

**Chronique
juridique**

Des lanceurs d'alertes
dans votre entreprise ?

CPAE

La presse...
en danger
ou en péril ??

**Infographie
économique**

Le 9 janvier, c'était
le CEO Jackpot Day



LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Si JE
COMPRENDS BIEN,
AU LIEU DE
NOUS AIDER,
LA MACHINE NOUS
SURVEILLE
POUR NOUS FAIRE
TRAVAILLER
PLUS
...

CHUIT
PARLEZ
MOINS
FORT
...



**L'intelligence artificielle
dans la gestion du personnel**

A QUELS RISQUES ?

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier L'intelligence artificielle dans la gestion du personnel - A quels risques ?
Selon le discours des milieux (pro-)patronaux, la transition numérique aurait bouleversé le monde du travail. Ce discours ne doit pas faire illusion.

6 Actualité Mestdagh racheté par Intermarché - Où en est-on début janvier 2023 ?

Les 14 derniers mois ont été rythmés par des annonces étonnantes - interpellantes- catastrophiques et par des périodes de grands silences pour les travailleurs Mestdagh. Qu'en est-il vraiment ?

7 Infographie économique CEO jackpot Day

Dans la matinée du 9 janvier, après un peu moins de 5 jours et demi de travail, les CEO du Bel20 ont déjà gagné autant qu'un travailleur en un an !

8 Chronique juridique Des lanceurs d'alertes dans votre entreprise ?

Grâce à une nouvelle loi bientôt en vigueur dans les entités privées et publiques, les lanceurs d'alerte vont être mieux protégés contre les représailles. .



10 Ça se joue en Europe Des entreprises européennes complices de la colonisation des territoires palestiniens

Israël vient d'hériter d'un nouveau gouvernement, considéré comme le plus à droite de son histoire. La solidarité avec les Palestiniens des territoires occupés est plus que jamais nécessaire.

11 Culture Le quai de Ouistreham

Dans un livre paru en 2010 et récemment sorti en format poche, Florence Aubenas raconte sa plongée dans un monde de dureté, de précarité et d'entraide, à la recherche d'un travail, n'importe lequel. Un livre comme un coup de poing.

12 Non Marchand Accords Non Marchand - Stop ou encore ?

La réduction collective du temps de travail en fin de carrière est enfin une réalité pour le personnel des secteurs wallons.



13 CPAE La presse... en danger ou en péril ?

Après un plan d'économies au sein du groupe IPM, où en est-on dans ce secteur emblématique et tellement important dans notre société ?

14 L'équipe à la Une ORPEA et ses travailleurs - Enfin quelques premiers pas vers de meilleures conditions de travail

La pénibilité des conditions de travail dans les maisons de repos n'est plus à démontrer malheureusement. Nous en parlons avec Marie-Chantal Malolo Langa, infirmière et déléguée CNE chez ORPEA.

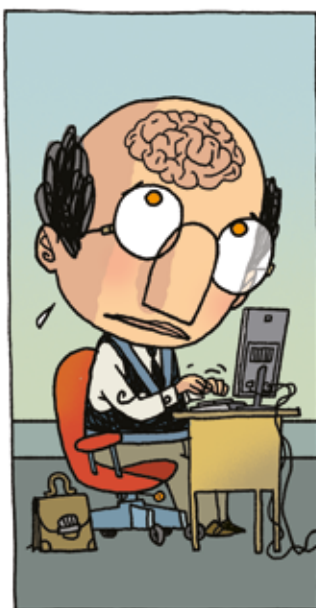
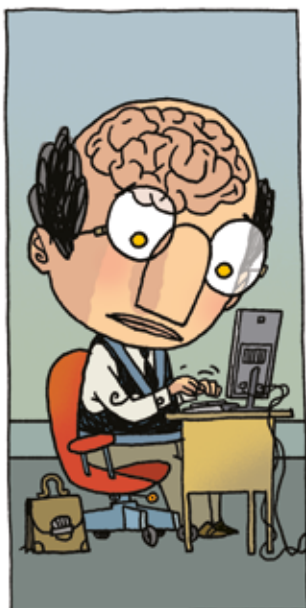
15 Indexation Changer la banque pour de bon !

Vivement attaquée, l'indexation des salaires ne subsiste aujourd'hui que par acquis social, défendu par les syndicats.

16 Edito Mardi midi, fini.

Vous êtes allé-e au boulot aujourd'hui ? Bon. Et ça ne m'étonnerait pas que vous y retourniez demain. Mais pourquoi ? Pourquoi ne pas rester chez vous plutôt, faire une longue sieste, jouer avec vos enfants ou aller visiter vos vieux parents ? Ou bavarder avec les nouveaux voisins ? Bref, pourquoi ne pas faire plutôt ce qui vous ferait plaisir ?

Le trait de Serge Dehaes...





2022 aura été une fois de plus une année marquée par de nombreuses crises. Les défis ne manquent pas, loin de là.

Pour cette nouvelle année, nous vous souhaitons une bonne et combative année 2023.



Enquête mobilisation : merci !

Fin 2022, nous avons lancé, avec l'UCLouvain, une grande enquête sur l'état de nos mobilisations à destination de nos militants et de nos affiliés dans des entreprises avec une délégation syndicale. Vous avez été très nombreux à y répondre : merci! Les premières analyses de résultats sont en cours et les enseignements sont déjà intéressants. Nous reviendrons très prochainement avec un dossier dans le Droit de l'Employé plus en profondeur sur ces résultats. Et encore un grand merci pour votre participation.

Soigner la planète : visions et actions syndicales

Le problème le plus brûlant de ce siècle peut se résumer en deux phases. D'un côté des millions de gens dans le monde - y compris dans nos pays riches - ont besoin de plus pour vivre dignement. De l'autre côté, pour que la vie humaine reste possible sur la seule planète que nous avons, il faut rapidement que l'humanité consomme et pollue nettement moins. Entre ce « besoin de plus » qui crie famine et ce « nettement moins » qui crie au feu, il y a apparemment une contradiction sans solution. Justice sociale et justice climatique : deux combats opposés ? Loin de là ! Avec cette brochure, le but est de montrer l'importance de ces deux engagements et la manière de les combiner ensemble, notamment en tant que syndicaliste. La brochure est structurée en plusieurs grands chapitres : de principes d'action et de théorie aux expériences syndicales de terrain, la thématique est abordée sous tous les angles ; des plus globaux aux plus minimalistes. Plongez vous dans cette brochure pour en apprendre plus sur le défi climatique et comment le mener dans votre entreprise. La brochure est disponible sur le site de la CNE.



L'intelligence artificielle dans la gestion du personnel

A quels risques ?

/// Selon le discours désormais bien connu des milieux (pro-)patronaux, la transition numérique aurait bouleversé le monde du travail. Dans les secteurs concernés, les salariés seraient désormais autonomes, dégagés des questions vulgaires d'horaires de travail et d'astreintes, occupés dans le cadre d'un contrat de travail quasi commercial, entre « égaux », et bénéficiant de formes de rémunération alternatives, « à la carte », de préférence nettes de cotisations sociales et d'impôt. Ce discours ne doit pas faire illusion.

