif, relatif au télétravail dans votre entreprise.

Cet accord individuel ou collectif doit prévoir la nature des frais remboursés (ordinateur, gsm, abonnements, énergie, bureautique, etc.) et le montant de ce remboursement. Celui-ci constitue des frais professionnels, il n'est donc pas soumis à impôt ou cotisations sociales. Il existe deux méthodes de remboursement : forfait ou frais réels. Le forfait est le plus simple, et les autorités fédérales édictent des montants fixes pour éviter les débats avec l'administration fiscale en fin d'année. Ainsi, votre employeur peut vous octroyer le montant maximum de 129,48€ par mois au titre d'indemnités de télétravail régulier, et cela couvre les frais bureautiques, d'énergie, etc. Plutôt que de verser ce montant fixe, on peut aussi indemniser à hauteur maximum de 10% du salaire brut pour les heures télétravaillées, mais ça n'est intéressant que pour les hauts salaires ou pour les télétravailleurs très réguliers (exemple : salaire brut de 3.000€ pour 20 jours de travail dont 10 jours de télétravail, indemnité maximum de 150€ (3.000€ divisés par 2, multipliés par 10%)). À cela peuvent s'ajouter deux forfaits de 20€ par mois, l'un pour l'usage professionnel d'un ordinateur privé, l'autre pour l'usage professionnel d'une connexion internet privée. Mais il faudra pouvoir démontrer à l'administration fiscale que ces usages-là ne sont pas déjà couverts par la première indemnité de maximum 129,48€ (ou de 10% du brut des heures télétravaillées). La deuxième méthode de remboursement est celle des frais réels. Dans ce cas, tous les frais encourus pour vos prestations en télétravail doivent pouvoir être comptabilisés, prouvés (par des tickets de caisse ou factures) et déclarés à l'administration fiscale en cas de contrôle.

L'avantage est que les frais réels peuvent être plus élevés que les forfaits fixés par l'administration dans la première méthode. Attention, si toutes ces formalités ne sont pas respectées ou que les forfaits sont dépassés, le remboursement de vos frais est assimilé à votre rémunération et fait l'objet de prélèvements fiscaux et parafiscaux.

Coronavirus et promotion du télétravail

En temps normal, le télétravail est un aménagement qui doit être pris avec des pincettes. S'il est mal encadré, il peut vite mener à des distorsions entre vie privée et professionnelle, à des abus, ou augmenter le stress au travail. Mais en raison de la pandémie de Coronavirus, le télétravail est devenu une mesure phare pour limiter les contaminations entre collègues. Le gouvernement fédéral le recommande expressément. Pour le moment, favorisez ce dispositif pour protéger la santé, et à terme, restez prudent et veillez sur vos droits sociaux.

François-Xavier Lievens

Ça se joue en Europe

Un plan de relance européen qui oublie les travailleurs

En juillet, les chefs d'Etat européens se sont accordés sur un plan de relance. Un succès politique, mais des travailleurs largement oubliés.

À l'issue de leur sommet, les chefs d'Etats proposaient une enveloppe de 1.824 milliards d'euros pour la relance économique. La plus grande partie de cette somme correspond au budget de l'UE pour la période (2021-2027). Elle représente 1.074 milliards, soit près de 60% de l'enveloppe. Elle servira à poursuivre les politiques habituelles de l'UE (politique agricole commune, programmes Erasmus, etc.). Cependant, le budget européen est mobilisé aussi pour répondre aux urgences actuelles, des lignes budgétaires nouvelles ayant été créées pour renforcer par exemple les politiques de santé, la recherche médicale, etc. L'autre partie de l'enveloppe, soit 750 milliards, est toute nouvelle et constitue à proprement parler le plan de relance européen. Ce plan s'ajoute aux plans nationaux adoptés dans chacun des Etats membres. L'UE met à la disposition des Etats des fonds supplémentaires, sous forme de prêts et de subsides directs. Ces fonds visent à relancer l'économie grâce à des investissements dans l'emploi et le marché du travail, la formation, l'éducation, la recherche, la santé…

Cocorico ? Pas si vite !

