

Actualité

Les TMS : une nouvelle campagne en vue de les combattre

Chronique juridique

Petite histoire du travail de nuit dans l'e-commerce

Rencontre

Julien Rombaix : celui qui comble les gouffres

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Connexions dangereuses

Avril 2022 n° 3 - 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 : Travail et e-commerce - Connexions dangereuses
La Belgique aurait déjà perdu 20.000 emplois au profit des pays voisins, du fait du sous-développement de l'e-commerce et au manque de flexibilité du travail. Il faudrait déréguler le secteur.

6 Actualité - Les troubles musculo-squelettiques (TMS)
Une nouvelle campagne en vue de les combattre
Le 28 avril prochain, c'est la journée mondiale de la sécurité au travail. A cette occasion, la CSC mène une action pour lancer sa campagne sur l'ergonomie et plus précisément sur les TMS.

7 Infographie économique - Tout augmente sauf nos salaires
Un article de l'Echo nous alertait ce 3 février 2022 : « les entreprises belges n'ont jamais dégagé de marges bénéficiaires aussi élevées ». Retour en chiffres sur cette information ou ce que les patrons décident de faire avec la richesse créée.
Spoiler : beaucoup de choses sauf augmenter nos salaires.

8 Chronique juridique - Petite histoire du travail de nuit dans l'e-commerce
Les achats en ligne ont le vent en poupe et les clients seraient de plus en plus exigeants en ce qui concerne les délais de livraison. Le traitement de ces commandes doit logiquement pouvoir se faire aussi la nuit : « assouplissement » du recours au travail de nuit est ressenti comme une urgence par le patronat.

10 Actualité - La CNE s'exprime sur la gestion de la crise sanitaire
La gestion de la crise sanitaire, en particulier la vaccination obligatoire, fait l'objet de vifs débats dans la société. Après un débat approfondi en interne, la CNE s'exprime sur le sujet. Voici les principaux points de sa position.

11 Rencontre - Julien Rombaux : celui qui comble les gouffres
Julien Rombaux met en scène un livre d'Edouard Louis, où un fils revient voir son père, dans la petite ville de son enfance.. Ils ne se regardent presque pas, seul le fils parle. Julien Rombaux, lui, nous parle de leurs histoires : la sienne, et celle de ses parents.

12 Non Marchand - Une vraie RTT dans le secteur de l'aide aux familles !
Le gouvernement adopte la semaine de quatre jours. Une réduction collective du temps de travail ? Pas du tout, puisqu'il s'agit de travailler le même nombre d'heures mais en moins de jours...

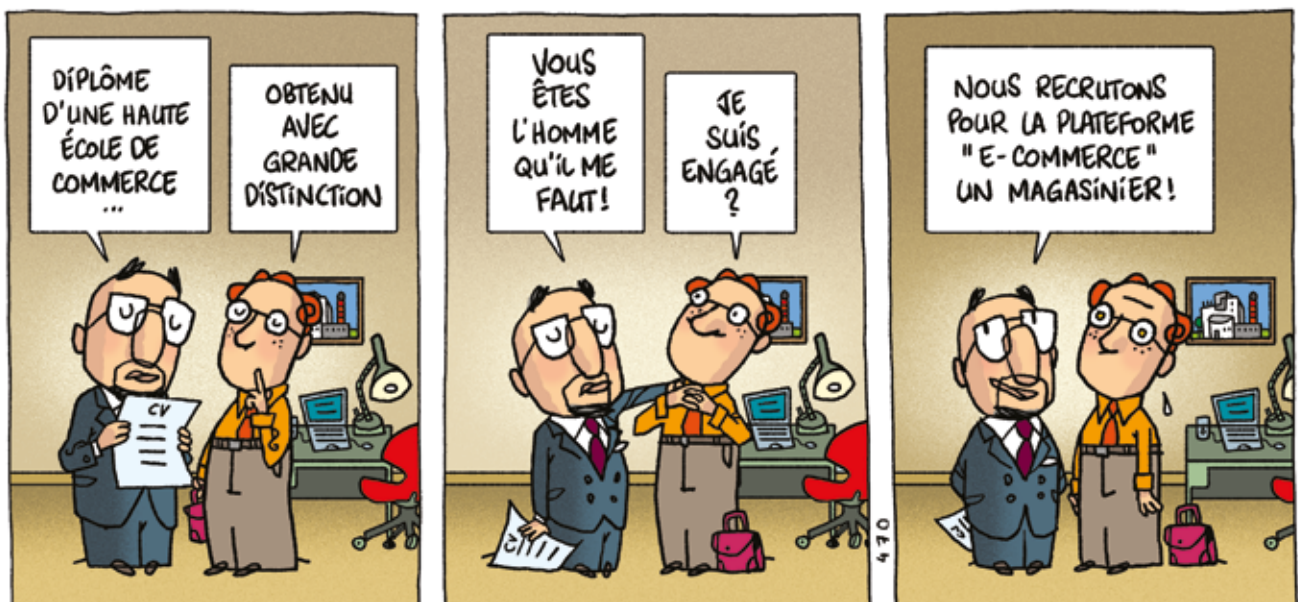
13 Finances - Syndicalisme et combats citoyens
Le syndicalisme dans le secteur financier est un combat compliqué. Les militants syndicaux sont impliqués dans les combats citoyens liés à leur secteur. Rencontre avec Aline Fares.

14 L'équipe à la Une - Aux ASD : des négociations afin de rendre le métier plus attractif
Les travailleurs des Aides et Soins à Domicile se mobilisent pour améliorer leurs conditions de travail. Cela déboucha sur la création du « Fonds blouses blanches », pérennisé en 2021.

15 Frontalier, travailleur détaché ou travailleur des nouveaux Etats membres européens - La CSC a un service pour vous !

16 Editio - 100.000 ET 76 VOIX
Tout augmente... sauf nos salaires. Les conventions collectives ont été plafonnées à maximum 0,4%. Pour la majorité des travailleuses et travailleurs en Belgique, cela signifie moins de 10€ nets par mois d'augmentation - sur deux années ! - alors que l'augmentation de nos factures se chiffre en centaines d'euros et l'augmentation des profits des capitalistes en milliards !

Le trait de Serge Dehaes...





Solidarité des syndicats avec l'Ukraine

Le 15 mars, la CSC et les autres syndicats belges ont rejoint la manifestation organisée devant la Commission européenne par la Confédération internationale des Syndicats (CSI) et la Confédération européenne des syndicats (CES). Comme les syndicats du monde entier, la CSC dénonce l'invasion russe de l'Ukraine, et le massacre de centaines voire de milliers de civils ukrainiens, parmi lesquels beaucoup d'enfants. Les syndicats demandent à l'UE de redoubler d'effort pour obtenir un cessez-le-feu.



En grève pour les droits des femmes

Le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, la CNE était en grève et en action à avec la Marche mondiale pour les droits des femmes ; à Louvain-La-Neuve avec un dispositif gonflable qui sensibilisait aux obstacles rencontrés par les femmes ; ainsi que dans d'autres grandes villes de Wallonie telles que Namur, Liège et Charleroi. L'objectif : lutter partout contre les inégalités. Rappelons-le, les femmes gagnent en moyenne 20% en moins que les hommes et travaillent pour une pension 30% moins élevée. La conclusion : une journée riche en émotions et en revendications qui nous invite à continuer à lutter aussi les autres jours de l'année !

