

Actualité

Mobilisons-nous contre
la loi de blocage
des salaires !

Chronique juridique

Quelles aides
pour me réorienter ?

L'équipe à la Une

Chez Mestdagh,
on « comprend bien
mais bon... »

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Le livreur Deliveroo
**TRAVAILLEUR
AVANT TOUT !**

SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier** : Le livreur de Deliveroo, un indépendant ? Avant tout un travailleur !
Le Tribunal du travail a rendu son verdict : les livreurs sont des indépendants... Quelles sont les avancées et les limites de ce jugement ? Quelles sont les perspectives pour le travail de la CSC et de la CNE ?
- 6 **Actualité** - Mobilisons-nous contre la loi de blocage des salaires !
Cela fait plus de 25 ans que la loi de blocage des salaires (dite loi de 1996) limite fortement les augmentations de salaire des travailleurs belges. Le front commun syndical a lancé une pétition citoyenne qui oblige le Parlement à débattre de la loi en vue de la modifier.
- 7 **Infographie économique** - Efficacité vaccinale : tenter d'y voir clair !
- 8 **Chronique juridique** - Quelles aides pour me réorienter ?
Dans le contexte actuel, beaucoup cherchent à changer de boulot. Quels sont les droits existants sur lesquels s'appuyer pour se réorienter professionnellement ?
- 10 **Ça se joue en Europe** - Brevets sur les vaccins : l'UE doit agir !
L'intensification de la vaccination partout dans le monde est le principal moyen de lutte contre la pandémie. Mais la Belgique et l'UE continuent de bloquer la levée des brevets.
- 11 **Rencontre** - Geneviève Damas, celle qui parle d'eux...
Elle est comédienne, écrivaine, metteuse en scène, reporter à Lampedusa, notamment. Elle anime des ateliers d'écriture ou de théâtre. Toujours, Geneviève Damas prête ses mots à ceux qui n'en ont pas, ou peinent à les faire entendre.
- 12 **Non Marchand** - Devenir infirmier ou aide-soignant ?
« choisissez les soins ! »
Le projet #choisislessoins tente de trouver une solution à la pénurie de personnel infirmier en offrant la possibilité aux travailleurs d'autres secteurs d'entamer une seconde carrière comme aide-soignant ou infirmier.
- 13 **Industrie** - Réindustrialiser grâce au green deal européen
En juin 2021, un séminaire de l'Industrie abordait la transition écologique. En novembre, 150 délégués se sont retrouvés pour discuter de la réindustrialisation de l'Europe et de la transition écologique. Voici les différentes idées qui en sont ressorties.
- 14 **L'équipe à la Une** - Chez Mestdagh, on « comprend bien mais bon... »
Le secteur du Commerce est sans conteste l'un des secteurs « non-soignants » les plus impactés par cette longue pandémie. Si financièrement, les grandes enseignes alimentaires s'en sortent bien voire très bien pour certaines, les travailleurs du terrain en subissent de plein fouet les conséquences au quotidien. Rencontre avec Laurent Depris, délégué CNE du Groupe Mestdagh.
- 15 **Vers une alimentation plus durable en entreprise, au bénéfice de tous**
Cette année, l'équipe RISE (réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) de la FEC a décidé de se pencher sur une thématique qui nous concerne tous : l'alimentation.
- 16 **Edito** - Pénurie ?
Y a-t-il un vaccin contre les mensonges ? Oui : on doit regarder les faits, réfléchir ensemble sur base de principes clairs.

Le trait de Serge Dehaes...



Vous avez subi du chômage temporaire pour force majeure lié au Covid-19 en 2021 ? Ceci vous intéressera !

En Belgique, le droit aux vacances annuelles est calculé sur la base des jours de travail de l'année civile précédente. Ainsi, les vacances que vous pourrez prendre en 2022 dépendront des prestations que vous avez effectuées en 2021. Or, les périodes de chômage temporaire ne sont en principe pas assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des vacances annuelles...

Pour éviter que les travailleurs accumulent moins de droits aux congés pour l'année 2022 en raison de leur chômage corona de 2021, les organisations syndicales ont revendiqué - et obtenu - que les périodes de chômage temporaire pour force majeure Covid-19 soient assimilées à des périodes de travail. Juridiquement, cette assimilation a été officialisée via un arrêté-royal du 7 décembre 2021, publié au Moniteur belge le 21 décembre 2021.

Cela emporte deux conséquences pour les travailleurs qui ont été placés par leur employeur en chômage temporaire force majeure coronavirus pendant l'année 2021 :

- **si vous êtes encore sous contrat de travail avec cet employeur** : la période de chômage temporaire compte comme une période de travail effectif pour le calcul de la durée et des pécules de vacances annuelles de 2022.

- **si votre contrat de travail s'est terminé avec cet employeur** : la période de chômage temporaire compte comme période de travail effectif pour le calcul et le paiement du pécule de départ anticipé (afférent aux vacances annuelles de 2022).

Nous vous conseillons de vérifier que cela a bien été pris en compte dans l'attestation de vacances qui vous a été remise par votre employeur à l'occasion de la fin de votre contrat de travail.

En cas de difficultés ou si vous constatez que vos droits n'ont pas été honorés, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué-e, permanent-e ou conseiller-e CNE.

Bénédicte Canivez

La vie est chère. Il faut de meilleurs salaires!



Mettez la pression,
signez la pétition #loisurlessalaires



La CNE vous invite à participer à son webinar ce 10 février prochain. Une heure pour comprendre ce qui empêche nos salaires d'augmenter, pour faire bouger les choses et pour convaincre vos collègues de signer la pétition pour de meilleurs salaires.