L'accord de juillet est une réelle avancée. On le résumera par deux idées, plus de relance et plus de solidarité. Plus de relance : l'UE comprend qu'il faudra investir pendant plusieurs années pour sortir de cette crise. Dans les mots en tout cas, on s'éloigne de l'austérité en vigueur ces dix dernières années. Plus de solidarité : l'UE a réussi à surmonter l'opposition des 4 Etats « frugaux ». Pour la première fois l'UE émettra, en proportions importantes, une dette commune et affectera les fonds en priorité vers les pays et secteurs les plus touchés par la crise. Même si le mécanisme est annoncé comme temporaire, un pas est franchi. Une fiscalité européenne voit aussi le jour, sous une forme embryonnaire (une taxe sur le plastique non-recyclable, le secteur numérique, etc.). Des tabous commencent à tomber, des lignes politiques bougent, notamment en Allemagne, où l'attitude envers le reste de l'Europe est plus conciliante.

L'accord soulève aussi des critiques. Les montants engagés dans le plan de relance, soit 0,8% du PIB européen en base annuelle, paraissent insuffisants. Surtout si l'UE exige des Etats, ou que les Etats s'imposent eux-mêmes, un retour rapide à l'équilibre budgétaire. Supposons que la Belgique reçoive un financement annuel supplémentaire de 1% du PIB grâce au plan de relance, que pèsera cette somme si, dans le même temps, la Belgique ramène son déficit public, de 11% du PIB en 2020, à 0% en quelques années ? La vraie question est de savoir si les rigides règles budgétaires de l'UE seront assouplies afin que les Etats investissent dans leurs infrastructures économiques (énergie, transport public, etc.). Par ailleurs, l'accord laisse largement tomber les travailleurs victimes de restructurations. Depuis avril, les restructurations d'entreprises ont détruit 278.000 emplois dans l'UE. L'UE dispose de deux fonds pour aider les travailleurs lors de restructurations, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation et le Fonds pour la transition juste. La Commission avait proposé en mai un budget pour ces deux fonds. Celui-ci a été sévèrement réduit par les chefs d'Etat, de 200 millions d'euros par an pour le premier et de 22,5 milliards globalement pour le second. Les fonds de la relance sont censés financer à 30% des activités économiques « vertes ». Mais la Cour des comptes européenne estime que les critères d'octroi de ces fonds sont trop flous. In fine, ils pourraient servir à financer des activités émettrices de carbone (charbonnages, p.ex.), plutôt que la transition écologique. Parler de relance est une chose. Comprendre que la relance implique de protéger les travailleurs victimes de la crise en est une autre. À nous de le rappeler à nos politiciens dans les mois à venir.

Etienne Lebeau

Shutterstock

Portrait

Youna Marette

Celle qui marchait pour le climat…

Nous la retrouvons en terrasse, près du cimetière d'Ixelles. Youna Marette, toute jeune et si déterminée, qui marchait pour le climat tous les jeudis dans les rues de Bruxelles. Et bien sûr, nous commençons par parler du confinement…

« *Tout s'est bien passé pour moi, j'ai passé le confinement avec ma famille. Là, je suis dans une période de stress parce que c'est bientôt la rentrée universitaire et je ne sais toujours pas quoi faire.* » A la voir si sûre d'elle, impatiente et déterminée, on en oublie qu'elle quitte seulement le secondaire : « *J'avais le projet d'aller étudier au Canada mais c'est tombé à l'eau à cause de la pandémie. Du coup, je vais plutôt me lancer dans la sociologie, les sciences politiques ou l'anthropologie, mais je n'ai pas encore eu de coup de cœur.* »

Voilà pour les projets d'avenir, mais comment tout cela a-t-il donc commencé ?