La transition numérique participe, en réalité, d'un nouvel essor de l'état de subordination : mise en concurrence aiguë des entreprises et des salariés entre eux, augmentation intense de la charge mentale du travail liée au management par objectifs (et souvent à distance), situations anxio-gènes incitant les salariés à rester connectés en permanence, surveillance informatique, collecte de données personnelles, caméras sur les lieux de travail, géolocalisations diverses, empiètement sur la vie privée, explosion des risques dits psychosociaux et de burn-out... A force de stress et de sous-effectifs, les licenciements, mises en inaptitude, petites morts sociales, ruptures provoquées dites « de commun accord » deviennent monnaie courante.

Le Droit de l'employé a interrogé un militant syndical cadre, occupé dans une entreprise d'ingénierie informatique, à propos du rôle de l'intelligence artificielle (IA) dans les nouvelles formes de surveillance et de subordination au travail, des risques sociaux engendrés et des moyens pour y faire face.

/// **Le développement de l'IA a-t-il un impact potentiel sur la surveillance et l'évaluation de la main-d'œuvre ?**

Clairement. Certains traitements sont possibles via l'IA et ne le seraient pas humainement. Par exemple, il est possible de déduire certains schémas de comportement d'une personne à partir d'une grande quantité de données récoltées sur celle-ci, principalement via les GAFAM¹. L'IA permet également de récolter et d'analyser ces données en permanence, ce qui ne serait

pas non plus faisable humainement. Comme le déclarait le CEO d'IBM en 2019 : « *l'intelligence artificielle d'IBM peut prédire avec 95% de précision quels travailleurs sont sur le point de quitter leur emploi.* »

/// **Les algorithmes de gestion de la performance sont utilisés en Europe ?**

Ce sont évidemment les sociétés américaines qui ont commencé à utiliser ce type d'algorithmes pour des raisons culturelles (notamment la croyance que l'efficacité d'un tout est fondamentalement « la somme » des efficacités individuelles). Mais aujourd'hui, cette culture a percolé dans beaucoup d'entreprises européennes, qui ont trouvé un intérêt à pouvoir traiter un grand nombre de données de performance afin d'être plus précis (et donc

plus confiant) sur l'évaluation de la performance obtenue. Mais encore faut-il avoir creusé suffisamment la notion même de performance ! Cette notion est très discutable, et son traitement automatisé peut mener à de grandes erreurs.

/// **Quels sont les risques que cela soulève ?**

Il y a, d'une part, les risques liés à la quantité d'informations récoltées en permanence, qui génère un sentiment d'asservissement, d'insécurité, voire de harcèlement sur le lieu de travail. D'autre part, il y a les risques liés aux erreurs diverses qui se cumulent tout au long de la chaîne (récolte, analyse, interprétation, utilisation des résultats) et qui peuvent mener non seulement à une sous-efficacité au niveau de



Le logiciel Watson, développé par IBM, permet d'identifier avec une grande précision les travailleurs susceptibles de démissionner dans un avenir proche, afin qu'ils puissent être ciblés pour une formation supplémentaire, une promotion ou une augmentation de salaire. Lorsqu'un plan de licenciement collectif est envisagé, il peut fournir des recommandations sur les travailleurs à tenter de garder dans l'entreprise. Les entreprises de call centers, qui disposent de paramètres clairs de productivité, utilisent des logiciels de mesure et d'évaluation de la production individuelle des travailleurs. Certains logiciels, tels que Call Miner, Cogito ou Voici, réalisent des analyses vocales des travailleurs afin de leur donner un retour d'information en temps réel sur le fait qu'ils parlent trop vite, qu'ils semblent trop fatigués ou insuffisamment empathiques, ou pour offrir d'autres conseils du type de ceux que des responsables humains auraient habituellement donnés. Plus généralement, de nombreux logiciels, tels que My Analytics, Workplace Analytics, Work Smart, Time Doctor, Teramind, permettent à toute entreprise d'enregistrer certains gestes informatiques, par équipe (anonymement) ou par employé (individuellement) : à quel moment les employés se connectent et se déconnectent, quels logiciels sont ouverts sur leur ordinateur, sur quels documents ont-ils travaillé, quels sites internet ont-ils visité, combien de temps par jour consacrent-ils aux réunions, ont-ils « clavardé » pendant les réunions, ont-ils été absents du bureau, qu'affiche leur écran... afin de produire des recommandations visant à rendre le travail plus productif.



Shutterstock

l'entreprise, mais aussi à des injustices plus ou moins graves au niveau des personnes. Il faut se rappeler qu'il est impossible, même pour une IA, de déterminer les intentions d'une personne : elle ne peut qu'évaluer une probabilité d'intention, ce qui peut être suffisant au niveau économique et commercial, mais pas au niveau juridique.

/// Jugez-vous ces risques minimes, acceptables, élevés ou inacceptables ?

L'importance des risques et la gravité de l'impact dépendent essentiellement de la personne qui fixe les missions de suivi, d'évaluation et de surveillance. C'est toujours une personne humaine qui décide d'utiliser l'IA comme un outil ou comme une arme. Selon que le traitement est destiné à vérifier l'exécution du contrat de travail, à mesurer la performance ou à contrôler/surveiller le travailleur, les risques sociaux grandissent. Prenons l'exemple d'une entreprise qui engage un vendeur pour démarcher des clients potentiels. Elle crée une banque de données opérationnelle qui contient le nom du client potentiel, l'adresse, la date et l'heure de la visite du vendeur. Cela per-

met à l'employeur de vérifier si le vendeur fait son travail (intérêt légitime) et s'il optimise ses trajets (performance). Avec ces informations, l'employeur pourrait remarquer (avec une IA ou non) que le vendeur visite les clients de la côte le vendredi. Le chef du vendeur pourrait décider de faire sa réunion hebdomadaire à Ostende plutôt qu'à Bruxelles (optimisation de gestion), mais il pourrait aussi se demander si le vendeur passe ses week-ends à la mer et y programme ses visites du vendredi par conflit d'intérêt (intrusion dans la vie privée du vendeur). C'est pourquoi il faut constamment veiller à ce que les informations légitimement recueillies ne soient pas utilisées à d'autres fins que celles qui ont justifié leur récolte et qui ont été communiquées au travailleur.

/// Que faire pour minimiser les risques ?

Aujourd'hui, le RGPD² est le principal rempart contre l'utilisation de l'IA en tant qu'arme contre les employés. L'obligation de justifier toute récolte de données personnelles au regard des principes de transparence, finalité et proportionnalité limite la profondeur avec laquelle une IA peut

profiler quelqu'un. Le RGPD (article 22.1) limite en outre le profilage lui-même.