**Rendez-vous ce 10 février 2022
de 12h30 à 13h30 ou de 17h30 à 18h30.**

Inscription via le QR Code
ou via <https://bit.ly/3qDDgJl>



Dossier

LE LIVREUR DE DELIVEROO, UN INDÉPENDANT ? AVANT TOUT UN TRAVAILLEUR !

Après deux années d'enquête de l'Auditorat du travail et deux années encore de procédure judiciaire, le Tribunal du travail a rendu son verdict dans l'affaire Deliveroo : les livreurs ne sont ni des travailleurs de « l'économie collaborative », ni des salariés : ce sont des indépendants...

Quelles sont les avancées et les limites - assez préoccupantes - de ce jugement ? Quelles sont les perspectives pour le travail de la CSC et de la CNE ?

Avec United Freelancers, depuis 2019, la CSC et ses centrales affiliées, conseillent et organisent syndicalement les travailleurs sous statut indépendant. De plus en plus de travailleurs, dans tous les secteurs d'activité, prestent sous ce statut. Mais ces travailleurs doivent aussi défendre leurs conditions de travail et, parce que le faire ensemble crée le rapport de force, s'organiser syndicalement. Leurs combats sont similaires et doivent être conciliés avec ceux des autres travailleurs. Refuser la stratégie patronale de division, c'est agir syndicalement pour tous les travailleurs, ensemble, quel que soit leur statut.

DES LIVREURS AUTONOMES, VRAIMENT ?

Nous sommes régulièrement confrontés à des situations où l'indépendance du travailleur est un leurre. Dans ce cas, travailler avec des « prestataires » indépendants ne vise pas à leur donner plus d'autonomie, mais à exonérer le patron de ses obligations d'employeur. Il en va ainsi dans l'économie de plateforme. Celle-ci est très diverse, et sert parfois de point de rencontre entre de vrais indépendants et leurs clients. Mais quand on parle des géants de l'ubérisation et des plateformes de livraison de repas, il ne s'agit plus de cela. Quand une plateforme comme Deliveroo est le seul interlocuteur des clients, fixe les prix, distribue arbitrairement les courses et dirige la livraison de A

à Z, le livreur devant valider chaque étape comme un ouvrier sur une chaîne, on ne parle plus d'indépendance.

Dans le cas de Deliveroo, la majorité des livreurs (85%) ne sont d'ailleurs pas indépendants au sens propre, mais prestent dans ce régime « bâtard » dit de l'économie collaborative, créé pour les « petits services entre voisins » puis dévoyé à leur profit par quelques plateformes. Car dans ce régime, les livreurs ne sont affiliés à aucun système de Sécurité sociale, ni celui des salariés, ni celui des indépendants ; c'est dans ce système que le livreur coûte le moins cher à la plateforme, au détriment de ses droits sociaux et de ses droits de travailleur.

LE JUGEMENT SURPRENANT DU 8 DÉCEMBRE

Dans une telle situation, notre priorité est de faire reconnaître des droits à ces travailleurs et, d'autant plus que la plateforme les dirige comme des petits soldats, d'obliger celle-ci à assumer ses obligations d'employeur.

Ce fut aussi la conclusion de l'Auditorat du travail. Lorsque celui-ci a assigné Deliveroo devant le Tribunal du travail pour faire reconnaître l'infraction de non-déclaration des livreurs à l'ONSS, nous avons appuyé cette demande en intervention volontaire, avec une trentaine de travailleurs concernés. Dans leur verdict, les juges nous ont

suivi sur de nombreux points. Le travail des livreurs est bien considéré comme une activité professionnelle, et non comme le prétend la plateforme, une « activité occasionnelle » - manière facile de contourner toutes les règles qui encadrent le travail. Étant une activité professionnelle, il faut la qualifier soit d'activité salariée soit d'activité indépendante. De manière surprenante, le Tribunal a choisi de rester sur la qualification proposée par Deliveroo (relation de travail indépendante).

DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE VERSUS POUVOIR HIÉRARCHIQUE

Dans le secteur du Transport, il existe un mécanisme de présomption sectorielle. Les interlocuteurs sociaux, en commission paritaire, ont défini un certain nombre de critères adaptés au secteur, permettant de distinguer un travail indépendant d'un travail « subordonné » (à un employeur). Le jugement confirme que ces critères sont majoritairement remplis et donc que la présomption sectorielle penche en faveur du salariat. Mais les juges considèrent ensuite les critères dits « généraux » (des critères particulièrement flous applicables à tous les secteurs) pour en retenir que s'il y a « subordination économique », il n'existe pas pour autant de « subordination juridique » pour requalifier une relation sous statut indépendant en une relation salariée. Ce faisant, le jugement ne donne pas la priorité à la qua-



Shutterstock

lification qui ressort des critères sectoriels, ce qui revient à remettre en question le rôle de la négociation collective dans la qualification de la relation de travail.

SUBORDONNÉ À UN CONTREMAÎTRE ROBOTISÉ

Cette notion, assez théorique, de « subordination juridique », qui renvoie aux formes traditionnelles de subordination (contrôle par un contremaître, autorité patronale, pouvoir de sanction), est d'autant plus difficile à mettre en évidence que ce rôle est totalement robotisé dans le fonctionnement d'une plateforme comme Deliveroo. S'il est difficile d'épingler une autorité patronale « classique », l'ensemble de l'activité du coursier est pourtant organisé et surveillé dans ses moindres détails par un algorithme, que l'on peut assimiler à un « contremaître robotisé ». Si une partie du monde judiciaire peine à interpréter les lois à la lumière des évolutions technologiques, c'est un problème. Pourtant si l'autorité patronale s'exerce de manière différente aujourd'hui qu'il y a quarante ans, elle existe néanmoins toujours. Mis à part des partisans de l'ultralibéralisme, qui voient là l'occasion de contourner l'ensemble du droit du travail, même les organisations de PME comme UCM et UNIZO ne considèrent pas les livreurs d'une plateforme comme Deliveroo comme de vrais indépendants. Dire le contraire serait aussi galvauder ce que le terme « indépendant » peut avoir de valorisant.