« *J'ai longtemps été un colibri, qui fait ce qu'il peut dans son coin* », nous dit-elle, « *je suis devenue végétarienne, on a arrêté de consommer du plastique et j'ai entraîné toute ma famille là-dedans. J'étais très dans les actions individuelles. D'abord se changer soi-même. Et puis, je me suis renseignée et je me suis rendu compte que des colibris, il y en a toujours eu et que ça n'a fondamentalement rien changé. Faire pipi sous la douche n'a jamais changé le monde. Je crois que ce discours est dépassé. C'est vraiment la structure qui ne fonctionne plus et qu'il faut changer.* »

« *Nous, les jeunes, sommes très consommateurs, c'est vrai, et on nous a souvent reproché de militer un smartphone à la main* », se défend-elle. « *Mais nous sommes nés dans cette société-là qui nous pousse à la consommation. C'est très difficile de vivre en marge de ça. Ou alors il faut vivre en autonomie totale, s'acheter un terrain à la campagne, faire pousser ses légumes et boire de l'eau de source. Je crois que ça ne me déplairait pas, mais ce serait partir et laisser les autres dans leur galère. Moi, j'ai eu la chance d'avoir un accès à l'éducation qui me permet d'être consciente de tous ces problèmes, on m'a donné la parole, on m'a écoutée, et donc j'ai une sorte de devoir.* »

" Faire pipi sous la douche n'a jamais changé le monde. "

« *Je crois beaucoup au pouvoir des grèves et des marches dans la rue, ces grands mouvements qui sont les moyens d'action des syndicats* », poursuit-elle. « *Ce serait une erreur de notre part de ne nous occuper que d'environnement, sans nous préoccuper des répercussions sur la société et les individus qui la composent. Les changements qui arrivent doivent se faire main dans la main avec les syndicats. C'est une seule et même lutte, au final, c'est tout le système qu'il faut changer. On parle de convergence des luttes, l'anti-racisme, le féminisme, toutes ces luttes ne peuvent pas être dissociées. Moi, je suis jeune, femme, afro, je cumule, mais en même temps, je suis tout ça. Avec mes différentes facettes et mes contradictions.* »

Ces derniers mois ont été pour elle un moment de réflexion : « *Pendant le confinement, on s'est tous énormément posé de questions. J'avais espéré qu'on allait repartir du bon pied parce que ce confinement n'est pas anodin, c'est un peu nous qui l'avons créé. C'est le système qui est arrivé au bout, c'est la planète qui n'arrive plus à suivre. Et ce virus aurait pu être évité si on avait eu d'autres modes de production. J'ai cru que ça allait faire bouger pas mal de choses mais on est tous très vite retombé dans nos habitudes, notre confort. Je le vivrai très mal d'être consciente de ces problèmes mais de vivre comme si de rien n'était. Si dans quarante ou cinquante ans, les problèmes environnementaux n'existent plus, alors, je pourrai moi aussi me mettre dans mon canapé, un verre à la main, mais ça m'étonnerait que le travail soit fait. Peu importe les études vers lesquelles je me dirige, de la médecine à la sociologie, ces valeurs vont me suivre toute la vie, quelle que soit ma profession.* »

Propos recueillis par Linda Léonard

Shutterstock

Commerce

Faillite du capitalisme financier
L'exemple de brantano

Sans surprise mais avec beaucoup de colère, les travailleurs de Brantano ont appris le 3 août la faillite de leur entreprise. Rien à voir avec le covid, l'incertitude planait depuis des mois sur Brantano et sa société mère FNG.

Une faillite et, surtout, 1.400 travailleurs, dont 850 pour Brantano, qui perdent du jour au lendemain leur emploi et donc leurs revenus, c'est toujours une nouvelle désastreuse. Mais quand les raisons résident dans la recherche avide d'enrichissement de quelques-uns, elle est encore plus inacceptable.