Travail et e-commerce CONNEXIONS DANGEREUSES

La fédération patronale du Commerce, Comeos, a sorti un chiffre marquant : la Belgique aurait déjà perdu 20.000 emplois au profit des pays voisins, du fait du sous-développement de l'e-commerce. Selon Comeos, le sous-développement du secteur serait principalement dû au manque de flexibilité du travail. Il faudrait déréguler le secteur. C'est cette voie que le gouvernement a prise en décidant de deux nouvelles mesures qui flexibilisent le travail de nuit (voir la chronique juridique en page 8).

Cet agenda est imbuvable. Il revient à détériorer les conditions de travail et les salaires et à permettre aux patrons d'imposer le travail de nuit sans concertation sociale. Ces mesures ne permettront pas non plus de développer le secteur. En effet, le retard de l'e-commerce belge n'est pas tellement dû à la réglementation du travail mais plutôt à un manque de dynamisme entrepreneurial. De plus, développer l'e-commerce ainsi ne va pas créer beaucoup d'emplois, ces emplois seront de mauvaise qualité, et ne permettront pas de réduire le taux de chômage belge (ou wallon). Pour nous, c'est une autre voie qu'il faut emprunter.

LES CAUSES DU RETARD BELGE DANS L'E-COMMERCE

La Belgique est à la traîne dans l'e-commerce : en 2020, plus de 50% des achats en ligne des Belges se réalisent sur une plateforme étrangère contre seulement 22% aux Pays-Bas, 15% en Allemagne et 14% en France. La réglementation du travail n'a que faiblement joué dans ce retard.

Tout d'abord, plusieurs entreprises d'e-commerce en Belgique fonctionnent avec succès. C'est le cas de Vanden Borre ou de Coolblue. Ce dernier emploie plus 750 personnes en Belgique, plus qu'à leur dépôt central aux Pays-Bas. Colruyt a également conclu un accord sur le travail de nuit pour les commandes Collect and Go. Ensuite, si un accord des syndicats est nécessaire pour autoriser le travail de nuit dans l'e-commerce, notons que les syndicats, dont la CSC, ne se sont jamais opposés à une négociation. Les contre-

parties au travail de nuit sont des compensations en sursalaire, en amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs. Enfin, seules quelques entreprises dominent le secteur de la distribution belge ; ce qui leur permet d'avoir des prix et des profits élevés. Croyant dominer le marché, elles n'ont pas pris le train de l'e-commerce. Selon la CEO de BeCommerce, organisation qui regroupe les entreprises d'e-commerce : « Il y a seulement 1 ou 2 ans que Comeos ou Unizo soutiennent l'e-commerce », « cette attitude conservatrice est l'une des causes du manque de prise en compte de la nécessité d'évoluer »¹.

RETOMBÉES DU SECTEUR DE L'E-COMMERCE

On peut aussi s'interroger sur les retombées positives de ce secteur. Nous avons de sérieux doutes.

Tout d'abord, la quantité d'emplois créés par le secteur de l'e-commerce est ambiguë. En effet, l'e-commerce détruit de l'emploi dans le commerce de détail classique et crée de l'emploi dans la logistique et le secteur informatique. Il n'y a pas de consensus de la science économique sur le fait que l'e-commerce crée un gain net d'emploi. En réalité, on ne sait pas.

Ensuite, la qualité des emplois dans l'e-commerce est souvent faible. L'e-commerce change la donne parce qu'il met en concurrence des travailleurs qui étaient auparavant protégés de la concurrence internationale. Un travailleur belge est maintenant en concurrence avec son homologue hollan-

dais ou allemand. Puisque les entreprises peuvent choisir la localisation de leur entrepôt, la concurrence internationale met la pression sur les salaires et les conditions de travail et engendre une course vers le bas.

On sait que les conditions de travail dans le secteur logistique sont difficiles : travail de nuit généralisé, recours élevé aux intérimaires, contrats à durée déterminée, temps partiels, bas salaires, pénibilité du travail. Le travail de nuit a un impact négatif sur la santé qui a déjà été maintes fois démontré. Il provoque des troubles du sommeil, des troubles cardiovasculaires et psychiques, et il déstructure la vie sociale. Depuis 2008, le travail de nuit posté a même été classé comme cancérigène probable pour l'humain par le CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer). Des études américaines indiquent que le travail de nuit augmente la mortalité de 11%.

Les expériences étrangères où l'e-commerce est davantage développé sont inquiétantes. Dans le Commerce néerlandais, les contrats à durée déterminée sont quasi trois fois plus nombreux qu'en Belgique, et les contrats à temps partiels deux fois plus nombreux. La croissance de l'emploi dans la logistique aux Pays-Bas a été principalement soutenue par l'embauche de travailleurs migrants. Peu de locaux y travaillent. La moitié des travailleurs sont intérimaires. En d'autres mots, les emplois créés dans l'e-commerce néerlandais sont en fait des travailleurs importés pour l'occasion. L'e-commerce n'est, de ce point de vue, pas une réponse pour faire diminuer le taux de chômage belge. En France, les emplois CDD et intérim représentent un tiers des emplois ouvriers dans le secteur logis-



tique. Ce sont pourtant des postes pérennes pour la plupart, mais organisés sous forme d'emplois précaires. Même en Belgique, le récent scandale de PostNL montre que les conditions de travail de l'e-commerce sont désastreuses dans certains dépôts.

De plus, il faut souligner l'impact que la dérégulation du secteur de l'e-commerce peut avoir sur les conditions de travail des travailleurs actuels du secteur du Commerce de détail classique. L'e-commerce transforme en partie les commerces traditionnels en petits dépôts de marchandises ayant été vendues par internet. Cela crée une pression pour allonger les heures de travail et des horaires atypiques (en soirée, le week-end). Il est aussi intéressant de se pencher sur l'efficacité de création d'emplois du secteur par rapport aux subsides qu'il perçoit. Une étude montre ainsi que, pour l'aéroport de Liège, plus de 1,2 milliard d'euros d'argent public a été investi, pour 3.420 équivalents temps plein directs, soit plus de 350.000€ par emploi. On sait aussi que les grands acteurs de l'e-commerce tels qu'Amazon sont des acteurs qui pratiquent l'évasion fiscale à outrance. Dans ce cas, les richesses créées

ne retournent que très peu à la collectivité. En 2020, Amazon a eu un chiffre d'affaires de 44 milliards en Europe et n'a pas payé un euro d'impôt. Sans aucune contribution fiscale et avec des emplois de faibles qualités, les actionnaires sont les seuls bénéficiaires de ce type d'implantations commerciales.

Last but not least, l'impact écologique du secteur est très important. L'accroissement des livraisons à domicile aggrave la congestion routière et la pollution de l'air. L'implantation de larges centres logistiques détruit des espaces naturels. Les infrastructures informatiques (data centers...) sont fortement énergivores et émettrices de carbone. Une réflexion est donc nécessaire pour rationaliser au maximum la livraison des colis, relier certains dépôts aux voies de train, développer les vélos cargos, et électrifier la flotte de véhicules restants.