C'est pourquoi l'Auditorat a décidé de faire appel de ce jugement, et nous le ferons aussi, en insistant sur le poids déterminant des critères sectoriels et sur la nécessité d'interpréter les critères de subordination dans le contexte des nouvelles technologies.

LE DROIT DU TRAVAIL DOIT RESTER LA NORME !

Ce jugement est d'autant plus incongru que le lendemain (le 9 décembre), la Commission européenne déposait un projet de directive prévoyant une présomption de salariat pour tous les travailleurs des plateformes de service. Notre ministre de l'Emploi propose d'aller dans le même sens au niveau belge. Nous nous réjouissons de cette évolution, que nous avons défendue avec la CES. La directive n'est pas encore adoptée et, même si elle l'était, un mécanisme de présomption ne résoudrait pas tout (comme le démontre

le jugement belge), mais c'est d'ores et déjà un pas important qui réaffirme clairement que, plateforme ou pas, le droit du travail doit rester la norme.

En tous cas - c'est peut-être une consolation - un commentateur nous dit : « Ce jugement confirme que la voie choisie par la CSC avec United Freelancers est la bonne. Si on n'arrive même plus à requalifier devant les tribunaux un livreur Deliveroo, cela confirme qu'il serait illusoire d'attendre que tous les indépendants « dépendants » soient requalifiés en salariés avant de s'en occuper syndicalement. Avec United Freelancers, la CSC organise syndicalement les travailleurs sous statut indépendant ou autonome, sans mettre la requalification comme prérequis. Reconquérir les droits du travail pour tous les travailleurs et pas seulement les défendre pour ceux qui en bénéficient encore (pour combien de temps ?) ».

Martin Willems



de travailleurs de plateforme, d'artistes, de stagiaires, de freelancers ou de midlancers. UF intervient dans des secteurs jusque-là peu investis syndicalement. UF est un facteur différenciateur pour la CSC, seule organisation syndicale qui peut proposer à ses affiliés de les soutenir aussi dans leur activité complémentaire et dans toutes les phases d'une carrière mixte. Reste à mieux faire connaître nos services auprès de tous ces indépendants qui prestent dans les entreprises où nous sommes présents syndicalement, que ce soit aux côtés de salariés ou dans des fonctions de support. C'est notre rôle à tous !

MOBILISONS-NOUS CONTRE LA LOI DE BLOCAGE DES SALAIRES !

Cela fait plus de 25 ans que la loi de blocage des salaires (dite loi de 1996) limite fortement les augmentations de salaire des travailleurs belges. Alors que les dividendes continuent d'augmenter, nos salaires connaissent un régime drastique. Le front commun syndical a lancé une pétition citoyenne qui oblige le Parlement à débattre de la loi en vue de la modifier.

Les négociations sectorielles suite au mini accord social de juin 2021 se sont achevées. L'augmentation des salaires est fortement limitée par la loi de blocage salariale imposée par le gouvernement qui limite à 0,4% les augmentations de salaire brut pour les deux prochaines années (2021 et 2022). Ces 0,4% étaient assortis d'un chèque consommation (prime corona) de maximum 500€ nets. Si nous avons pu obtenir une augmentation de 0,4% dans tous les secteurs de la CNE (excepté le secteur de la Finance), l'octroi des 500€, souvent condi-

tionné à des critères économiques de l'entreprise, reflète la réalité économique et le rapport syndical des secteurs.

Il est cependant très clair que la loi de blocage des salaires fonctionne comme une véritable arme de négociation pour les patrons. Peu importe la réalité économique d'un secteur, les salaires ne pourront augmenter plus que la marge. Certains rétorqueront que les salaires augmentent de bien plus de 0,4% grâce à l'indexation automatique, acquis syndical de haute lutte, qui permet

aux salaires de suivre, à peu près, la hausse du coût de la vie (l'inflation). Cependant, sans prendre en compte l'inflation, la loi de blocage des salaires entraîne un partage de plus en plus inégal des richesses. Si en 1996, 63% de la richesse produite permettait de rémunérer les travailleurs, il n'en reste que 56% en 2019. Cela signifie que les patrons et les actionnaires ne cessent de confisquer une part de plus en plus grande du gâteau économique.

Dans ces conditions, les possibilités de négociation des salaires au niveau interprofessionnel et sectoriel est fortement réduite. C'est pour cela que le front commun syndical lance une pétition citoyenne qui oblige le Parlement à débattre de cette loi. L'objectif est de faire modifier la loi de blocage des salaires d'ici les prochaines négociations collectives- c'est-à-dire avant le prochain accord interprofessionnel pour la période 2023-2024. Si on veut sortir nos salaires du carcan dans lequel ils sont emprisonnés, c'est maintenant que nous devons nous mobiliser.

La CNE vous donne un premier rendez-vous ce jeudi 10 février pour un webinaire contre la loi de blocage des salaires. Retrouvez toutes les informations en page 3.