La politique des fondateurs de FNG, par ailleurs principaux actionnaires, avait été plusieurs fois dénoncée par les travailleurs comme financière plutôt que commerciale. Mués par la folie des grandeurs, les administrateurs ont racheté une nouvelle entreprise à prix d'or quasiment tous les ans depuis la création du groupe en 2003 alors que le projet commercial global des entités ne tenait pas la route. Cela a creusé l'endettement du groupe. Peu soucieux des résultats réels des ventes, ils ont utilisé la notoriété de l'enseigne Brantano, la plus grosse du groupe, pour obtenir des financements et emprunts. A la date de la faillite, la dette s'élevait à 735 millions d'euros. Le groupe avait annoncé fin juin près de 300 millions de perte pour 2019.

De manière assez surprenante, des banques ont accordé des prêts alors que la situation économique était totalement illisible vu la complexité de la structure avec ses 80 entités juridiques et que les résultats n'étaient pas au rendez-vous. Ceci nous rappelle l'imprudence des banques lorsqu'en 2008 il s'est avéré qu'elles prêtaient sans se soucier des capacités de remboursements de leurs clients. Même le fonds d'investissement de la Région flamande y a investi de l'argent public, détenant 7% du capital. Il a fallu l'alerte de la FSMA, l'autorité de contrôle des marchés financiers, par rapport à des transactions internationales douteuses en 2018 pour que la tour commence à vaciller. Le 8 juillet, la FSMA, au lieu d'être rassurée par les réponses partielles reçues, a estimé que la justice devait s'en mêler et a transféré le dossier au Parquet d'Anvers. Le 22 août, selon la presse néerlandophone, trois personnalités du groupe auraient été inculpées. L'enquête se poursuit.

Choquant. Les fondateurs incriminés, s'ils ont été dégagés des conseils d'administration des entités de FNG, sont toujours actionnaires de la seule entreprise qui a des résultats positifs Ellos, la plate-forme suédoise de vente de décoration d'intérieur. Rachetée en juillet 2019 grâce à un emprunt de 140 millions qui a contribué à faire plonger les entités aujourd'hui en faillite, elle a été placée dans une filiale nordique, l'immunisant ainsi de toute réclamation des créanciers. La faillite, une fois de plus, permet à une entreprise d'effacer l'ardoise de toutes ses dettes et des indemnités de licenciement des travailleurs.

Les travailleurs, essentiellement des femmes, ne se sont pas laissé faire. Ils ont fermé quasi tous les magasins les deux premiers jours d'août, juste avant la faillite. Du côté francophone, une action a été menée devant le magasin de Jambes le 4 août suite aux assemblées organisées par la CNE. 80% des travailleurs francophones y ont participé avec leur slogan « Nous ne sommes pas des pigeons, rendez-nous notre pognon ». Un comité d'action a été élu afin d'envisager des suites. Les travailleurs veulent dénoncer ceux qui les ont utilisés comme des pions sans aucune reconnaissance, ils envisagent de se porter partie civile au Parquet. Ils débattent également de l'action politique à mener pour empêcher les employeurs et les banques de disposer des travailleurs en fonction de leurs seuls intérêts financiers.

A l'heure de clôturer cet article, le repreneur, Deichmann, ne reprend que 43 magasins sur plus de 100 et aucun à Bruxelles et en Wallonie. L'espoir qu'un autre repreneur maintienne des emplois du côté francophone est extrêmement faible.

Myriam Djegham

Non Marchand

Non non, rien n'a changé ? si si, **ça peut changer… !**

Beaucoup de gens se demandent si l'«après-Covid» sera l'occasion de changements importants dans notre société et dans notre manière de vivre.

Au fur et à mesure que les effets de la première vague s'estompent, la tendance est forte à revenir à nos anciennes attitudes, à accepter à nouveau cette société du chacun pour soi et du tout au commerce et à l'argent. Certains ont appelé ça le « retour à l'Anormale ».

Et pourtant, le syndicalisme vient encore de prouver que des changements importants sont possibles.