Cependant, cela ne suffit pas. Pour minimiser les risques, il est important de négocier avec la personne qui « décide où tombe la bombe » plutôt qu'avec la personne qui la fabrique. C'est au niveau de la direction que des décisions éthiques doivent être prises et communiquées pour limiter la surveillance et l'usage de l'IA dans la gestion du personnel. Ces décisions concernent avant tout la finalité et la transparence des traitements ; puis l'exactitude, la minimisation, la durée de conservation, l'intégrité et la confidentialité des données personnelles. Il est nécessaire que les représentants du personnel négocient ces sujets à ce niveau-là.

/// Propos recueillis par Jean-François Libotte

¹ Acronymes désignant les cinq plus grandes multinationales du numérique : Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft.

² Règlement général pour la protection des données personnelles.



Mestdagh racheté par Intermarché

Où en est-on début janvier 2023 ?

Actualité

Les 14 derniers mois ont été rythmés par des annonces étonnantes - interpellantes - catastrophiques et par des périodes de grands silences pour les travailleurs Mestdagh. Qu'en est-il vraiment ?

Fin 2021, l'entreprise Mestdagh notifie son renom (le renom dure 1 an) avec l'entreprise de « master franchise » Carrefour. Les travailleurs restent ensuite pendant près de 3 mois dans l'inconnu commercial le plus complet. En mars 2022, nouvelle annonce au conseil d'entreprise Mestdagh : c'est Intermarché qui non seulement veut reprendre dès 2023 la master franchise, mais aussi 100% de l'actionnariat de la SA Mestdagh. Intermarché veut donc racheter la totalité des activités des différentes sociétés qui assurent l'exploitation des supermarchés, du siège central et du dépôt Mestdagh au 1er janvier 2023.

FLOU TOTAL

C'est alors le flou le plus total pour les travailleurs : Intermarché a un projet commercial et se porte financièrement bien, contrairement à Mestdagh ! Mais Intermarché, c'est aussi une structure juridique qui ne connaît que le système de franchise, des indépendants (devrions nous dire faux indépendants) où les travailleurs ont des conditions de travail nettement moins favorables ! Mais aussi où il n'y a plus de syndicat dans les magasins, donc plus de concertation interne et de défense individuelle interne.

Pour pouvoir exécuter ce rachat, Intermarché a besoin de l'accord de l'Autorité belge de la Concurrence : accord qui ne sera rendu qu'en novembre 2022. Le même mois, Carrefour cède ses parts à Mestdagh, Mestdagh redevient donc propriétaire à 100%, puis revend le tout au plus offrant dès 2023, à savoir Intermarché.

L'opération commerciale et financière s'est donc faite au 4 janvier. Intermarché est devenu le propriétaire de la SA Mestdagh. Durant tout ce processus, les représentants des travailleurs, soutenus par le personnel et leurs organisations syndicales, n'ont eu de cesse de demander une rencontre avec la future nouvelle direction pour connaître et garantir leur avenir. Rencontre qui leur a toujours été refusée, sous couvert d'arguments juridiques fallacieux, entre autres.

CONSEIL D'ENTREPRISE EXTRAORDINAIRE

C'est ainsi que le 9 janvier dernier, sous la pression des syndicats, Intermarché a enfin organisé un conseil d'entreprise extraordinaire et a annoncé ce que tout le monde craignait : l'intention de démanteler juridiquement l'entreprise et de céder à des indépendants chaque magasin avec les travailleurs qui y sont rattachés ! Et d'ajouter

dans la foulée que personne ne doit s'inquiéter car la CCT 32bis prévoit le maintien des conditions actuelles des travailleurs (pour rappel, la CCT 32bis ne concerne pas l'ensemble des conditions de travail) !

La théorie est une chose, la vraie vie une autre. Si rien ne va changer pour les travailleurs dans ce basculement (ce que nous dit la direction), il suffit alors de garder le modèle intégré actuel et d'y appliquer le « dynamisme commercial » d'Intermarché pour retrouver le chemin de la rentabilité. Refus patronal catégorique ! Si rien ne va changer pour les travailleurs, qu'Intermarché engage juridiquement et individuellement chaque futur patron indépendant dans un vrai respect à terme des clauses de la CCT 32bis. Refusé jusqu'à présent.

Un climat d'extrême méfiance règne, le bureau de conciliation de ce mercredi 18 janvier a été un fiasco total et a démontré le peu de respect du nouveau patron quant aux conventions actuelles. Tout cela n'annonce donc rien de bon, rien de stable, rien de viable à terme. Chacun reste donc sur le pied de guerre et épuisé par l'accélération de la désorganisation depuis le changement d'enseigne.

/// *Evelyne Zabus*

CEO JACKPOT DAY



Dans la matinée du 9 janvier, après un peu moins de 5 jours et demi de travail, les CEO du Bel20 ont déjà gagné autant qu'un travailleur en un an !

Infographie économique

Ce 9 janvier 2022,
c'était le CEO Jackpot Day

Si on compare l'évolution des salaires depuis 2014, le salaire réel des CEO du Bel20 a augmenté de 24% alors que celui du travailleur médian* n'a augmenté que de 9%.

Le salaire minimum a même chuté de près de 2%.
Comme quoi, tout le monde n'est pas soumis de la même manière à la loi de blocage des salaires...

**Le salaire médian correspond au salaire qui coupe l'ensemble des travailleurs belges en 2 parts égales : la moitié gagne moins que ce salaire et l'autre moitié gagne plus.*

X 48



= le salaire médian* :
50.740€ brut par an en 2021.

= le salaire médian des CEO du BEL20
soit 2,4 millions d'euros par an en 2021

Des lanceurs d'alertes dans votre entreprise ?

En 2009, les données bancaires volées par l'informaticien Hervé Falciani avait permis d'identifier plus de 127.000 comptes suisses non déclarés, révélant l'étendue d'un système de fraude fiscale encouragé par la banque HSBC. En 2010, l'ancien employé du cabinet d'audit PwC, Antoine Deltour, avait diffusé des centaines d'accords de ruling passés entre l'administration fiscale luxembourgeoise et de grandes multinationales (conseillées par PwC), dévoilant des dispositifs d'optimisation fiscale agressive. Par la suite, ces lanceurs d'alerte ont vécu de véritables calvaires judiciaires. Ce ne sont ici que deux exemples parmi beaucoup d'autres. Grâce à une nouvelle loi bientôt en vigueur dans les entités privées et publiques, les lanceurs d'alerte vont être mieux protégés contre les représailles.

La loi du 28 novembre 2022 a été publiée au Moniteur belge le 15 décembre 2022 et entrera en vigueur le 15 février 2023. Cette loi transpose la directive européenne visant à protéger les lanceurs d'alerte, c'est-à-dire les personnes qui ont obtenu des informations révélant des infractions ou des fraudes commises dans un contexte professionnel et qui les communiquent.