Clarisse Van Tichelen

La vie est **chère.**
Il faut **de meilleurs salaires!**



Mettez la pression,

signez la pétition #loisurlessalaires



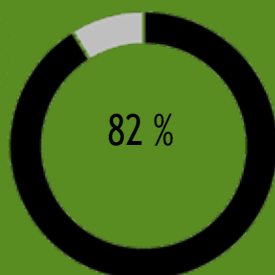
EFFICACITÉ VACCINALE : TENTER D'Y VOIR CLAIR

Les chiffres peuvent être trompeurs. La virulence des variants Delta et Omicron peut, à première vue, nous amener à remettre en question l'efficacité des vaccins. Les personnes vaccinées ont en effet représenté une proportion importante des hospitalisations. Peut-on en conclure que les vaccins ne servent à rien ? Pas si vite. Voici quelques explications.

LE VACCIN A UN EFFET SUR LA PANDÉMIE DE TROIS MANIÈRES :

1. Il réduit le risque d'infection

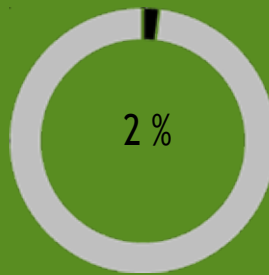
Période dominée par le variant Delta



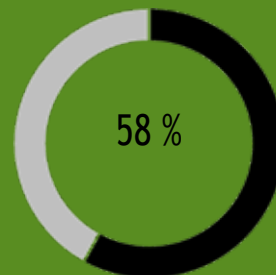
2 doses Pfizer

Etre vacciné 2 doses Pfizer diminue le risque d'infection au variant Delta de 82%

Période dominée par le variant Omicron



2 doses



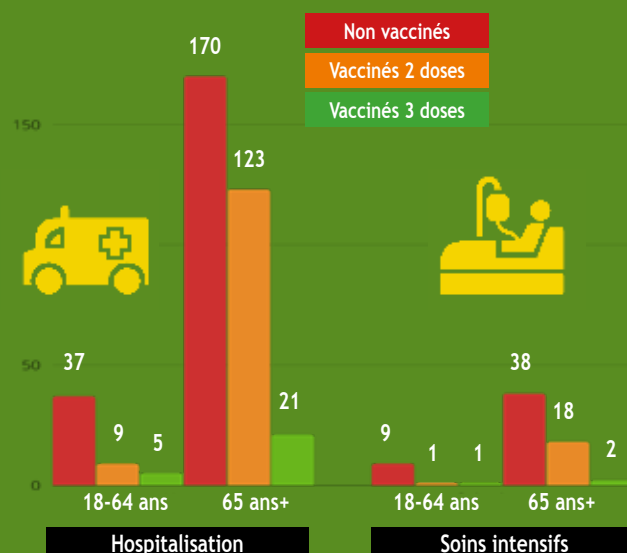
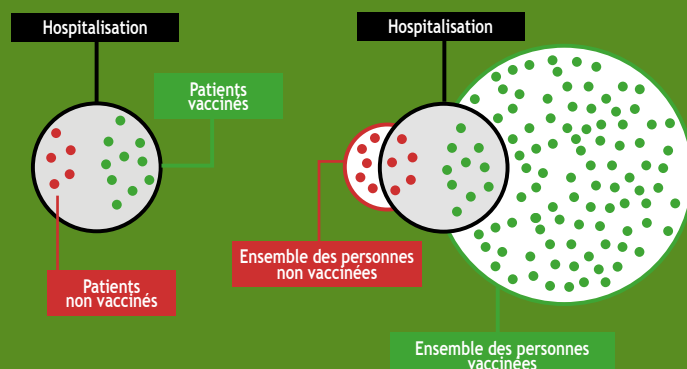
3 doses

2. Il réduit le risque d'hospitalisation

Pour comprendre l'efficacité du vaccin sur les formes graves de la maladie (hospitalisation et soins intensifs), c'est une erreur d'analyser uniquement le nombre absolu de personnes vaccinées ou non vaccinées hospitalisées. En effet, le nombre de personnes vaccinées est beaucoup plus important que le nombre de personnes non vaccinées.

Il faut donc comparer les taux d'incidence entre personnes vaccinées et non vaccinées, c'est-à-dire le nombre de cas observés par sous-groupe par rapport à l'ensemble du groupe. C'est ce qu'a fait Sciensano pour la période du 27 décembre 2021 au 9 janvier 2022.

La part des vaccinés et non vaccinés hospitalisés par rapport à la taille effective des groupes



Source : Bulletin épidémiologique hebdomadaire du 14/01/2022 de Sciensano ; Pouwels, K.B., Pritchard, E., Matthews, P.C. et al. Effect of Delta variant on viral burden and vaccine effectiveness against new SARS-CoV-2 infections in the UK. Nat Med 27, 2127-2135 (2021).

Entre le 27 décembre 2021 et le 9 janvier 2022, sur 100.000 personnes vaccinées (3 doses) entre 18 et 64 ans, 5 ont été hospitalisées dont une en soins intensifs. Sur 100.000 personnes non vaccinées entre 18 et 64 ans, 37 ont été hospitalisées et 9 en soins intensifs. La troisième dose réduit donc le risque d'hospitalisation de 88% (87% pour les 65+) et le risque de soins intensifs de 92% (94% pour les 65+).

3. Il réduit le risque de décès

Le risque de décéder du COVID-19 après une hospitalisation est 8 fois moins élevé pour les patients entièrement vaccinés que pour les personnes non vaccinées de 18 ans et plus.

Chronique juridique

QUELLES AIDES POUR ME RÉORIENTER ?

La crise sanitaire que nous traversons a provoqué une augmentation de la charge de travail et a aggravé les symptômes d'épuisement professionnel chez de nombreux travailleurs.

Parallèlement, la recherche de sens au travail est devenue plus impérieuse. Les défis liés notamment au réchauffement climatique, à la pauvreté et aux besoins en soins de santé sont multiples. Des transitions économiques et sociétales sont en cours.