Bien avant la crise Covid, la CNE Non Marchand avait lancé le mouvement des Blouses Blanches qui a débouché quelques mois plus tard sur la création du Fonds Blouses Blanches, dépassant 400 millions d'euros annuellement, permettant d'engager dès fin 2020 près de 5.000 équivalents temps plein dans les services de santé dépendant du Fédéral.

Puis, avec la crise, sont venus les applaudissements pour le personnel en première ligne. Très vite, les politiques ont fait des promesses « Il ne suffit pas d'applaudir, on va vous récompenser ! »

Deux objectifs

La CNE Non Marchand a alors visé deux objectifs. D'une part, marteler « passer des promesses aux actes ! » avec le #onsensouviendra, de nombreuses actions se sont menées dans les institutions (confinement oblige), puis dans la rue. D'autre part, mettre en lumière tous les secteurs et toutes les professions « invisibles » : le personnel d'entretien (tellement sous pression avec de gros problèmes de protection), les Soins et services à domicile, mais aussi l'Aide aux personnes handicapées ou aux jeunes en difficulté, l'Accueil de l'enfance…

Une stèle aux « travailleurs invisibles » a été inaugurée par la CNE à Bruxelles le 18 juin à la colonne du Congrès (soldat inconnu).

Dans le même temps, la CNE pressait le Front Commun Syndical à déposer des cahiers de revendications visant l'ensemble des secteurs du Non Marchand (Santé – Social - Culture) auprès de tous les gouvernements. Ceux-ci ont essayé d'y répondre en proposant la fameuse « prime covid » rebaptisée par la CNE « prime sucette ». C'était sans compter sur la détermination syndicale.
Symboliquement, l'action du dos tourné à la Première ministre Wilmès a été le déclencheur d'un changement radical des positions politiques.

Il ne s'agissait plus de récompenser quelques professions à travers une prime mais bien de prendre en compte le sous-financement structurel des secteurs du Non Marchand, la dégradation des conditions de travail, la surcharge de travail et, ce faisant, la perte de l'attractivité de ces métiers. Des négociations rondement menées au niveau fédéral débouchaient alors sur un accord budgétaire historique : 600 millions d'euros sur base annuelle auxquels s'ajoutent 400 millions d'euros du Fonds Blouses Blanches !
Une victoire énorme pour la CNE !

La Région wallonne, d'abord très timorée, a aussi débloqué une ligne budgétaire considérable de 260 millions d'euros progressivement d'ici 2024. Par contre, les négociations sur l'affectation de ces moyens débuteront à la rentrée (revalorisation barémique, plus de personnel, amélioration des conditions de travail…).

A Bruxelles, alors que les discussions avaient été entamées dès le mois de mai, des blocages politiques ont empêché l'émergence d'un accord. De nouvelles réunions ont débuté fin août.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, deux réunions avec le gouvernement ont permis la mise en place d'une méthodologie : discussions préalables avec les ministres concernés, priorisations, décision budgétaire prévue après le 15 septembre.

La CNE ne ménagera aucun effort pour que, là où les budgets sont décidés, se concrétisent très rapidement les avancées sous forme d'embauches ou de conventions collectives. Elle ne laissera aucun répit aux entités qui n'ont pas encore attribué un budget à la hauteur des attentes du secteur. Elle ne laissera aucun espace aux fédérations d'employeurs si celles-ci veulent détourner vers d'autres objectifs les moyens mis à disposition pour le personnel.

Ces victoires acquises et à venir sont le fruit d'une stratégie initiée et portée par la CNE, parfois difficilement rejointe par d'autres organisations syndicales du nord comme du sud du pays. Elles sont aussi le signe d'un changement capital de logique : le politique reconnaît enfin que le bien-être de la société doit être financé. Les services à la population ont trop longtemps été considérés comme un coût, et à partir de là, l'objet de restrictions budgétaires.

Aujourd'hui, l'opinion publique reconnaît qu'il faut plus de services collectifs à la population et plus de moyens. C'est en fait toute la protection sociale, et donc y compris la Sécurité sociale, qui doit être refinancée. C'est possible, le Non Marchand vient de le prouver.