Développer un secteur en abîmant la santé des travailleurs, en augmentant la pollution et en permettant par là à quelques-uns de s'accaparer la richesse produite n'est certainement pas la voie à suivre. A l'inverse, interdire l'e-commerce tout court pour évi-

ter ces écueils ne semble ni très réaliste, ni enviable. Il y a, entre ces deux voies, de la place pour le développement de l'e-commerce avec une juste répartition de la richesse, de bonnes conditions de travail et de salaire, et avec un plus faible impact écologique. Pour cela, il faut d'abord et avant tout réaffirmer les régulations nécessaires du travail de nuit (dès 20h) et sacraliser la concertation sociale au niveau du secteur et en entreprise. Développer des alliances à l'extérieur des frontières belges avec les travailleurs de l'e-commerce pour revendiquer de bons salaires et de bonnes conditions de travail. Concernant les questions écologiques, favoriser les délais de livraison longs, le transport par train et par vélo cargo et empêcher les retours gratuits sont autant de pistes à suivre. Un regard critique envers les subsides aux entreprises qui créeront peu d'emplois ou dégraderont le territoire est également nécessaire. C'est avec ces orientations que doit être pensé le développement du secteur en Belgique.

Clarisse Van Tichelen

1 L'Echo, 8/02/22



Actualité

Shutterstock

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) UNE NOUVELLE CAMPAGNE EN VUE DE LES COMBATTRE

Le 28 avril prochain, c'est la journée mondiale de la sécurité au travail. A cette occasion, la CSC mène une action pour lancer sa campagne sur l'ergonomie et plus précisément sur les TMS.

Cette problématique est importante car, après les risques psychosociaux, les TMS sont en deuxième position sur la liste des maladies de longue durée : ils représentent 31,7% des malades de longue durée en 2020, soit près de 150.000 personnes dont près de 90.000 travailleuses. 54% des travailleurs déclarant des problèmes souffrent de TMS. Les TMS trouvent le plus souvent leur origine dans le travail. Dans le contexte politique actuel de chasse aux malades de longue durée et de remise à l'emploi, il est nécessaire de revoir la législation pour prévenir au maximum l'apparition des TMS.

QU'EST-CE QUE LES TMS ?

Il s'agit du nom générique donné aux maladies et plaintes physiques liées aux épaules, cou, bras, coudes, poignets, mains, dos. Des exemples de pathologies de type TMS sont la tendinite, l'inflammation musculaire, le syndrome du canal carpien, l'arthrose... Les TMS sont favorisés par la répétitivité ou le maintien d'une position contraignante (par exemple pour les caissières qui scannent les marchandises), l'intensité des cadences (par

exemple sur les chaînes de tri des PMC), les postures, les vibrations et chocs. L'accumulation de ces circonstances et mouvements liés au travail finit par provoquer le TMS. Les symptômes s'installent progressivement. Il est pertinent d'agir dès les premiers symptômes, qui trouvent souvent leur source dans des outils ou un poste de travail inadaptés, des tâches qui imposent une posture non naturelle, etc.

QUELS OBJECTIFS POUR CETTE CAMPAGNE ?

Actuellement, le Code du bien-être au travail ne couvre que des problèmes ergonomiques spécifiques, tels que la manutention manuelle de charges, le travail sur écran et les postes de travail. Certains risques ergonomiques sont donc pour l'instant ignorés par le Code.

La campagne de la CSC vise à formuler des revendications et des propositions concrètes d'adaptation des réglementations en matière de bien-être au travail. Celles-ci pourront ensuite être discutées entre partenaires sociaux au sein du Conseil supérieur de la

prévention et de la protection au travail et du Conseil national du travail, et avec les politiques au sein du Parlement fédéral. Concrètement, la CSC demande un cadre général pour les risques ergonomiques dans le Code sur le bien-être au travail, comme cela existe en matière de prévention des risques psychosociaux, liés aux agents chimiques par exemple. Ce cadre transposerait au TMS les mécanismes existants, comme l'analyse des risques, les mesures préventives, l'information et la formation des travailleurs...

Cette législation adaptée a montré son efficacité dans la prévention des risques et l'amélioration du bien-être des travailleurs. Par ailleurs, la CSC demande de renforcer la politique collective de réintégration, y compris l'ergonomie et de reconnaître les TMS comme maladie professionnelle auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

Cette journée est donc le début d'un combat syndical de longue haleine.

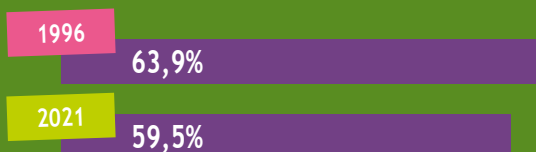
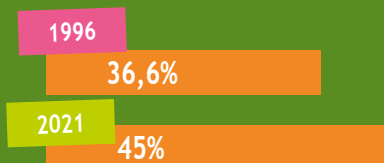
Emmanuel Bonami

TOUT AUGMENTE SAUF NOS SALAIRES

Un article de l'Echo nous alertait ce 3 février 2022 : « les entreprises belges n'ont jamais dégagé de marges bénéficiaires aussi élevées ». Retour en chiffres sur cette information ou ce que les patrons décident de faire avec la richesse créée. Spoiler : beaucoup de choses sauf augmenter nos salaires.

Le taux de marge c'est-à-dire, la part de la richesse créée dans les entreprises qui va au capital ne cesse d'augmenter.

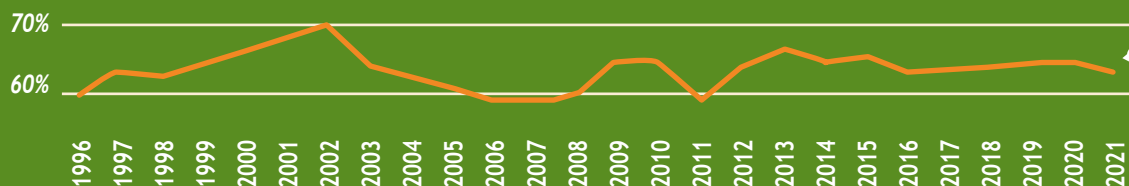
Le corollaire de cette augmentation du taux de marge est logiquement **une diminution de la part de la richesse qui va aux travailleurs** (nos salaires et cotisations sociales), dites part des salaires/



Les subventions qu'on verse chaque année aux entreprises ont aussi énormément augmenté



Cette augmentation de la part du capital et des subventions **ne sert pas à investir plus dans l'entreprise.**



Le taux d'investissement est resté stable

Ça veut dire que les subventions et la part de la richesse qui ne va pas aux travailleurs ne sert pas à investir dans l'entreprise ou à créer de l'emploi mais bien à rémunérer les actionnaires. Il y a de l'argent pour faire augmenter nos salaires ! Une seule solution: supprimer la loi de blocage des salaires ! Toutes les infos sur <https://www.lacsc.be/actualite/campagnes/loisurlessalaires>.