Dans ce contexte, beaucoup cherchent à changer de boulot. Quels sont les droits existants sur lesquels s'appuyer pour se réorienter professionnellement ?

RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL

Des travailleurs épuisés demandent à réduire leur temps de travail. C'est bien compréhensible. Mais attention, une réduction individuelle du temps de travail peut se faire de deux manières : soit par le passage vers un régime de travail à temps partiel comprenant moins d'heures de travail, soit par l'utilisation d'une formule de congé thématique ou de crédit-temps. Dans le premier cas, ce passage nécessite l'accord de l'employeur. Il se fait avec perte de salaire, sans indemnités et sans maintien des droits sociaux en cas de maladie, de chômage ou de départ à la pension. Dans le second cas, la perte de salaire est limitée grâce à l'octroi d'une allocation et au maintien de certains droits sociaux. Il s'agit ici d'un droit du travailleur, que l'employeur ne peut, dans la majorité des cas, refuser.

REPRISE D'UNE AUTRE ACTIVITÉ EN CAS DE MALADIE

Un travailleur en burn-out envisage de rompre son contrat pour force majeure médicale, car il craint les pressions à la remise au travail mais ne veut plus revenir sur son lieu de travail. Ce travailleur pourrait-il s'essayer à une autre activité (lucrative ou non), tout en restant reconnu en incapacité de travail pour son emploi actuel ? C'est possible, moyennant certaines conditions à remplir vis-à-vis de l'employeur et vis-à-vis de la mutuelle.

Vis-à-vis de l'employeur, le contrat de travail ne doit mentionner aucune interdiction à ce sujet. Bien entendu, il ne peut s'agir du même travail que celui réalisé dans le cadre du contrat suspendu. Nous conseillons d'obtenir l'accord écrit du médecin-traitant et/ou du médecin-conseil (mutuelle) avant d'entamer cette autre activité. Il est important qu'il soit établi que le fait d'exercer cette autre activité (même de courte durée) n'est pas de nature à aggraver l'incapacité du travailleur ou à retarder sa guérison. L'employeur reste libre de faire appel au médecin-contrôleur pour tenter de prouver l'inexistence de l'incapacité du travailleur.

Vis-à-vis de la mutuelle, le travailleur peut exercer une activité durant la période pendant laquelle il est indemnisé par la Sécurité sociale, pour autant que cette reprise d'activité soit préalablement déclarée auprès du médecin-conseil (et ultérieurement acceptée par lui).

FORMATION

Il arrive d'en avoir ras-le-bol de son entreprise ou de son secteur, et de chercher à se réorienter. Il existe de nombreux dispositifs permettant de s'absenter du travail pour suivre une formation.

Selon la loi du 5 mars 2017, des jours de formation doivent être octroyés par l'employeur en vertu d'une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire ou, à défaut, d'un « compte formation » (crédit

individuel instauré au niveau de l'entreprise. A défaut de CCT ou de « compte formation », les entreprises de minimum 20 travailleurs doivent octroyer 2 jours de formation par an en moyenne par travailleur (1 jour dans les entreprises de 10 à 19 travailleurs). Les travailleurs à temps partiel bénéficient des jours de formation individuels en proportion de leurs prestations à temps partiel. La loi ne vise pas seulement les formations (formelles) mais aussi les formations dites informelles en lien direct avec le travail (telles qu'une participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage). A priori, la rémunération est maintenue pendant la formation.

Le congé-éducation payé (CEP) permet au travailleur de s'absenter du travail, avec maintien du salaire (éventuellement plafonné), pour suivre des cours, étudier, réaliser des travaux, effectuer un stage ou présenter des examens. La durée totale du congé peut aller de 32h à 120h selon le type de formation. Il n'est pas exigé qu'il y ait un lien entre la formation suivie et l'activité professionnelle du travailleur ou de l'entreprise qui l'occupe. Outre le fait que la formation doit être agréée, la seule condition à remplir par le travailleur est liée à son régime de travail : il doit être occupé soit à temps plein, soit à temps partiel au moins à 4/5e temps, soit à temps partiel de moins d'un 4/5e temps sur la base d'un horaire variable, soit à temps partiel de moins d'un 4/5e temps et d'au moins un mi-temps sur la base d'un horaire fixe (uniquement pour



Shutterstock

des formations dites « professionnelles » suivies pendant les heures normales de travail). Le CEP est un droit mais la planification des heures et des jours de congé est réalisée de commun accord avec l'employeur.

Le crédit-temps formation permet de s'absenter du travail pendant une période plus longue : lorsque la formation compte au moins 360h par an ou 120h par trimestre. Il peut s'agir d'une suspension complète du temps de travail ou d'une réduction à mi-temps ou à 4/5e temps. Les conditions sont plus nombreuses que pour le CEP : 1° Il faut deux ans d'ancienneté chez l'employeur ; 2° Il faut être occupé à $\frac{3}{4}$ temps au moins (en cas de réduction à mi-temps) ou à temps plein en régime 5 jours/semaine au moins (en cas de réduction à 4/5e temps), pendant les 12 mois précédant la demande, chez un ou deux employeurs différents ; 3° l'accord de l'employeur est requis dans les entreprises de maximum 10 travailleurs ainsi qu'en cas d'occupation simultanée chez deux employeurs différents ; 4° en cas de suspension totale ou de réduction à mi-temps, une convention collective de travail doit avoir été conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise.

ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Il existe principalement deux formes d'accompagnement de carrière : celle organisée par certains (grands) employeurs et celle proposée dans certaines situations de fin de contrat dans le cadre de l'outplacement.