C'est un premier pas vers un changement de mentalité et de société. Plus de protection sociale, plus de bien-être pour tous !

L'équipe à la Une : Civadis

Un nouveau départ pour le télétravail structurel

Le télétravail existe structurellement au sein de CIVADIS depuis plus de 5 ans.
La pandémie a pourtant bouleversé le fonctionnement des différentes équipes et permis de renégocier les conditions de travail.
Rencontre avec Anne, Anne-Sophie et Jean-Marie, délégués CNE.

Qui était concerné par le télétravail structurel ?

À peu près ¼ du personnel seulement. Cela n'existait que pour certaines fonctions, de manière fixe, et 1 à 2 jours/semaine uniquement. Les travailleurs concernés percevaient alors une indemnité de télétravail.
Ensuite, le CNS impose le télétravail à tout le personnel…
Nous étions tous équipés en termes de logiciel, téléphonie, etc. Sentant le vent venir, nous avions déjà négocié le télétravail pour presque tous, en deux équipes. Mais le CNS nous a coupé l'herbe sous le pied et nous sommes tous passés en télétravail dès le lundi suivant. Seules 5 personnes ont dû être placées en chômage temporaire (le service imprimerie et notre collègue de la cafeteria). Pour celles-ci, l'employeur a compensé la différence de revenus entre le chômage et le salaire.

Quelles ont été les implications de votre équipe syndicale ?

L'équipe CNE a rapidement réagi en organisant chaque semaine une réunion par vidéoconférence, pour s'échanger toutes les informations collectées. En temps normal, on croise facilement nos collègues, et on peut discuter au détour d'un couloir mais l'isolement nous a imposé cette nouvelle discipline afin d'être au maximum au courant de tout et pouvoir ainsi communiquer plus facilement avec nos affiliés. Nous leur avons donc régulièrement envoyé des informations par mail. Notre charge de travail a réellement doublé voire triplé, mais cela a grandement amélioré notre dynamique d'équipe.

Comment le télétravail a-t-il été perçu ?

En général, cela a vraiment plu. Déjà par sentiment de sécurité, mais aussi parce que nous pouvions adapter nos horaires, dès lors que nous faisions bien notre quota d'heures quotidien, sans pour autant le dépasser. Les collègues étaient plus facilement joignables, il était plus facile de passer d'une réunion virtuelle à l'autre via un simple clic. Les managers étaient également plus disponibles qu'au bureau.
Pour d'autres par contre, le manque de contact social s'est fortement fait ressentir, ainsi que la difficulté à se concentrer lorsque l'on a de jeunes enfants et pas forcément un endroit pour s'isoler et travailler.

Qu'aviez-vous prévu pour le retour au travail en juin ?

Le travail a repris en deux équipes distinctes (une semaine télétravail et une semaine en présentiel), avec distribution de gel, de masques (réalisés notamment par notre collègue de la cafeteria qui a ainsi pu éviter lui le chômage temporaire par la suite) et un sens de circulation dans le bâtiment. Cela a permis de faire revenir progressivement le personnel, dans un contexte plus sécurisé et serein. Certains avaient en effet très peur de revenir. Depuis juillet, les groupes ne sont plus forcément hermétiques. Les jours de présence prévus doivent être respectés mais pour les jours de télétravail, il est toujours possible de venir au bureau si on préfère.

Et pour l'avenir ?

Nous n'avons pas encore pu obtenir l'indemnité de télétravail pour l'ensemble du personnel durant cette période spécifique. Nous espérons donc l'obtenir malgré tout ou, du moins, une compensation similaire.
La porte est maintenant ouverte pour généraliser le télétravail, y compris pour certaines équipes qui n'osaient même pas l'envisager jusqu'à présent. Notre équipe espère également l'augmenter à trois jours par semaine pour les temps plein. Une nouvelle CCT doit être maintenant négociée et signée au plus vite.