DOMAINES COUVERTS

Seuls les signalements de violations dans des domaines bien définis sont protégés. Il s'agit notamment des infractions à la législation sur les marchés publics, les services financiers, la sécurité et la conformité des produits, la sécurité des transports, la sécurité des aliments, la santé publique, la protection de l'environnement, la sûreté nucléaire, le bien-être des animaux, la protection des consommateurs et des données personnelles, ainsi que les infractions aux règles en matière de concurrence et d'aides d'Etat. Le législateur belge n'a malheureusement pas choisi d'inclure la santé et la sécurité au travail, ni la non-discrimination. Par contre, la fraude sociale et fiscale relève du champ d'application de la loi belge. A notre avis, cela devrait permettre de protéger les dénonciations de certaines conditions de travail abusives, telles que le non-paiement des heures supplémentaires en violation de la législation sociale.

CANAUX DE SIGNALEMENT

Les travailleurs qui obtiennent des informations sur des infractions doivent avoir la possibilité de faire leur signalement en interne (y compris via les représentants du personnel et/ou via les syndicats) lorsque leur entreprise a l'obligation d'établir des canaux internes (voir plus loin). Si l'entreprise n'a pas cette obligation ou lorsque la confiance en l'entreprise est ébranlée, les travailleurs peuvent communiquer leurs informations via un canal externe, c'est-à-dire aux autorités publiques compétentes ou aux Médiateurs fédéraux, qui en assureront le suivi. Il est préférable d'utiliser d'abord un canal de signalement interne ou externe. Mais si aucune mesure appropriée n'a été prise dans un délai raisonnable, ou si la personne a des motifs raisonnables de croire que l'infraction peut représenter un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public, ou qu'il existe un risque de destruction de preuves ou de collusion d'une autorité publique avec l'auteur de l'infraction, l'information peut être divulguée à la presse (par exemple via un journaliste d'investigation), ou publiée sur internet (et réseaux sociaux).

CANAL INTERNE

Les entreprises de 50 travailleurs ou plus doivent établir des canaux de signalement en interne, soit pour le 15 février 2023 (si l'entreprise compte plus de 250 travail-

leurs), soit pour le 17 décembre 2023. C'est également le cas pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, dont l'activité relève des services, produits et marchés financiers et qui sont visées par les mesures de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent être requises de mettre en place des canaux de signalement en interne à partir d'une analyse de risque adaptée et en tenant compte de la nature de leurs activités et du niveau de risque qui en découle, pour l'environnement et la santé publique, notamment. Les représentants du personnel au CE (Conseil d'entreprise) ou, à défaut, en DS (Délégation syndicale) ou, à défaut, au CPPT (Comité pour la prévention et protection au travail) ou, à défaut, les travailleurs de l'entreprise doivent être consultés au sujet de la mise en œuvre de ces canaux et des procédures de suivi.

CONFIDENTIALITÉ ET ANONYMAT

Le canal interne doit garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement ainsi que de tout tiers mentionné dans le signalement. Leur identité ne peut en aucun cas être divulguée, sans le consentement exprès et libre de ceux-ci, à toute personne autre que le gestionnaire de signalement, c'est-à-dire la personne ou le service compétent pour recevoir des signalements et pour en assurer le suivi.



Shutterstock

Les entreprises de plus de 250 travailleurs, les autorités publiques compétentes et le Médiateur fédéral acceptent les signalements anonymes. Si l'identité du lanceur d'alerte est connue par la suite, ce dernier pourra alors prétendre rétrospectivement à une protection.

SUIVI

Le canal interne doit garantir que le signalement (verbal et/ou écrit) soit pris au sérieux au sein de l'entreprise, y compris lorsqu'il s'agit d'un signalement anonyme. Il est donc important qu'il soit mis en place de manière à ce que le signalement parvienne rapidement aux responsables de l'entreprise. Le dénonciateur doit recevoir un retour d'information dans les trois mois après l'accusé de réception du signalement (sauf s'il s'agit d'un signalement anonyme).

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La loi interdit toute forme de représailles à l'encontre d'un dénonciateur. En pratique, évidemment, le risque de licenciement n'est pas à écarter. Un employé qui subit des représailles à la suite d'un signalement effectué conformément à la loi a droit à une indemnisation comprise entre 18 et 26 semaines de salaire. Une exonération de responsabilité est prévue sous certaines conditions, ainsi que des sanctions pour les auteurs de représailles (peine d'emprison-

nement et/ou amende). Pour les travailleurs qui signalent une violation en matière de services, produits et marchés financier, la loi prévoit une protection plus importante.

RÔLE DU SYNDICAT

Vos représentants du personnel et/ou votre syndicat peuvent vous aider à exercer votre droit au lancement d'alerte et à renforcer les voix individuelles et collectives dans l'entreprise, notamment de la manière suivante.

- Concevoir, en concertation sociale, un canal de signalement interne adéquat et sécurisé (lorsque cela est prescrit).
- Vous informer sur vos droits et obligations préalablement à un signalement.
- Vous conseiller sur la meilleure manière de procéder si vous envisagez de faire un signalement, afin d'éviter que ce signalement soit mal formulé et donc potentiellement mal compris (par exemple s'il n'est perçu que comme doléances individuelles), ou que vous ne preniez de risques inutiles (notamment en cas de signalement non pertinent au regard des domaines couverts par la loi).
- Former et accompagner en ce sens vos représentants syndicaux (si vous en disposez).
- Prendre en main les signalements qui relèvent de la compétence d'un organe de concertation (CE, CPPT, DS) : une problématique collective aura davantage de chances d'être prise en compte si elle

est soulevée par les syndicats, et cela vous évitera de vous exposer inutilement vis-à-vis de vos supérieurs hiérarchiques.

- Amplifier la voix du lanceur d'alerte (si celui-ci l'autorise) ou mettre l'accent sur la problématique signalée (plutôt que sur la personne elle-même).
- Protéger le lanceur d'alerte des représailles, éventuellement par un appui juridique en cas de besoin.
- Analyser l'efficacité des cas concrets de signalement et de la protection accordée aux lanceurs d'alerte. En ce sens, les représentants du personnel pourraient négocier le fait qu'une fois par an, l'entreprise doit informer et consulter le CE (ou défaut, la DS, ou à défaut, le CPPT, ou à défaut, les travailleurs) sur les signalements reçus et leur faire connaître le suivi apporté par l'entreprise.

Les syndicats peuvent jouer un rôle actif pour améliorer les mesures de prévention, identifier les mauvaises pratiques et découvrir les délits de fraude commis au sein des organisations. Défendre le droit au lancement d'alerte ne doit pas encourager des pratiques de délation parmi les travailleurs de l'entreprise, mais doit permettre de défendre un changement positif de culture : un changement qui encourage la prise de parole des travailleurs, qui améliore la façon dont ceux-ci sont écoutés et qui responsabilise davantage les entreprises.

/// Jean-François Libotte

Des entreprises européennes complices de la colonisation des territoires palestiniens

Shutterstock

Israël vient d'hériter d'un nouveau gouvernement, considéré comme le plus à droite de son histoire. La solidarité avec les Palestiniens des territoires occupés est plus que jamais nécessaire.