Certains employeurs ouvrent un droit à l'accompagnement et au coaching individuel dans le cadre de leur politique RH. Ceux-ci mettent en place un service visant à développer les compétences et à prévenir le stress et le burn-out, en proposant notamment des outils aux travailleurs pour faire le bilan de leur situation (par exemple, en matière de charge de travail, de capacité de travail, de compétences, de bilan énergétique, de réseau relationnel, de gestion du temps et du stress...). Il existe aussi des initiatives prises par certains fonds sectoriels (notamment Alimento, le fonds de carrière de l'Industrie alimentaire).

L'outplacement consiste en un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. L'outplacement est notamment un droit pour :

1. les travailleurs licenciés ayant droit à un préavis (ou à une indemnité) d'au moins 30 semaines ;
2. les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans et ayant une ancienneté d'au moins un an ;
3. les travailleurs dont l'employeur (et lui seul) a constaté la rupture du contrat pour force majeure médicale. Il est conseillé, à partir de cet accompagnement, de développer des projets de formation adaptés.

VALIDATION DES COMPÉTENCES

Les travailleurs bénéficient d'un droit à la reconnaissance des compétences acquises ailleurs. Du côté francophone, un système de validation des compétences existe depuis longtemps.

Tous ces mécanismes ne sont certainement pas suffisants pour répondre aux transitions économiques et sociétales auxquelles nous sommes confrontés. Mais peut-être permettront-ils aux travailleurs désireux de se reconvertir de prendre des initiatives concrètes en ce sens. Si vous êtes dans le cas, nous vous encourageons à vous en saisir ! Cette année nouvelle pourrait être synonyme de mieux-être sur le plan professionnel. Nous vous le souhaitons de tout cœur.

Jean-François Libotte

Ça se joue en Europe

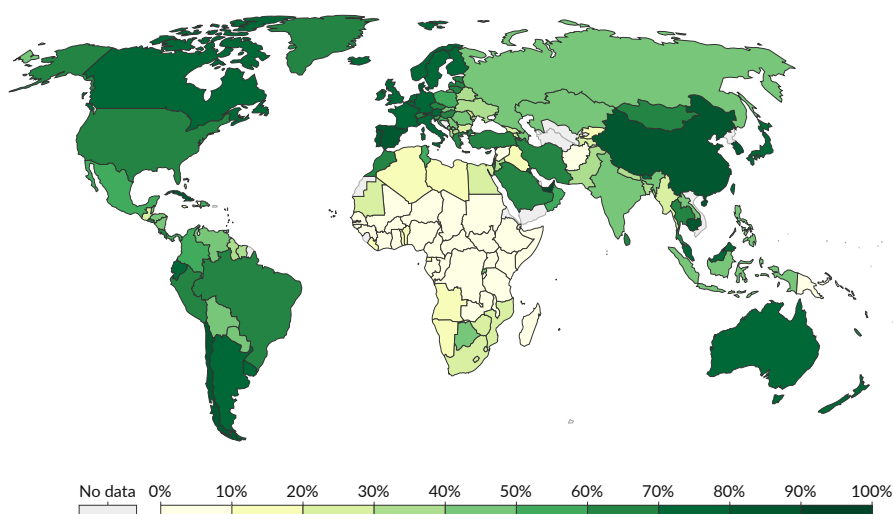
Brevets sur les vaccins

L'UE DOIT AGIR !

L'intensification de la vaccination partout dans le monde est le principal moyen de lutte contre la pandémie. Mais la Belgique et l'UE continuent de bloquer la levée des brevets.

La vaccination dans un seul pays est une condition nécessaire mais non suffisante pour stopper le virus. La population belge est vaccinée à 76%, elle connaît néanmoins une cinquième vague. Ceci s'explique par l'apparition de nouveaux variants du virus, qui réduisent l'efficacité des vaccins précédents. Ces variants ont le plus de chances d'apparaître dans des pays à faible niveau de vaccination, où le virus circule en abondance ce qui lui laisse tout le temps de muter. La leçon des variants est simple. Aucun pays ne sera protégé du virus tant que le taux de vaccination ne sera pas élevé partout. Actuellement, les différences de niveaux de vaccination entre les pays les plus riches et des pays pauvres, en particulier les pays africains, sont gigantesques (carte).

Part de la population entièrement vaccinée contre le COVID-19 - Janvier 2022



Les vaccins les plus efficaces contre le Covid-19, dit à ARN messager, sont très coûteux. Les pays les plus pauvres n'ont pas les moyens de les payer. Ils ne peuvent que compter sur la solidarité internationale, c'est-à-dire l'envoi de doses de vaccin par des pays donateurs. L'UE, premier donateur mondial, s'est engagée à faire parvenir en 2021 des centaines de millions de doses de vaccin vers des pays à revenu faible et moyen. C'est bien, mais pas suffisant. Car le nombre de doses qu'il faudrait produire et acheminer pour atteindre un taux de vaccination de 70% au niveau mondial se situait au début de la pandémie à 11 milliards et dépasse aujourd'hui largement ce chiffre compte tenu des besoins créés par les nouveaux variants.