Propos recueillis par Florence Boisart

ELECTIONS SOCIALES 2020

Finalement, les Elections sociales auront lieu du 16 au 29 novembre 2020. C'est l'occasion pour nous de vous en rappeler l'importance et les principaux reproches faits par les employeurs à leur égard.
Le jour du vote, certains employeurs voient comme une perte financière le fait que les travailleurs quittent leur poste de travail pour aller voter.

La majeure partie du coût global est constitué du coût salarial relatif à la coordination de la procédure et aux opérations de vote. Mais même si ces opérations doivent se dérouler dans les locaux de l'employeur, pendant les heures de travail d'un jour ouvrable avec des bureaux de vote, il y a moyen d'être parfaitement organisé pour limiter les frais. Et qu'est-ce que ce coût au regard du gain futur en terme de paix sociale acquise par l'attractivité pour les travailleurs de la démocratie sociale et du sentiment de participer à un moment collectif d'expression de la volonté des travailleurs ?

Certains employeurs ont encore une autre source d'inquiétude. Il est fréquent que des patrons qui ne connaissent pas les CE et CPPT ne veulent pas partager leur pouvoir de décision. Ils voient l'arrivée des syndicats comme la remise en question de leur autorité. Cette arrivée ne limite pourtant que quelque peu la décision unilatérale de l'employeur puisqu'il sera désormais tenu, dans une certaine mesure, de discuter et de prendre en compte l'avis des représentants des employés.

L'idée n'est pas de se substituer à l'autorité de l'employeur. Rappelons que les compétences des organes CE et CPPT sont limitées même si elles touchent des matières qui peuvent sembler vastes. Par exemple, le CPPT a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens, et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris, pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ceci consiste à émettre un avis préalable, à donner un accord préalable, à développer des propositions, à avoir un droit d'information, à désigner une délégation et à avoir quelques compétences spécifiques. Qui, autres que les travailleurs connaissent bien ou mieux les conditions de travail imposées par l'employeur et sont plus habilités à en parler ?

Autre reproche souvent et récemment exprimé par les employeurs et récemment reformulé : la protection contre le licenciement dont jouissent les candidats aux élections sociales, qu'ils soient élus ou pas, et qui peut monter jusqu'à huit ans de salaire d'indemnités dans les cas extrêmes. « Les durées de protection sont totalement exagérées. Deux années de protection pour quelqu'un qui n'est même pas élu ! » Si tous les employeurs reconnaissaient le fait syndical, il serait superflu d'accorder une protection aux représentants des travailleurs. Trop souvent, nous constatons que ceux qui ont une responsabilité au niveau de l'entreprise font l'objet de tracasseries, de mesquineries, de préjudices, de blocage dans leur carrière, voire de licenciement. Il est dès lors important de les protéger contre l'arbitraire des employeurs ou des responsables de GRH. Et ne croyez pas que ce soit inutile. Car pour ceux qui ne voient que par l'argent, la hauteur des indemnités peut être un repoussoir.
Martine Le Garroy

Martine le Garroy

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
Florence Boisart - Myriam Djegham - Etienne Lebeau - Martine le Garroy
Linda Léonard - François-Xavier Lievens - Michaël Maira - Alice Mazy -
Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : VAL, 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

Elle nous protège : on la défend !

Je voudrais, sans la nommer, vous parler d'elle. Elle qui a soigné des milliers de personnes, nuit et jour, quand l'épidémie nous a frappés. Elle qui est venue à l'aide de celles et ceux qui avaient perdu leur boulot à cause du Covid-19 ou qui étaient en chômage temporaire. Elle qui, depuis longtemps, essaie de mettre les seniors à l'abri de la misère, et apporte chaque mois aux parents de quoi remplir les boîtes à tartines de leurs enfants.
C'est elle que nos grands-parents ont inventée. Parce qu'ils avaient vu leurs parents vivre sans elle, dans la peur et la soumission. C'est elle dont les gouvernements, la finance et l'Union européenne nous disaient qu'elle était trop vieille, trop grosse, trop fatiguée, qu'on devrait s'en débarrasser.
Mais c'est elle qui nous a évité que l'épidémie se transforme en tragédie. C'est elle que des milliers de personnes se sont mis à applaudir chaque soir aux fenêtres et aux balcons. **Vous l'avez reconnue : c'est la Sécu.**