Expulsions de paysans des terres qui leur appartiennent depuis des générations, destruction des logements et de villages entiers, accaparement des puits, violence incessante des colons et de l'armée israéliens, crimes de guerre..., tel est le lot quotidien des Palestiniens des territoires occupés. Selon l'ONU, l'année 2022 a été la plus meurtrière depuis 2006 pour les Palestiniens en Cisjordanie occupée, avec au moins 121 Palestiniens tués, parmi lesquels 27 enfants. La violence des colons est en augmentation « alarmante », selon les termes d'une haute fonctionnaire de l'ONU¹. Stopper cette violence est plus que jamais indispensable. Sur le terrain, des militants de la Paix, tant palestiniens qu'israéliens, aident les communautés palestiniennes à résister à cette violence, avec un courage et une détermination qui forcent l'admiration². Mais nous qui sommes en Europe, pouvons-nous agir contre l'expansion des colonies illégales ? Oui, et voici comment.

BOYCOTTER LES ENTREPRISES COMPLICES

Des campagnes sont en cours visant un boycott des entreprises étrangères directement actives dans les territoires occupés³. Selon un rapport récent, on en compte une

cinquante, dont 9 sont présentes en Belgique : Solvay, IBM, Carrefour, Alstom, Caterpillar, Puma, Siemens, Vinci, Hyundai Heavy Industries, Volvo... Solvay a par exemple participé à la fabrication d'un pipeline dans la vallée du Jourdain, en territoire palestinien occupé. Ce pipeline permet de détourner les sources d'eau situées en territoire palestinien vers des colonies israéliennes. La campagne « Don't buy into occupation » vise à mettre la pression sur les banques et les investisseurs qui financent ces entreprises. Plusieurs banques et investisseurs belges fournissent des financements à ces entreprises. Celle qui couronne la liste est BNP Paribas, avec 25 milliards USD de prêts et de garanties accordés entre 2019 et 2022 à des entreprises impliquées dans la colonisation. Mais il y a aussi le groupe KBC, ING, AXA, Deutsche Bank, Degroof Petercam, etc. L'idée de la campagne est de demander à ces banques de retirer leur financement dans ces entreprises, si celles-ci maintiennent leur business dans les territoires occupés. Chaque citoyen est invité à interpeller sa banque, avec un courrier type⁴. Dans d'autres cas, comme Carrefour, le boycott consiste simplement à ne plus y faire d'achat tant que l'entreprise est présente dans les territoires.

INTERPELLER NOS POLITIENS

Nous pouvons aussi interpeller les politiciens. Dans sa note de politique générale pour 2023, le ministre de l'Économie Pierre-Yves Dermagne annonce vouloir sanctionner les entreprises liées à la colonisation israélienne. Il faudra le vérifier. Par ailleurs, le gouvernement belge est actionnaire à 7,7% de BNP Paribas. Pourquoi ne pousserait-il pas la banque à stopper ses financements d'entreprises présentes dans les colonies ? Au niveau européen, une initiative citoyenne est en cours pour réclamer que l'UE empêche les importations de produits originaires de colonies illégales et les exportations de produits européens vers ces territoires⁵. Le boycott économique avait aidé à faire tomber, en 1991, le régime d'apartheid de l'Afrique du Sud. Alors que les Palestiniens sont eux aussi soumis à un régime d'apartheid, des actions de boycott, si ténues soient-elles, sont indispensables et justes.

Etienne Lebeau

¹ <https://press.un.org/>, 9 novembre 2022.

² David Schulman, *Un si sombre espoir. Sur les collines du Sud d'Hébron, Seuil*, 2021.

³ [Dontbuyintooccupation.org](https://dontbuyintooccupation.org/) ; bdsmovement.net

⁴ [Fairfin.be](https://fairfin.be)

⁵ <https://stopsettlements.org/>.

Le quai de Ouistreham

/// Dans un livre paru en 2010 et récemment sorti en format poche, Florence Aubenas raconte sa plongée dans un monde de dureté, de précarité et d'entraide, à la recherche d'un travail, n'importe lequel. Un livre comme un coup de poing.

En 2009, Florence Aubenas, journaliste, grande reporter, écrivaine, exotage en Irak aussi, abandonne son confort parisien, son salaire et sa carte de presse, et part pour Caen, pour chercher du travail, sans qualification particulière. Ce sera Ouistreham et ses ferrys : un boulot pénible, des horaires aberrants, 3 minutes pour nettoyer une cabine. « Vous êtes plutôt le fond de la casserole, madame », lui avait-on prédit à l'agence d'intérim.

« La crise. On ne parlait que de ça, mais sans savoir réellement qu'en dire, ni comment en prendre la mesure. On ne savait même pas où porter les yeux. Tout donnait l'impression d'un monde en train de s'écrouler. Et pourtant, autour de nous, les choses semblaient toujours à leur place, apparemment intouchées. » Alors Florence Aubenas décide de voir les choses de l'intérieur, de les vivre, pendant 6 mois. Son terme : « Quand je décroche un CDI, j'arrête, je ne veux prendre l'emploi de personne. »

Elle raconte son expérience, les horaires décalés, les cadences infernales, l'absurdité administrative. La fatigue et les douleurs musculaires, la précarité. Mais aussi une certaine solidarité, avec Mauricette, Françoise ou Philippe, le « gentil dragueur », et ses virées à Carrefour; ou encore le pot d'adieu de Laetitia, auquel toutes n'osent pas

participer par peur des représailles. Il y a du Simenon dans ce livre, « comprendre et ne pas juger », dans le style aussi : « Une brume en lambeaux s'étire sur l'eau, l'air paraît gras à force d'être humide, huilant les visages et transperçant les os. (...) Elle hésite, comme si elle craignait de s'être montrée imprudente, en dévoilant des désirs et une ambition qui lui paraissait démesurée. »

Et puis il y a Victoria et Fanfan, les militantes. Elles vivaient le syndicalisme à fond, « elles s'y voyaient jusqu'à la fin de leurs jours ». Mais le constat est sévère : « le syndicalisme n'était pas une chose facile dans ce monde d'hommes, organisé autour des grosses sections, les métallos, les chantiers navals, les PPT. Le reste ne comptait pas. Dans les manifestations, certains avaient honte d'être vus à côtés des caissières de Continent, ou des femmes

avec un balai. Elles se faisaient traiter de chieuses qui manquaient définitivement de « conscience » de la lutte ». « Au fond », résume Victoria, « les gars ne trouvaient pas très sérieuses ces histoires de bonnes femmes. »

« C'est un récit sans plainte et rempli dignité », selon Gaëtan Stass, secrétaire général de la CSC Alimentation et Services qui défend les travailleuses et les travailleurs des secteurs du Nettoyage, « avec cette démarche d'aller chercher la difficulté pour la comprendre, le plus respectueusement possible. Un livre nécessaire, qui se lit d'une traite, pour tous ceux qui ont envie d'ouvrir les yeux sur les réalités de ces secteurs si souvent invisibilisés. »

/// Linda Léonard

Florence Aubenas, *Le quai de Ouistreham*, éditions Points, 7,50€

« Tu verras,
quand tu seras femme
de ménage
tu seras invisible »



FLORENCE AUBENAS
le quai de Ouistreham

POINTS
récit

Quelques mois après la sortie du livre, le magazine français « Elle » recueillait les réactions des anciennes collègues de Florence Aubenas à Ouistreham sur www.elle.fr/Societe/Les-enquetes/Florence-Aubenas-ses-heros-racontent-1216603





Accords Non Marchand

Stop ou encore ?