LEVER LES BREVETS

Les vaccins à ARN messager sont protégés par un nombre élevé de brevets, estimés à entre 80 et 100. Les brevets sont des règles juridiques qui créent un monopole de vingt

ans sur la production d'une technologie, ici le vaccin. Ces règles juridiques sont établies dans l'accord de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC). Cet accord contient cependant une clause permettant à un Etat de produire une thérapeutique protégée par brevet, mais uniquement pour son marché interne. On parle de « licence obligatoire ». Pour résoudre la pénurie de vaccins anti-Covid-19, l'UE propose d'utiliser ce mécanisme. Cette solution n'en est cependant pas une, vu les obstacles juridiques et la lenteur des procédures ; d'autant plus avec des vaccins protégés par 80 brevets et plus. C'est pourquoi l'Inde et l'Afrique du Sud, soutenues par une centaine de pays, proposent de suspendre tous les brevets sur les vaccins anti-Covid-19 mais aussi sur les fournitures médicales utiles dans la pandémie. Cette proposition est soutenue par 243 organisations de la société civile - dont la CNE - et plusieurs Etats semblent prêts à la soutenir, au moins pour ce qui concerne les vaccins. Le Parlement européen a publié une

résolution allant aussi dans ce sens. Malheureusement, ni la Commission européenne, ni la majorité des Etats membres de l'UE, parmi lesquels la Belgique, ne soutiennent pour l'instant cette proposition. Cette proposition sera discutée en mars à la 12e conférence ministérielle de l'OMC programmée. Si l'opposition de l'UE et de quelques autres pays (Royaume-Uni, Suisse) cessait, l'OMC serait en mesure en mars de prononcer la levée des vaccins anti-Covid-19.

INITIATIVE CITOYENNE EUROPÉENNE

Une initiative citoyenne européenne a été lancée pour réclamer que les vaccins et les moyens médicaux anti-Covid-19 deviennent un bien public mondial[1]. C'était le cas du vaccin contre la polio lorsqu'il fut créé dans les années 1950. Nul brevet n'empêchait quiconque de le produire. Aujourd'hui, la polio a quasiment disparu de la surface terrestre.

Etienne Lebeau

1. Plus de détails sur le site www.pasdeprofitsurla-pandemie.eu

Portrait

Geneviève Damas

CELLE QUI PARLE D'EUX...

Elle est comédienne, écrivaine, metteuse en scène, reporter à Lampedusa, notamment. Elle anime des ateliers d'écriture ou de théâtre. Toujours, Geneviève Damas prête ses mots à ceux qui n'en ont pas, ou peinent à les faire entendre.

Geneviève Damas a été envoyée spéciale pour des journaux quotidiens, à Lampedusa, cette île méditerranéenne où s'échouèrent tant de migrants désespérés. Mais elle en a aussi fait une fiction, un roman tendu et envoûtant, " Patricia ". En trois monologues d'une grande densité, elle donne la parole à Jean Iritimbi, un Centrafricain sans papier, à Patricia, une Parisienne éperdue de solitude, et à Vanessa, rescapée d'un naufrage.

J'écris pour le Soir et La Libre Belgique, nous dit-elle, et pour chacun, j'ai le statut d'auteur-journaliste. J'avais donc beaucoup de latitudes, mais le journalisme a pour but d'informer et de relater des faits; et oblige donc donc à se mettre un peu en retrait. Dans le roman, je travaille sur l'émotionnel et j'essaie de créer un rapport d'empathie avec le personnage. J'ai l'impression que pour toucher les gens, pour les familiariser avec une certaine réalité, le roman a une vertu d'accélérateur. J'essaie de faire vivre au lecteur une expérience intime, de créer une relation d'empathie, une familiarisation avec l'univers et les problématiques de certains personnages.

On dit qu'on ne change pas mais notre regard sur le réel, lui, peut changer. L'idée, en écrivant " Patricia ", c'était de dire aux gens qu'être un réfugié économique est quelque chose de terrible. Au moment d'écrire ce livre, il y avait encore ce partage : ok pour accueillir les réfugiés politiques, mais pas les réfugiés économiques, ce n'est pas de chance pour eux, mais cela ne nous concerne pas. Or, on est totalement interdépendants de ces pays-là, notre histoire nous a complètement liés à eux. En faire un roman et mettre le lecteur en état de réflexion et lui faire vivre cette expérience intime, c'est



Francesca Mantovani pour Gallimard

pour moi beaucoup plus fort que si on fait appel à son intellect, à ses facultés critiques qui mettent à distance.

Quand je cherchais à rencontrer des sans-papiers, j'ai écrit à plusieurs organisations, mais je pense qu'elles étaient très frileuses, très inquiètes de ce qu'un écrivain pourrait dire. Et puis j'ai contacté la cellule des Travailleurs.ses Migrant.e.s avec et sans papiers de la CSC. Tout de suite, il y a eu une confiance. Sans eux, je n'aurais pas pu écrire " Patricia ". Le premier monologue, toute cette réalité de vie, m'a vraiment été inspirée par trois hommes de la CSC, qui ont accepté de me rencontrer. Nous restons d'ailleurs en contact, de loin en loin. Ils ont été d'une immense générosité, ils m'ont ouvert la porte sur leur vie.

Pour les autres syndicats, un travailleur sans papiers est un travailleur au noir. A la CSC, on considère que c'est un travailleur et que,

à ce titre, il doit être défendu. A chaque manifestation, il y a des représentants de cette cellule qui vont manifester pour soutenir les autres travailleurs. Je trouve ça incroyable. C'est fantastique, cet aspect du syndicalisme, c'est ça le grand syndicat pour moi, c'est la grande solidarité.

A priori, le syndicalisme n'était pas très présent dans ma famille, pour la bonne et simple raison que mon grand-père est mort pendant une grève de médecins, il n'y avait pas de médecin dans l'hôpital. Donc on a un rapport particulier à la grève. Je ne pensais pas que notre famille était engagée sur ce terrain-là, mais un jour quelqu'un m'a demandé si j'étais de la famille de Rémy Damas, un parlementaire et syndicaliste wallon. Quand j'en ai parlé à mon père, il m'a dit " Ah oui ! Rémy le Rouge ! " et donc c'est toute une partie de l'histoire familiale, avec ce cousin très très militant, qui m'est arrivée tard.