Le salaire des soignants, les allocations familiales et les pensions, les allocations pour tenir le coup quand on est malade ou sans travail, c'est la Sécu. Et l'aide urgente pour un million de personnes qui se sont retrouvées en chômage temporaire, c'est aussi elle. Et d'où lui vient cette puissance, de prendre soin en continu, épidémie ou pas, de (presque) toute la population ? De **l'obligation** faite depuis 80 ans à tout employeur de payer, pour chaque heure travaillée, par-dessus le salaire net, un « **second salaire** », mis en commun pour nous offrir sécurité et liberté : les cotisations sociales, bases de notre salaire socialisé.
La crise a démontré le rôle central de la Sécu. Nous voulons avec toutes les associations et tous les citoyens **Faire Front** (page 3) pour la défendre. Et nous avons 6 messages forts pour le prochain gouvernement (le détail et les arguments de nos positions sur la Sécu sont développés sur www.lacsc.be/cne/secu) :

1. **Une Sécu pour tous et par tous** ! Parce qu'on leur refuse un vrai emploi, trop de personnes travaillent sans être protégées par la Sécu : étudiant-e-s, précaires, coursiers, artistes, etc. Tout travail mérite salaire ; et tout employeur doit contribuer à la Sécu.
2. **La Sécu doit nous protéger contre la pauvreté** ! Aujourd'hui, de nombreuses allocations sont sous le seuil de pauvreté (1.187€/mois pour un isolé). Nous voulons que toutes les allocations soient au moins 10% au-dessus de ce taux – et c'est pour ça que nous manifesterons ce 28 septembre. En particulier, la pension minimum doit dépasser rapidement les 1.500€ nets.
3. **Pour refinancer la Sécu, augmentons nos salaires bruts – à commencer par les plus bas.** Si notre brut augmente, cela augmente en même temps notre net, et les moyens avec lesquels la Sécu nous protège. « Avec mon salaire net, je vis ce mois-ci ; avec mon salaire brut, je vis toute la vie ».
4. **Le capital doit contribuer au financement de la Sécu.** Actuellement, seuls nos salaires financent la Sécu alors que les plus fortunés bénéficient aussi de certaines branches de la Sécu, comme les Soins de santé.
5. **Pour refinancer la Sécu, stop aux ristournes de cotisations patronales.** Les employeurs reçoivent chaque année des ristournes de cotisations sociales pour plus de 10 milliards d'euros – sans effet important de création d'emplois. C'est l'équivalent d'un chèque de 2.000€ que chaque famille ferait chaque année aux patrons ! Ce manque à gagner pour la Sécu, c'est nous qui devons le compenser par la suite, via nos impôts.
6. **La Sécu n'est pas à vendre** ! C'est le cœur de notre démocratie réelle : nous voulons un système public et général, qui ne peut pas devenir un jouet pour les assureurs privés ! Aux USA, avec un système livré au marché, les gens doivent dépenser pour leur santé quasi le double de ce que nous coûte notre système public : résultat… les USA arrivent derniers dans le classement de la qualité des soins des pays riches !

Pour une vie digne de ce nom, dans une société d'égalité et de liberté, rien ne remplacera la Sécurité sociale. Nous ne voulons pas la « sauver » : nous voulons la défendre, l'amplifier, l'embellir. Cela ne se fera pas en le demandant avec un sourire aux puissants et aux gouvernants. Cela demande un mouvement syndical déterminé, clair, combatif. Avec des idées et avec de la force. Un syndicat qui ne fasse aucun compromis dans la défense de votre Sécu. Pour cela, vous pouvez, demain comme hier, compter sur la CSC et la CNE.

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général