Grâce aux accords Non Marchand 2021-2024, la réduction collective du temps de travail (RTT) en fin de carrière est enfin une réalité pour le personnel des secteurs wallons (aide aux familles, socioculturel, handicap et adultes en difficulté, agences immobilières sociales, ambulatoire).

La CNE Non Marchand se bat depuis plusieurs années pour obtenir cette RTT. Dans des secteurs où la pyramide des âges est inversée, et où les conditions de travail se détériorent et deviennent particulièrement lourdes en fin de carrière, il était impératif d'obtenir cette avancée.

Le principe est simple : les travailleurs, à partir d'un certain âge, peuvent diminuer leur temps de travail avec maintien de leur salaire. Les heures qu'ils ne presteront plus ne vont pas pour autant disparaître : l'employeur doit réaliser une embauche compensatoire, pour que le temps de travail total reste le même et ainsi éviter une surcharge sur les collègues et garantir la continuité du service rendu au bénéficiaire. C'est donc une mesure positive pour tout le monde : les plus âgés, les collègues à temps partiel qui pourront augmenter leur temps de travail grâce aux heures libérées et les jeunes qui pourront bénéficier de l'embauche compensatoire.

Bien que la RTT ait été négociée de manière transversale, les modalités d'application varient cependant d'une commission paritaire à l'autre. En CP 329, les travailleurs de 60 ans travailleront dorénavant 34h. En CP 318, c'est à 58 ans que les travailleurs accéderont à leur nouveau régime de travail temps plein, 32h. En CP 319 et 332, la RTT est appliquée de manière progressive : 36h à 55 ans, 34h à 58 ans et 32h à 60 ans.

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à nous contacter pour recevoir les informations correspondant à votre situation personnelle.

Un suivi et un contrôle important sera réalisé par les organisations syndicales : la RTT ne doit pas engendrer de nouvelles dérives, par exemple en termes de flexibilité des horaires de travail. Le dispositif doit permettre en outre à celles et ceux qui en bénéficient de vivre des rythmes de travail réguliers et une réelle amélioration de la conciliation vie privée/vie professionnelle. La CNE reste aussi vigilante sur la priorité donnée aux temps partiels involontaires pour l'embauche compensatoire : stop aux travailleurs pauvres !

Vers de nouveaux Accords Non Marchand ? Au niveau fédéral (hôpitaux, soins à domicile...), il n'y a pas de moyens spécifiques supplémentaires prévus à partir de 2023. Pour les Régions, si des budgets sont dégagés, ce qui reste incertain, ce sera à partir de 2025. En Fédération Wallonie-Bruxelles... 2026 !

Et pourtant, les besoins sont criants : pénurie de personnel, professions de moins en moins attractives et tenables.

Des milliers de lits hospitaliers fermés, des tournées de patients supprimées en soins à domicile, des services limités en aide aux

familles, des listes d'attentes de plus en plus longues en crèche et en service pour personnes handicapées, les maisons de repos qui ferment... c'est tout le secteur Non Marchand qui subit de plein fouet les conséquences du manque de considération dont il fait l'objet.

Les gouvernements (et les partis politiques) ne peuvent pas ignorer la situation critique dans laquelle sont les travailleurs de ces secteurs et doivent prévoir de nouveaux budgets pour le Non Marchand. Des solutions urgentes doivent être trouvées ; des engagements fermes et ambitieux doivent être pris pour la prochaine législature.

Et les employeurs doivent organiser le travail pour garantir des conditions correctes et tenables en terme d'horaires, de charge de travail, d'allègement en fin de carrière... On aurait pu croire qu'avec la pandémie les responsables politiques comprendraient qu'investir dans le social et la santé est indispensable pour assurer un bien-être à la population. Quelques mois auront suffi pour oublier les applaudissements et les promesses de l'époque.

C'est pour cela que nous étions dans la rue ce 31 janvier et que nous y retournerons autant de fois qu'il le faudra.

**Pierre Gasiorek
et Nadine Vansteeger**

La presse...

En danger ou en péril ?

Après un plan d'économies au sein du groupe IPM, où en est-on dans ce secteur emblématique et tellement important dans notre société ?

La direction des Editions de l'Avenir Presse a présenté aux syndicats la situation financière compliquée de l'entreprise. Les facteurs de cette situation sont tristement récurrents : augmentation du coût de l'énergie, doublement du prix du papier, indexation des salaires de 11% en janvier, en sachant que comme dans toute entreprise de services le personnel est la seule valeur ajoutée, et la production finale n'est pas un objet ou un outil mais bien le fruit de leurs compétences et de leurs connaissances. Donc la masse salariale est importante. De plus, la vente des journaux est en constante diminution. Le but de l'équipe était clairement d'éviter des licenciements et un plan de restructuration. Après plusieurs semaines de discussions, l'objectif fut atteint grâce notamment à la réduction collective du temps de travail de 36h/semaine à 35. Cette réduction s'inscrivant dans la Loi Vandelanotte/Di Rupo, elle permet à l'entreprise une réduction de 400€ de charges patronales, par travailleur et par trimestre. Les autres mesures furent de promouvoir les crédits-temps de fin de carrières et de permettre

aux travailleurs qui désiraient quitter l'entreprise de le faire sans la moindre démission.

En conclusion, l'équipe CNE en front commun a pu atteindre son objectif d'éviter des drames sociaux et de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs.

ETAT DU SECTEUR

La presse francophone est divisée en deux groupes principaux : voir tableau. En presse écrite, Rossel représente 77.974 exemplaires vendus soit 43% des ventes contre 103.659 exemplaires pour IPM soit 57% des ventes.

UNE CHUTE VERTIGINEUSE

L'un des questionnements que l'on peut raisonnablement se poser est la liberté de la presse, l'indépendance rédactionnelle face à un choix réduit à deux grands opérateurs. Mais pourtant cette indépendance est réellement présente. Lors du dernier plan d'économies aux Editions de l'Avenir, l'Association des Journalistes

Professionnels, et le front commun CNE-CGSLB en ont fait un préalable aux discussions, préalable obtenu !

Donc aujourd'hui, le véritable danger de la presse est l'érosion inéluctable des ventes papiers. En 2000, 488.669 exemplaires de journaux papiers étaient vendus. Aujourd'hui, il n'y en a plus que 181.633, ce qui représente une baisse de 20 ans plus tard soit une baisse de 63%. Ces pertes sont très faiblement compensées par des abonnements digitaux, la chute est très importante.