Source : données de la Banque Nationale de Belgique pour les entreprises non financières.

Chronique juridique

PETITE HISTOIRE DU TRAVAIL DE NUIT DANS L'E-COMMERCE

Les achats en ligne ont le vent en poupe et les clients seraient de plus en plus exigeants en matière de flexibilité, notamment en ce qui concerne les délais de livraison. Si un commerçant veut être en mesure de livrer au client chaque commande passée en ligne dès le jour suivant, le traitement de ces commandes doit logiquement pouvoir se faire aussi la nuit.

C'est pourquoi un « assouplissement » du recours au travail de nuit est ressenti comme une urgence par le patronat. Les gouvernements successifs en ont fait un cas d'école du détricotage progressif de la concertation sociale.

Depuis 1921, le travail de nuit est en principe interdit. Par travail de nuit, on entend toutes les prestations de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures. La loi sur le travail prévoit une liste de dérogations à cette interdiction de principe, pour autant que la nature du travail le justifie (par exemple, l'activité des personnes dispensant des soins de santé, le travail de surveillance et de garde qui ne peut pas être effectué à un autre moment). Un arrêté royal peut par ailleurs autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions ou en vue de l'exécution de certains travaux.

Les employeurs peuvent également recourir aux nouveaux régimes de travail pour instaurer du travail de nuit¹. Les modalités, les conditions et la procédure à respecter doivent cependant faire l'objet d'une négociation préalable au niveau du secteur. Ce n'est qu'à défaut d'accord sectoriel que cette négociation peut se poursuivre au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise dispose d'une délégation syndicale (DS), l'employeur ne peut appliquer un nouveau régime de travail qu'en concluant une convention collective (CCT) avec toutes les organisations syndicales représentées au sein de la DS. Si l'entreprise ne dispose pas d'une DS, l'employeur doit consulter les travailleurs ainsi que les organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire (CP) ; en cas de désaccords, dans certaines circonstances, le projet peut être rejeté en CP.

DÉROGATION GÉNÉRALE POUR L'E-COMMERCE

Le travail de nuit fut d'abord autorisé en octobre 1998 pour les employés du Commerce international et du transport (CP 226)². Beaucoup d'entreprises d'e-commerce relèvent du secteur de la Logistique, mais certainement pas toutes. En mars 2016, le travail de nuit fut autorisé pour toutes les activités liées à l'e-commerce dans le secteur de la Distribution : dans les commerces de détail indépendant (CP 201), les commerces de détail alimentaire (CP 202), les grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et les grands magasins (CP 312)³. Enfin, en février 2017, la loi Peeters fixa une dérogation générale pour « tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique », indépendamment de la CP à laquelle l'entreprise appartenait⁴. La procédure légale d'instauration du travail de nuit dans l'entreprise resta toutefois inchangée.

ASSOUPLISEMENTS DE LA PROCÉDURE

En 2018, le gouvernement instaura des mesures de facilitation du recours au travail de nuit⁵. L'employeur put proposer des prestations habituelles entre minuit et 5h en concluant une CCT avec une seule organisation syndicale (plutôt qu'avec toutes les organisations représentées au sein de la DS, comme c'était le cas auparavant). De plus, pour la période 2018-2019, dans les services logis-

tiques et de soutien à l'e-commerce « de biens meubles » (et non de services), l'employeur eut la possibilité d'instaurer le travail de nuit soit en procédant à une modification du règlement de travail (RT), soit en concluant une CCT avec une seule organisation syndicale ; et ce quelque que soit le moment où ce travail de nuit serait exécuté (entre minuit et 5h, entre 20h et minuit ou à partir de 5h). Auparavant, l'employeur devait toujours procéder à une modification du RT (sauf pour instaurer des prestations habituelles entre minuit et 5h). En 2020, l'employeur qui avait fait usage de ces possibilités durant la période 2018-2019 pouvait maintenir les régimes de travail nouvellement appliqués dans l'entreprise en concluant une CCT avec une seule organisation syndicale.

En définitive, l'employeur pouvait choisir la formule qui lui permettait de réduire au maximum la concertation sociale. Si l'entreprise disposait d'un conseil d'entreprise (CE), l'employeur pouvait choisir de conclure une CCT sans devoir suivre la procédure de modification du RT, c'est-à-dire sans devoir obtenir l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au CE. Si l'entreprise ne disposait pas d'un CE (ni parfois même d'une DS), dans un contexte de plus grand isolement des travailleurs, l'employeur pouvait suivre la procédure de modification du RT pour ne pas avoir à négocier formellement avec au moins une organisation syndicale.



Shutterstock

ASSOUPLISSEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

La réforme proposée par le gouvernement actuel accentue encore ces tendances. D'une part, elle pérennise le cadre expérimental de 2018-2019 en autorisant que des prestations de nuit entre 20h et minuit soient fixées sur la base d'une CCT conclue avec une seule organisation syndicale. D'autre part, elle ouvre un nouveau cadre expérimental, grâce auquel les employeurs pourront proposer à leurs travailleurs (sur base volontaire) d'effectuer des prestations entre 20h et minuit ou à partir de 5h, sans devoir suivre la procédure de modification du RT ni conclure une CCT ! Selon le projet de loi, le CE (ou à défaut le CPPT, ou à défaut les travailleurs concernés) seront simplement « associés à la mise en œuvre de l'expérience ». Le verrou collectif du RT est donc levé, au profit d'une simple consultation qui gênera moins les prérogatives patronales. Le gouvernement précise qu'il serait interdit de licencier les travailleurs qui refuseraient de participer à cette « expérience » en raison de leur refus (mais l'employeur pourraient les licencier pour d'autres motifs). La durée de l'expérience serait toutefois limitée à 18 mois.

POURQUOI DÉFENDRE LA CONCERTATION SOCIALE ?

Le travail de nuit, notamment dans l'e-commerce, pose de nombreuses difficultés aux travailleurs (voir le dossier de ce numéro). Il permet difficilement de concilier la vie privée et familiale avec la vie professionnelle. Il cause des problèmes de santé. La concertation sociale permet d'obtenir des compensations pour les travailleurs qui prestent la nuit : un délai plus long pour la communication des horaires, une durée journalière de travail plus grande (par exemple, au min. 6h), un horaire sur 4 ou 5 jours maximum par semaine, un enregistrement du temps de travail réellement presté, une attention accrue aux risques de santé et de sécurité, un meilleur contrat (un CDI à temps plein), un droit de retour dans un régime de travail sans prestations de nuit, une indemnisation financière,... En réduisant la concertation sociale à une simple consultation non contraignante pour l'employeur, c'est l'ensemble de ces compensations qui sont potentiellement remises en question.

Prenons le cas de l'indemnité financière dans le secteur de la Distribution. Pour les prestations entre 20h et minuit liées à l'e-commerce, l'indemnité minimale est de 1,26€ par heure (1,52€ pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus). Ce montant est

éventuellement majoré grâce à la négociation d'entreprise. De combien peut-il s'agir ? Ça dépend. A titre d'exemple, là où des sursalaires existent pour compenser le véritable « travail du soir », c'est-à-dire le travail exécuté entre 18h et 20h (40%, ou 75% le samedi, en CP 202 ; 50%, ou 100% le samedi, en CP 312), les syndicats tentent d'obtenir des avantages au moins équivalents.

Le gouvernement annonce que les primes et sursalaires en cas de travail de nuit sont maintenus. C'est hypocrite. S'agissant des activités liées à l'e-commerce dans la Distribution, les indemnités financières minimales (sectorielles) sont effectivement maintenues, mais dans le cadre des nouvelles « expériences » autorisées, la possibilité d'obtenir une augmentation de ces indemnités par la négociation d'entreprise est quasi nulle (au moins pendant les 18 mois de l'expérience) puisqu'il n'y aura plus réellement de négociation ! Ceci vaut également pour les autres mesures de compensation déjà évoquées. Bref, une mesure tout au bénéfice du patronat.

Jean-François Libotte

1 Loi du 17 mars 1987 et CCT n°42

2 A.R. du 13 septembre 1998

3 A.R. du 13 mars 2016

4 Loi du 5 mars 2017

5 Loi-programme du 25 décembre 2017

Ça se joue en Europe

LA CNE S'EXPRIME SUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

La gestion de la crise sanitaire, en particulier la vaccination obligatoire, fait l'objet de vifs débats dans la société. Après un débat approfondi en interne, la CNE s'exprime sur le sujet. Voici les principaux points de sa position.

La position de la Centrale est portée par l'ensemble des secteurs de la CNE. Elle complète les positions adoptées par la CNE Non Marchand qui, depuis des mois, s'oppose vigoureusement au projet de loi relatif à l'obligation vaccinale du personnel soignant des hôpitaux.

UNE POSITION NÉCESSAIRE

Malgré le caractère sensible du débat, la CNE trouve indispensable de se prononcer. D'abord pour exiger du gouvernement qu'il consulte beaucoup plus les syndicats lorsqu'il adopte des décisions (télétravail, CST, obligation vaccinale...). Ensuite, pour s'opposer aux discours confus qui accompagnent la pandémie et mettent en cause le progrès scientifique et les experts. Si la CNE se veut critique par rapport à l'action du gouvernement, elle rejette les notions complotistes comme celle de « dictature sanitaire ». Elle ne rejoint en aucun cas ceux qui minimisent la pandémie. 20.000 décès supplémentaires, c'est le chiffre des morts directs du Covid-19 en 2020. Sans compter les nombreuses autres victimes, y compris indirectes, comme ces malades atteints de pathologies graves que la saturation des services de soins n'a pas permis de soigner adéquatement. La CNE réaffirme ensuite sa confiance dans les connaissances médicales, notamment en ce qui concerne les vaccins. Ceux-ci ne suffisent pas à eux seuls à résoudre la pandémie. Mais ils sont essentiels, y compris après l'apparition de nouveaux variants. La CNE réclame d'ailleurs une levée des brevets sur les traitements et vaccins

anti-Covid, pour permettre aux pays pauvres de se vacciner. Une élévation du taux de vaccination mondial est indispensable pour freiner l'apparition de nouveaux variants.

CONTENU DE LA POSITION

La CNE réaffirme que la santé de la population doit primer sur tout impératif de rentabilité économique. Les mesures collectives plutôt que les mesures individuelles doivent être privilégiées. La lutte contre la pandémie passe notamment par un renforcement de la politique de prévention en entreprise. Les employeurs doivent investir dans des mesures collectives de protection des travailleurs : des systèmes d'aération performants à des conditions correctes de télétravail au respect des gestes barrières. Les comités de prévention et de protection du travail (CPPT), la Médecine du travail, les inspections sociales doivent être généralisés et renforcés. Les deux points sensibles que sont la vaccination obligatoire et le CST sont au centre de notre position. Concernant le premier point, la CNE s'oppose à une obligation vaccinale discriminant certaines catégories professionnelles (personnel soignant...), ainsi qu'aux sanctions contre les travailleurs auxquelles elle serait liée. La CNE ne s'oppose en revanche pas à une vaccination obligatoire, pour autant qu'elle s'étende à toute la population. Le vaccin contre la poliomyélite (rendu obligatoire en Belgique en 1967) montre que l'obligation peut être très efficace. Concernant le vaccin anti-Covid, cette obligation n'est acceptable qu'à certaines conditions : campagne

d'information transparente sur les vaccins, concertation sociale avec les organisations syndicales, engagement de la Belgique à défendre la levée des brevets, autorisation définitive des vaccins par l'Agence européenne du médicament (EMA). Concernant le CST, la CNE le rejette, l'estimant peu efficace d'un point de vue sanitaire, générateur d'un faux sentiment de sécurité et particulièrement attentatoire au droit au respect de la vie privée.

CHANGER D'APPROCHE

Notre système de santé a tenu bon face au Covid-19, mais de peu et grâce aux énormes sacrifices du personnel soignant.¹ Il est essentiel de réinvestir dans notre système de santé, pour améliorer les conditions de travail et éviter le risque d'effondrement qu'engendreraient des pandémies plus graves encore.

Étienne Lebeau

¹ N. Clumeck, *La menace virale*, Genèse éd., 2022.

Retrouvez sur notre site le texte complet sur la position de la CNE



Rencontre

Julien Romba

CELUI QUI COMBLE LES GOUFFRES

Julien Romba met en scène le livre d'Edouard Louis¹, « Qui a tué mon père », où un fils revient voir son père, dans la petite ville de son enfance, dans le Nord. Ils ne se regardent presque pas, seul le fils parle. Julien Romba, lui, nous parle de leurs histoires : la sienne, et celle de ses parents.

Mes parents n'ont pas eu beaucoup d'accès à l'éducation, ou ne l'ont pas pris, mais par leurs sacrifices, et leur courage quotidien - ils ont quand même travaillé tous les jours dans des secteurs compliqués, à se lever à 5 heures du matin - ils ont absolument voulu offrir une autre vie à leurs enfants que celle qu'ils avaient vécue. Ils ont payé les kots, le conservatoire, c'est leur argent qui m'a permis de m'émanciper. En un sens, ils ont financé le gouffre qui nous sépare, et qui s'élargit un peu plus chaque jour. Ce n'est pas un gouffre haineux, certainement pas, juste un gouffre d'incompréhension. Je ne dis pas qu'ils sont bêtes, pas du tout, mais c'est une autre réalité. Ils sont sortis de l'école à 15 ans, la première chose à faire était de trouver quelqu'un, se marier, avoir un enfant. Et puis on se dit que le reste viendra plus tard, et puis ça n'arrive jamais. Et malheureusement pour tous les gens des classes populaires et moyennes, c'est un sentiment général que les belles choses sont faites pour les gens qui en ont les moyens. Comme le dit Edouard Louis, « la possession ce n'est pas quelque chose que l'on peut acquérir, il faut l'avoir toujours eue ».

Etrangement, ou pas, ma mère m'a beaucoup poussé à suivre cette envie de faire du théâtre. Elle était là lors de mes examens d'entrée. C'était étrange parce qu'elle était la seule mère présente. Ça faisait un peu maman poule mais c'était beau, son désir que je sois pris dans ces écoles. Mon père, lui, ne s'est jamais vraiment exprimé sur la question, mais je n'avais pas l'impression qu'il était contre, juste un peu étonné.