ET DEMAIN ?

La situation n'est pas près de s'améliorer. Pourquoi ? La population ne veut plus s'informer ? Pas du tout. Les lecteurs changent juste leurs habitudes. L'offre gratuite de la RTBF (RTBF infos) n'arrange pas la situation. En effet, au contraire de la VRT qui ne diffuse que du contenu vidéo ou audio, la RTBF publie des articles complets et gratuits. Difficile pour les lecteurs de résister, ce qui entraîne une chute des exemplaires papiers et une mise en difficulté. La publication d'articles par les GAFAS n'arrange rien non plus. La digitalisation à outrance de l'information devient-elle le fossoyeur de notre presse écrite francophone ? Cela résulterait de nouveaux drames sociaux, des pertes d'emplois et sans doute une précarisation du métier avec de moins en moins de journalistes salariés, avec également le risque pour certaines personnes de ne plus avoir la bonne information, recoupée et vérifiée. Car nous le savons, toutes les informations trouvées sur le net ou les réseaux sociaux ne sont pas toujours un modèle de justesse et de vérité.

Nous devons donc être vigilants et intranquillisés sur la qualité des informations et pour cela, laisser la rédaction de celle-ci aux professionnels. La CNE sera donc toujours présente avec ses équipes pour défendre ce secteur, défendre des emplois de qualité et continuer de représenter l'ensemble des travailleurs.

Michel Duby



Presse écrite



La Libre Belgique
La DH
Les Editions de l'avenir Presse
(L'Avenir avec 8 éditions locales, le JDE)

Le Soir
Sud Presse :
La Capitale - La Meuse
Nord Eclair - La Nouvelle Gazette
La Province

Audiovisuel



LN24
LN radio (anciennement DH Radio)

RTL Belgium :
RTL TVI - CLUB RTL - PLUG RTL -
BEL RTL - RADIO CONTACT
Radio MINT
MUST FM
MAXIMUM FM



ORPEA et ses travailleurs

Enfin quelques premiers pas

vers de meilleures conditions de travail

La pénibilité des conditions de travail dans les maisons de repos n'est plus à démontrer malheureusement. Récemment, ORPEA a été exposée négativement dans les médias. Cependant, depuis juillet 2022, un accord cadre a été signé, annonçant des avancées pour ses travailleurs. Nous en parlons avec Marie-Chantal Malolo Langa, infirmière et déléguée CNE chez ORPEA.

Quelle est la genèse de cet accord ?

Depuis qu'ORPEA a racheté un grand nombre de maisons de repos, les conditions de travail se sont durcies. Nous avons constaté des coupes budgétaires dans le matériel utilisé mais aussi au sein de chaque équipe. Nous avons alors décidé de nous unir en créant une délégation syndicale afin de demander des explications, du personnel supplémentaire pour coller aux normes, et donc récupérer des conditions de travail plus dignes. Le problème est que nous essayions des refus catégoriques et systématiques lors de chaque instance. Finalement, après des actions et des grèves en front commun, nous avons enfin pu signer un accord cadre en juillet 2022, avec mise en œuvre progressive.

Que prévoit-il ?

L'accord prévoit l'instauration de chèques repas à partir de janvier 2023. Certes, pas grand-chose, 3,50€ par journée prestée, et ce, sans nombre minimum d'heures effectuées. Mais c'est en tout cas un premier pas pour le personnel qui les attendaient depuis des années. Il y a une promesse d'augmentation de ceux-ci en cas d'évolution des taux d'occupations des chambres à

l'avenir. Nous avons également obtenu que le personnel de nuit qui preste 11 heures reçoive non pas un chèque par nuit, mais un par tranche de 7h36 effectuée.

Pour le côté financier toujours, on instaure les primes de rappel. Cela assure une prime ou une récupération à tout membre du personnel qui est rappelé alors qu'il n'était pas prévu à l'horaire notamment en cas de maladie. Le travailleur choisit s'il récupère ou s'il souhaite être payé.

ORPEA va également lancer une analyse des charges psychosociales dans au moins 50% des institutions d'ici la fin de cette année. Il y a un grand taux d'absentéisme dans certaines structures. Les travailleurs ont maintenant un numéro à appeler chez Mensura en cas de détresse sur le lieu de travail. Ils trouvent alors un interlocuteur qui leur permet de « vider leur sac ». Les échos qui nous reviennent indiquent que ce numéro est régulièrement appelé depuis sa mise en ligne.

Il existait également des soucis avec l'utilisation du Maribel visiblement ?

En effet ! Les emplois Maribel subsidiés par l'INAMI sont censés être utilisés pour renforcer les équipes, alléger les tâches

pour le personnel engagé. Mais chez nous, ils comptaient les Maribel parmi le personnel afin d'alléger les coûts salariaux. Par exemple, si une équipe devait être composée de 6 personnes, ORPEA décidait que 2 de celles-ci seraient des Maribel au lieu d'ajouter 2 personnes à l'équipe pour la soulager. C'était clairement pour profiter du système ! Désormais, afin d'être plus transparents, ils devront mentionner les Maribel en jaune dans les horaires. Ça nous permettra beaucoup plus facilement de comprendre où se trouvent alloués les contrats Maribel et s'assurer qu'il s'agit bien de renfort et non de membres de l'équipe déjà sur place.

Enfin, l'accord prévoit depuis janvier 2023 également une publication des horaires de manière mensuelle, dès le 12 du mois précédent. Cela devrait permettre à chacun de s'organiser dans sa vie privée plus sereinement. Cependant, cela reste actuellement très compliqué à mettre en œuvre je vous l'avoue.

Ce sont là de multiples avancées qui doivent soulager le personnel !

Oui d'un côté. Mais de l'autre, nous continuons à lutter pour avoir des chiffres et du temps pour nos résidents. C'est vraiment notre cheval de bataille. Le résident, son respect, son bien-être est au cœur de nos revendications. Nous continuerons donc à réclamer des conditions de travail qui permettent de nous occuper dignement de nos résidents. Et c'est un combat de chaque jour.

Propos recueillis par Florence Boisart

Indexation

Le pouvoir d'achat des travailleurs se détériore petit à petit si le montant de leur rémunération reste constant alors que le coût de la vie augmente. Une manière de lutter contre cette dévaluation de l'argent est de lier le montant de la rémunération à la variation du prix des biens et services : c'est l'indexation.

Au niveau de l'Union européenne, où seuls quatre pays ont conservé un système d'indexation totale ou partielle des salaires - le Luxembourg, Chypre, Malte et la Belgique, les salaires réels ont diminué en moyenne de 7,5% en 2022. En Belgique, grâce à l'indexation, le salaire réel n'a diminué que de 2%, malgré une inflation à 10%.

C'est donc une forme importante de stabilité et de sécurité pour chaque Belge. Pourtant, la FEB et les partis de droite voudraient voir disparaître ce mécanisme, sous prétexte qu'il impacte négativement la compétitivité de l'économie belge. A ce jour, aucune étude scientifique n'a pu le prouver. Au contraire, une étude de l'IRES (Institut des Recherches Économiques et Sociales de l'UCL) réalisée en 2013 a montré que le mécanisme d'indexation automatique des salaires n'avait aucun impact négatif, à long terme, sur la compétitivité de l'économie belge.

Vivement attaquée, l'indexation des salaires ne subsiste aujourd'hui que par acquis social, défendu par les syndicats.

Bénédicte Canivez

Vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois de janvier si l'indexation s'appliquant à votre Commission paritaire a bien été octroyée :

CP 200 - Commission paritaire auxiliaire pour les employés

Salaire précédent x 11,08%

CP 202 - Commerce de détail alimentaire

Salaire précédent x 1%

CP 214 - Employés de l'industrie textile

Salaire précédent x 4,04%

CP 216 - Employés chez les notaires

Salaire précédent x 3,88%

CP 217 - Employés de casino

Salaire précédent x 10,96%

CP 220 - Employés de l'industrie alimentaire

Salaire précédent x 10,96%

CP 226 - Employés du commerce international, transport et logistique

Salaire précédent x 11,19%

CP 304 - Spectacle

Salaire précédent x 2%

CP 306 - Assurances

Partie du salaire précédent correspondant au salaire barémique x 11,19%

CP 309 - Sociétés de bourse

Partie du salaire précédent correspondant au salaire barémique x 1,87%

CP 310 - Banques

Salaire barémique x 1,87%

CP 311 - Grandes entreprises de vente au détail

Salaire précédent x 2%

CP 313 - Pharmacies

Salaire précédent x 2%

CP 315.02 - Compagnies aériennes

Salaire précédent x 2%

CP 318.01 - SAFA

Salaire précédent x 2%

CP 319.02 - Aide sociale

Salaire barémique x 2%

CP 320 - Pompes funèbres

Salaire précédent x 5,89%

CP 326 - Gaz et électricité

Salaire barémique de base (janvier 2021) x 124,5%

CP 329.02 - Socio-culturel

Salaire précédent x 2%

CP 337 - Non marchand auxiliaire

Salaire précédent x 2%

CP 341 - Intermédiation en services bancaires et d'investissement

Salaire précédent x 11,08%

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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Michel Duby - Pierre Gasiorek
Etienne Lebeau Linda Léonard - Jean-François Libotte - Alice Mazy
Felipe Van Keirsbilck - Nadine Vansteeger - Clarisse Van Tichelen -
Evelyne Zabus

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)

Mardi midi, fini.

Vous êtes allé au boulot aujourd'hui ? Bon. Et ça ne m'étonnerait pas que vous y retourniez demain. Mais pourquoi ? Pourquoi ne pas rester chez vous plutôt, faire une longue sieste, jouer avec vos enfants ou aller visiter vos vieux parents ? Ou bavarder avec les nouveaux voisins ? Bref, pourquoi ne pas faire plutôt ce qui vous ferait plaisir ? Je suppose que vous avez vos raisons. Vous avez peut-être la chance de faire un travail utile, où vous prenez soin des gens, produisez des services nécessaires. La fierté de ce qu'on fait est une bonne raison d'aller travailler. Peut-être aussi faites-vous partie de cette minorité qui trouve au boulot une petite communauté de collègues qui comptent pour vous, et sur qui vous pouvez compter. Bravo si c'est le cas : 60% des Belges se disent « isolés ou très isolés » sur leur lieu de travail. Donc oui, je peux comprendre : même si ce n'est pas vos plus grands amis, retourner voir vos collègues (pas seulement sur un écran), c'est une raison d'aller travailler encore demain.

Mais tous les jours ? Vraiment ? Même si vous faites un travail utile aux autres dans de bonnes conditions, et parmi de chouettes collègues, vous y étiez déjà hier, non ? Pourquoi pas 5 jours de suite, tant qu'on y est ?... Il y a d'autres personnes qui seraient contentes de vous voir, et d'autres choses que vous feriez avec talent et avec plaisir, sans devoir attendre l'été ou la pension...

Vous dites ? Ah oui, il y a aussi le salaire. Où avais-je la tête ! Vous travaillez aussi parce qu'il vous faut de l'argent pour vivre. Votre travail crée de la richesse, et - logique - votre entreprise, votre magasin, votre institution vous rend cette richesse sous forme de salaire.

Redistribuer ? D'abord, distribuer.

Ou plutôt... **vous rend une partie de cette richesse.** Quelle partie, dans le fond ? C'est la question de la **distribution** des richesses produites. Les journaux et les partis aiment parler de la redistribution : via la Sécu ou les impôts, nos revenus sont en partie redistribués, par des mécanismes d'assurance et de solidarité. Ce qu'ils disent moins, c'est qu'on ne redistribue que la partie qui, dans un premier temps, a été distribuée en salaires (en salaire direct ou en

cotisations qui sont notre second salaire). Une autre partie restera dans l'entreprise pour qu'elle se développe. Et le reste s'en ira vers les actionnaires. Cette 3ème partie, le profit, ne reviendra pas : elle donne lieu à très peu d'impôts ou de cotisations, et est à jamais perdue pour la redistribution.

Or le rapport annuel d'Oxfam sur les inégalités dans le monde nous apprend une chose sidérante : depuis 2020, deux tiers des richesses mondiales produites ont été captées par les 1% les plus riches (oxfamfrance.org). **DEUX TIERS !!** Seulement un tiers pour nous ! Cela signifie qu'en moyenne dans le monde, une personne qui travaille 5 jours par semaine produit son salaire le lundi et le mardi matin. Mardi à 14h, il ou elle ne travaille plus **QUE** pour des actionnaires.

Les deux tiers des richesses que produisent les femmes et les hommes au travail dans le monde s'accumulent donc chez des multimilliardaires qui ne savent pas qu'en faire - sauf détruire notre planète encore un peu plus vite. Avec votre juste part de ces richesses, vous pourriez rentrer chez vous mardi midi, semaine faite. C'est exagéré ? Disons jeudi, pour être prudents. *Oui mais le plaisir de voir mes collègues ?* Bah, ils seront toujours bien là lundi, mieux reposés et plus souriants. *Oui mais tout ce que je fais d'utile ?* Ah oui : peut-être faudrait-il engager plus de monde dans les soins et les services utiles - et moins pour fabriquer des bidules inutiles. Une enquête toute récente montre que **85%** des gens - au Nord comme au Sud du pays - veulent une **RCTT** (réduction collective du temps de travail), sans perte de salaire, en 4 jours par semaine. Les chiffres d'Oxfam montrent que ce n'est pas un problème d'argent : ça ne coûterait qu'une partie des profits absurdement accumulés par les trop-riches. C'est donc, exclusivement, une question de volonté. La nôtre. Celle des patrons et des gouvernements est de nous faire travailler toujours plus, plus vite et plus longtemps. A la CNE CSC, nous voulons vous aider à travailler moins et vivre mieux, parce que nos vies et notre temps ne leur appartiennent pas.

 Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général