Dans le livre d'Edouard Louis, le père raconte qu'il a essayé d'être jeune pendant 5 ans. Il est parti vivre dans le sud de la



France pour éviter de reproduire le schéma de son père, et de son grand-père avant lui, de passer directement de l'école à l'usine. Toute son expérience s'exprime par des expressions négatives : tu n'as pas étudié, tu n'as pas pu réaliser tes rêves. En fait, cette génération, celle de mes parents, était empêchée, de par leurs moyens, d'accéder à une autre culture, mais aussi par le fonctionnement de leur esprit : à force de se dire que ce n'est pas pour eux, ça devient un réflexe. Devoir rester à sa place, ne pas dépasser du cadre. Ça, ça vient de l'éducation, de la place de l'école. On peut lire ça chez Annie Ernaux, chez Didier Eribon et chez tant d'autres. Il n'est même pas nécessaire d'aller dans la littérature, il suffit de parler avec des gens. Le langage peut être violent, et la culture aussi, les bonnes manières apprises peuvent être violentes pour ceux qui n'y ont pas accès. Edouard Louis dit « Je rentrais chez moi à 15 ans, je posais un livre sur la table et c'était violent pour mon

père parce que ça le ramenait à la culture qu'il n'avait pas pu avoir, donc à ses failles, à ses lacunes ». Et du coup il avait une réaction hostile envers les livres. Et envers cette culture qui l'avait rejeté. Moi, je ressens ça très fort quand je rentre chez mes parents. Eux qui sont restés dans un village, qui ont toujours la même façon de vivre depuis 50 ans, j'ai l'impression de pouvoir les blesser par un savoir, une culture un peu plus large.

Maintenant, ils viennent toujours voir mes spectacles, ils viennent même de plus en plus, parce que leur fierté grandit avec les projets qui se montent de mieux en mieux. Ma mère vient à chaque première, dans chaque ville. Ça nous aide à dialoguer, cette proximité, mais c'est compliqué de montrer de l'affection. J'ai parfois du mal à aller vers eux, alors que j'ai construit ce projet dans une sorte d'hommage à mon père. Le spectacle est une déclaration. Passer par le théâtre, par les mots d'un autre, c'est déjà leur dire des choses que je n'oserais pas dans la vie réelle. Ça a déjà cette force-là. On s'est pris dans les bras, tous les trois, ce qui est très très rare. Il y a au moins eu ce geste-là. Comme le dit Edouard Louis à la fin du texte : les enfants peuvent aussi éduquer leurs parents. Moi, je ne les éduque pas du tout, mais j'essaie humblement de les ouvrir à certaines petites choses. C'est une histoire très intime, donc très universelle, je ne compte plus le nombre de gens qui m'ont dit que ça racontait leur vie.

*Propos recueillis
par Linda Léonard*

La pièce sera jouée en juin, en off du festival Propulse - <http://www.propulsefestival.be/>
¹ Edouard Louis, *Qui a tué mon père*, Editions Points.



UNE VRAIE RTT DANS LE SECTEUR DE L'AIDE AUX FAMILLES !

Dans sa récente réforme du marché du travail, le gouvernement adopte la semaine de quatre jours. Une réduction collective du temps de travail ? Pas du tout, puisqu'il s'agit de travailler le même nombre d'heures mais en moins de jours... Traduisez : « en augmentant la cadence du travail » ! Aucune embauche compensatoire prévue, une conciliation vie privée/vie familiale quelque peu compliquée, un système loin d'être optimal pour tous les travailleurs. Dans le nouvel accord Non Marchand du secteur de l'Aide aux familles (CP 318.01), c'est au contraire une véritable réduction collective du temps de travail qui vient d'être adoptée. Dès 58 ans, les travailleuses pourront passer à 32 heures et alléger leur fin de carrière.

Quel secteur ?

La CP 318, ce sont ces travailleuses, majoritairement des femmes, qui sont aides familiales, aides ménagères sociales, garde-malades, gardes à domicile et le personnel administratif et d'encadrement qui gère ces équipes.

Une vraie réduction ?

Depuis ce 1er janvier 2022, à partir de 58 ans, le temps-plein passe à 32h par semaine quelle que soit la fonction exercée, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. De facto, cela signifie une aug-

mentation de la rémunération horaire de 18,75% et une embauche compensatoire via de nouveaux engagés ou par l'augmentation du temps de travail des travailleurs à temps partiel (application de la CCT n°35). Une revendication CNE de longue date que le secteur est fier d'annoncer.

Comment cela se met-il en place ?

Trois mois avant son 58^{ème} anniversaire, chaque travailleuse se verra proposer par l'employeur la réduction du temps de travail pour aboutir à un accord sur l'organisation du travail. Une travailleuse à temps partiel a le choix de garder son temps de travail (inférieur à 32 heures) ou de bénéficier de la RTT proportionnellement à son régime initial. En absence d'accord, c'est la réduction du temps de travail qui est appliquée.

Pour tout le personnel ?

Pour celui qui ne preste pas sur le terrain, il peut exister des difficultés en termes d'embauche compensatoire. Après discussion en concertation sociale (CE, CPPT ou DS), il est permis une dérogation locale et temporaire. Le travailleur maintiendra son temps de travail initial et recevra alors une augmentation de salaire le temps qu'une solution soit trouvée.

Une période transitoire ?

Même si nous aurions tous souhaité du jour

au lendemain travailler moins, l'année 2022 sera une année de transition. Les représentantes des travailleuses et les directions doivent se concerter sur l'organisation du travail et la modification des horaires. L'application réelle de la réduction du temps de travail se fera, au grand plus tard, le 1er janvier 2023. Si les services s'organisent et prévoient un agenda de concertation dès à présent, les premiers « 32-heureux » pourraient l'être pour le dernier trimestre 2022. Les employeurs se sont engagés à mettre en œuvre la mesure dans les meilleurs délais et la CNE veillera à ce que cette convention historique soit exécutée partout.

Quoi qu'il en soit, la valorisation de cette période transitoire se traduira par une prime unique en fin d'année.

Du travail syndical en perspective ?

Les représentantes des travailleuses sont à la manœuvre pour la nouvelle organisation du travail et des horaires. Les déléguées seront présentes pour aider les affiliés à répondre à la proposition de l'employeur. De plus, la convention prévoit un suivi paritaire régulier pour analyser l'impact de la mesure en matière d'organisation et de charge de travail.

Nous sommes fiers de cette négociation historique !

Claire De Pryck

Finance

SYNDICALISME ET COMBATS CITOYENS

Le syndicalisme dans le secteur financier est un combat compliqué. Les travailleurs des banques et des assurances sont souvent assimilés à leurs employeurs, et souffrent de la vision très négative de ces métiers dans la population où les slogans « Assureurs, Voleurs, Bankieren, Vampieren » sont couramment entendus. Pourtant, les militants syndicaux sont impliqués, avec leurs organisations, dans les combats citoyens liés à leur secteur. Dans ce cadre, nous avons rencontré Aline Fares, bien connue pour ses « Chroniques d'une ex-banquière ».



On a l'impression que la finance est un sujet très éloigné des préoccupations des citoyens.

En effet, peu est fait pour nous donner les outils pour s'emparer de ce sujet. Dans l'actualité, l'espace médiatique sur les questions financières est confié à des « experts » qui parlent en des termes techniques et qui sociologiquement sont déconnectés des réalités de la plupart des gens. Conséquence : tout semble compliqué et la possibilité d'influer sur le cours des choses semble minime voire nulle.

Dans cet ordre d'idées, j'ai récemment écrit à la RTBF pour dénoncer le contenu de la chronique économique quotidienne diffusée sur une de leur radio depuis des années : elle offre une tribune à un discours néolibéral hyper assumé, lui donnant une légitimité absolue, alors que peu de place est laissée à d'autres voix. C'est pourtant du devoir du service public d'informer d'une façon pluraliste, et des personnes capables de parler d'économie, de finance, et surtout de ce que nous fait le fonctionnement de ce système, il y en a !

Concernant les banques, il y a quand même eu un événement important récemment, la création de NewB, quel est ton avis là-dessus ?

L'aboutissement du projet NewB, porté depuis des années par les associations et les syndicats (dont la CNE) et son arrivée dans le paysage financier a suscité pas mal d'intérêt, et a fait parler des banques d'une manière inédite. Pendant quelques mois, c'était devenu normal de parler du fait qu'une banque qui ferait le travail autrement, ça pourrait changer beaucoup de choses. Une banque qui offrirait une gamme de produits simples, qui financerait des projets qui ont un sens dans un contexte social et environnemental dégradé, etc. Rien que pour cela, la campagne de lancement de NewB a été un moment important, et l'existence d'une telle banque est une bonne chose. Mais bien sûr, NewB ne va pas à elle seule changer les pratiques bancaires en Belgique. Et faire de NewB un projet intéressant et significatif supposera une implication active des usagers au sein de la coopérative.

Tu dis que NewB ne suffira pas ?

NewB part de zéro, alors - aussi attractive soit-elle - elle mettra longtemps à occuper une place significative sur le marché belge, qui est dominé par quelques grandes banques.

Mais on a aussi une banque comme Belfius - une banque détenue à 100% par l'État. Belfius a publié des résultats financiers

impressionnants, mais qu'est-ce que ça signifie ? Cette banque n'est pas gérée pour fournir un service public, elle est gérée comme une banque cotée en bourse, alors le résultat, ce n'est pas seulement les centaines de millions de profits : ce sont notamment des agences qui ferment à une allure accélérée, c'est une moindre accessibilité aux services bancaires pour les habitants des zones rurales et des quartiers populaires, c'est une digitalisation forcée pour beaucoup de gens. Pourquoi la banque ne se démarque-t-elle pas de ces pratiques qui visent à pousser les clients moins rentables vers le tout numérique et privilégie-t-elle aussi ostensiblement le développement de son offre pour clients fortunés ? Avec la plate-forme Belfius est à nous, nous portons le message suivant : une banque qui appartient à l'État n'a de sens que si elle devient une banque publique et socialisée - au sens où la population est impliquée dans les directions prises par la banque. Une telle banque doit se mettre au service de la population et apporter son support dans le relèvement des énormes défis sociaux et écologiques auxquels nous faisons face.

*Propos recueillis
par Philippe Samek*



L'équipe à la Une Aux ASD DES NÉGOCIATIONS AFIN DE RENDRE LE MÉTIER PLUS ATTRACTIF

Ces dernières années, les travailleurs des Aides et Soins à Domicile (ASD) se mobilisent pour améliorer leurs conditions de travail. D'abord, il y a 3 ans, dans le cadre des actions appelées « Les mardis des blouses blanches », durant lesquelles le personnel soignant réclamait des conditions de travail plus décentes. Cette mobilisation extraordinaire déboucha sur la création du « Fonds blouses blanches », pérennisé en 2021.

Plus récemment, les différentes délégations des ASD se sont unies afin de réclamer un jour de congé extralégal pour tous les travailleurs, espérant de la sorte attirer de nouveaux collègues dans leurs équipes. Nous avons rencontré les délégués des soins infirmier Croix Jaune et Blanche de Mons, Croix Jaune et Blanche de Mouscron et Croix Jaune et Blanche de Tale.

Pourquoi avoir décidé de dédier votre enveloppe à des congés supplémentaires ?

Nous avons l'ambition de rendre notre secteur plus attractif. Les aides-soignants se dirigent plus rapidement vers les hôpitaux et les maisons de repos. Or, nous avons un métier très enrichissant également. Nous entrons dans le quotidien des patients, nous

avons une relation plus personnelle avec eux. Nous sommes plus libres dans nos horaires et dans nos mouvements.

Quand le Fonds a été créé, nous avons voulu garder la main sur l'utilisation de notre enveloppe. Pas question de laisser les employeurs en faire ce qu'ils voulaient. Les délégués ont alors fait des propositions. Nous partions sur l'idée d'ajouter un jour d'ancienneté. Puis il nous a paru essentiel que chacun puisse en bénéficier dès son entrée en service. Notre proposition a alors été celle d'un congé extralégal supplémentaire pour tous dès l'engagement.

Était-ce simple à obtenir ?

Pas du tout. Les directions nationales ont bloqué notre demande. Nous sommes alors repartis dans nos négociations locales avec la même revendication à l'unisson. C'est la première fois que nous parlions tous d'une seule voix comme ça. Grâce à cette unité, ils ont vu que l'on ne lâcherait pas. Nous avons alors pu repartir en négociation nationale avec notre proposition. Nous avons enfin obtenu un accord pour un jour supplémentaire, avec la signature d'une CCT fin juin 2021.

Cela couvrait l'enveloppe dédiée aux ASD ?

Non, cela laissait encore une marge pour des négociations locales. Nous sommes donc tous repartis en région pour décider comment utiliser le reste de l'enveloppe financière. Le temps était compté car si nous ne l'avions pas utilisé à la date échéance, le budget était tout simplement perdu. Cela mettait donc une certaine pression à nos directions mais aussi à nos délégations dans une certaine mesure. Après le jeu des négociations, propositions, contre-propositions, certaines régions ont alors obtenu notamment un 2^e jour de congé extralégal.

Qu'avez-vous retenu de ces négociations ?

Dans notre secteur, il est très difficile de mobiliser parce qu'on est constamment sur le terrain. On se croise peu. Mais l'important c'est de communiquer avec les collègues, avoir leur soutien et leur adhésion, y compris avec nos collègues infirmières. Le processus permettant de rendre notre métier plus attractif est lancé. Nous attendons maintenant d'en récolter les fruits au quotidien avec de nouveaux collègues.

Propos recueillis par Florence Boisart

Frontalier, travailleur détaché ou travailleur des nouveaux Etats membres européens

LA CSC A UN SERVICE POUR VOUS !

Dans le cadre de la libéralisation du marché du travail européen, et de la mobilité des travailleurs entre les Etats membres, la Belgique a vu le nombre de ces différentes catégories de travailleurs, présents sur son territoire, augmenter.

Afin de répondre à leurs préoccupations, la CSC leur propose plusieurs services.

Différentes questions sont récurrentes dans le chef du travailleur frontalier : quelles formalités administratives dois-je accomplir ? Où dois-je payer mes impôts, mes cotisations sociales ? Quels sont mes droits à la pension de vieillesse ? Si je perds mon emploi, ai-je droit au chômage ? Qu'en est-il en cas d'incapacité de travail ? Comment sont réglementées les conditions de travail et de rémunération ? Quels sont mes droits aux allocations familiales ? Tant de questions pertinentes et complexes de par leur caractère frontalier. En effet, dans le cadre d'une activité transfrontalière, le travailleur est confronté à des dispositifs aussi diversifiés qu'éloignés les uns des autres, selon qu'ils relèvent du droit social, du droit du travail ou du droit fiscal. Sur base de ce constat et dans une optique d'information optimale, le Service Frontalier de la CSC a élaboré différentes fiches thématiques, mises à jour en fonction des évolutions réglementaires.

Elles sont disponibles sur le site de la CSC. De plus, la CSC dispose de secrétariats dédiés aux travailleurs frontaliers près des frontières des différents pays.

Un Belge qui va travailler à l'étranger est confronté à une série de dispositions spécifiques. Il s'agit notamment des situations de travail frontalier ou d'occupation outre-mer. En outre, de nombreux non-Belges viennent aussi travailler en Belgique. Pour les ressortissants étrangers non européens, les dis-

positions en matière de détachement et de permis de travail sont importantes.

Il existe également un secrétariat pour les travailleurs des nouveaux Etats membres européens.

A propos du détachement, une brochure CSC pour vous présenter vos droits est disponible au sein des fédérations de la CSC ou sur son site.

Emmanuel Bonami

France

Mathilde Delsoir

Place Charles De Gaulle 3
7700 Mouscron - 069 88 09 30
frontalier.hainautoccidental@acv-csc.be

Dimitri De Muynck

Sint Jacobsstraat 34
8900 Ypres - 059 55 21 00
grensarbeid.frankrijk@acv-csc.be

Luxembourg

Pierre Conrotte

rue Pietro Ferrero 1
6700 Arlon - 063 24 20 40
frontalier.cscluxembourg@acv-csc.be

Allemagne

Aachenerstrasse 89
4700 Eupen - 087 85 99 49
grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

Nouveaux Etats membres européens

Aldona Kuczynska

Nationalestraat 111
2000 Antwerpen - 03 222 71 50
aldona.kuczynska@acv-csc.be

Iwona Cieszyńska

Nationalestraat 111
2000 Antwerpen - 03 222 71 64.
iwona.cieszynska@acv-csc.be
antwerpen.oost-europa@acv-csc.be

Le Droit de l'Employée 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

Emmanuel Bonami - Florence Boisart - Claire De Pryck - Étienne Lebeau

Linda Léonard - Jean-François Libotte - Philippe Samek

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

CNE(CSC)

100.000 ET 76 VOIX

Tout augmente : le prix du gaz et celui du carburant flambent, le ticket au supermarché s'envole et la facture d'électricité fait mal.

Tout augmente : les bénéfices des entreprises crèvent les plafonds ! Les 3 derniers trimestres ont affiché 3 records de profits - qui ne seront pas réinvestis dans l'économie (voir page 7).

Tout augmente... sauf nos salaires. Les conventions collectives pour 2021 et 2022 ont été plafonnées à maximum 0,4%. Pour la majorité des travailleuses et travailleurs en Belgique, cela signifie moins de 10€ nets par mois d'augmentation - sur deux années ! - alors que l'augmentation de nos factures se chiffre en centaines d'euros et l'augmentation des profits des capitalistes en milliards !

Pourquoi ces augmentations ridicules ? Vos représentants syndicaux ont-ils mal négocié ? Non : pour 93% de nos affiliés, nous avons obtenu le maximum légal. Le problème, c'est donc bien ce chiffre insultant. D'où vient-il ? D'une loi qui impose que les salaires belges augmentent moins vite que ceux des voisins. Depuis de nombreuses années, cette loi a empêché une répartition correcte des richesses en Belgique. La part inutile a augmenté : celle qui va aux actionnaires et se retrouve planquée dans les paradis fiscaux ou dans la spéculation ; et la part indispensable (les salaires) a diminué : la part qui nous fait vivre, qui fait vivre les commerces, l'Horeca et les PME, qui finance la Sécu et les services publics...

Nous vivons dans un pays où le gouvernement protège les rentiers et les très riches, en sacrifiant à la fois celles et ceux qui produisent les richesses (nous) et le financement des fonctions collectives.

Mais depuis 2017, depuis que le MR avait choisi de donner les clés de notre pays à la N-VA, cette loi injuste a été brutalement durcie. Maintenant, ce ne sont plus des cacahuètes que l'on a le droit de négocier, mais de la poussière de cacahuètes. Comme le 0,4% de 2021-22. Et le 0,0% qui est annoncé, si cette loi est maintenue, pour 2023-24.

Cette loi de blocage des salaires est un pur scandale : économiquement, socialement, démocratiquement. La CNE/CSC l'a annoncé clairement ; sous le cadre de cette loi absurde, nous ne commencerons même pas à négocier un accord interprofessionnel l'hiver prochain. Les partis du gouvernement Vivaldi - même ceux qui sont supposés défendre les biens communs, le social et l'écologie - ont refusé, jusqu'ici, de changer cette loi. C'est pourquoi nous avons lancé une initiative citoyenne : il fallait 25.000 signatures pour obliger le Parlement à discuter de ce scandale. Nous en avons déjà près de 100.000 !!

Cent mille personnes ont rempli le formulaire pour demander de changer cette loi, de rendre aux syndicats la liberté de négociation collective et de protéger l'indexation automatique des salaires. Nous continuerons, dans les entreprises et partout, à récolter aussi des signatures sur papier. Signez si vous ne l'avez pas encore fait : chaque voix comptera.

Face à ces 100.000 : 150 personnes. Cent cinquante députés, que nous interrogerons un-e par un-e. Sur ces 150, il en faudra une majorité simple - 76 voix - pour que cette loi soit jetée aux oubliettes. Les partis qui s'affirment de gauche ou du centre réunissent 81 voix ; les partis de droite (libéraux et NVA) : 51 voix. Et les fascistes du VL. Belang 18 voix (pour rappel, ces derniers ont soutenu le durcissement de la loi de blocage des salaires en 2017).

Les parlementaires qui prétendent nous représenter auront-ils le courage de changer cette loi, malgré le chantage du MR ? Vous le saurez bientôt : aucune trahison ne sera cachée ni oubliée. Mais nous ne les laisserons pas discuter entre eux de **notre avenir** : dans toutes les régions, des grèves et des rassemblements auront lieu le vendredi 22 avril. Et puis **le lundi 20 juin** tous les travailleurs sont appelés à manifester à Bruxelles pour crier haut et fort : des années de blocage des salaires, ça suffit !

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*