Le syndicalisme, ça recouvre une vertu d'empathie, cette faculté à se mettre à la place de l'autre. Dans notre société, on a tendance, comme le dit Salman Rushdie, à privilégier les identités simples, à considérer que l'on est travailleur, ou chômeur, ou catholique. Si l'on reste juste sur une identité, les risques de conflits sont grands. Pour moi, le syndicalisme relève de cette idée d'identité multiple. On est travailleur, et en même temps, on peut vouloir défendre la planète. A ce titre, on a des raisons de marcher, de signer, de parler ou d'être assis à côté d'un autre, qui n'est pas le même que soi. Et ça, je trouve que c'est formidable.

Propos recueillis par Linda Léonard

Patricia, éditions Gallimard ou en poche chez Folio

Non Marchand

DEVENIR INFIRMIER OU AIDE-SOIGNANT ?

« CHOISISSEZ LES SOINS ! »

Les nouveaux défis démographiques, le vieillissement de la population, les pandémies actuelles et probablement futures impliquent une augmentation de la demande de soins de santé alors que le manque de personnel infirmier atteint un niveau qui inquiète les organisations syndicales et les gestionnaires du secteur de la Santé. Le projet #choisislessoins tente de trouver une solution à cette pénurie en offrant la possibilité aux travailleurs d'autres secteurs d'entamer une seconde carrière comme aide-soignant ou infirmier.

La pénurie est intensifiée par l'allongement des études, le manque d'attractivité de la profession pour les jeunes, mais surtout l'impossibilité pour le personnel en place de « tenir le coup à temps plein tout-au-long de la carrière » (avec les invalidités, les burn-out, le passage à temps partiel, la fuite vers d'autres métiers...). Cette pénurie est à l'origine d'une aggravation des conditions de travail qui, elle-même, crée le manque d'attractivité. Bref, un cercle vicieux est installé. Il menace à la fois les conditions de travail du personnel de ces secteurs, et leur capacité à donner des soins en quantité et en qualité. Des solutions sont donc nécessaires non seulement à court terme mais aussi à long terme.

DES FONDS POUR FORMER ET CRÉER DE L'EMPLOI

FE-BI asbl est une organisation regroupant plusieurs Fonds de formation et Fonds pour l'emploi (Maribel social) fédéraux et bruxellois actifs au sein du secteur Non Marchand. L'asbl est paritaire et gérée par un Conseil d'administration composé de membres d'organisations patronales et syndicales du secteur. Elle rassemble des ressources humaines, financières et techniques pour créer de l'emploi et promouvoir la formation, notamment des groupes à risques... Son but est, d'une part, de réduire la charge de travail en investissant dans de nouveaux emplois (via les subsides Maribel et la mise

en application de tous les accords sociaux) et d'autre part, de soutenir l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des soins et des services prestés via diverses initiatives de formations. L'essence de cette organisation est donc d'insuffler de l'oxygène dans les secteurs Non Marchand.

FORMATION À TEMPS PLEIN TOUT EN RESTANT PAYÉ

C'est en son sein qu'ont été prises toute une série d'initiatives par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé (FINSS), relevant de la commission paritaire des services de santé (CP330). Celles-ci visent notamment à favoriser la possibilité pour le personnel des établissements de santé de se former en soins infirmiers. Depuis de nombreuses années, la « formation 600 » donne ainsi au personnel la possibilité de s'inscrire dans une école de plein exercice pour y suivre une formation infirmière à temps plein, tout en restant payé dans son contrat initial. Le FINSS finance un emploi de remplacement chez l'employeur du candidat. Suite aux actions initiées par la CNE « #lesmardisdesblousesblanches », un budget significatif de 40 millions d'euros, à l'intérieur du Fonds Blouses Blanches, a été dégagé pour booster ce projet et permettre à du personnel occupé dans d'autres secteurs de rentrer dans le projet : il s'agit du projet « #choisislessoins » (<https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/fonds/33666/choisislessoins>).

COMMENT ÇA SE PASSE ?

Après une procédure de sélection réussie, vous pouvez signer un contrat de travail chez un employeur dans le secteur de la Santé. Vous êtes exempté de travail pendant l'année scolaire pour pouvoir vous concentrer pleinement sur vos études. Pendant les vacances scolaires d'été, vous travaillez quelques semaines chez votre nouvel employeur et prenez également vos congés annuels. Dès la formation terminée, vous pouvez immédiatement travailler comme aide-soignant ou infirmier. Votre contrat de travail continue après la fin de votre formation.

Le choix se porte entre ces différentes formations :

- La formation d'aide-soignant (durée de la formation : entre 1 an et 18 mois)
- Le brevet en art infirmier (durée de la formation: 3,5 ans)
- Le baccalauréat en soins infirmiers (durée de la formation: 4 ans)

À la clef, un contrat à durée indéterminée et un salaire versé sur base des barèmes du secteur des Soins et de santé, soit pour les hôpitaux les barèmes salariaux IFIC augmentés dernièrement suite aux récents accords, soit de 2.282,60€ en première année à 2.513,53€ en 4ème année .

Nicolas Cahay

Plus d'infos sur choisislessoins@fe-bi.org.

Industrie

RÉINDUSTRIALISER GRÂCE

AU GREEN DEAL EUROPÉEN

En juin 2021, un séminaire virtuel avait rassemblé plus de 130 délégués syndicaux de l'Industrie pour aborder la transition écologique. En novembre, ce sont plus de 150 délégués qui se sont retrouvés pour discuter de la réindustrialisation de l'Europe et de la transition écologique. En présence d'experts (CREG, TOTAL, Sidérurgie, Industriall, FOREM, AGORIA) et de politiques (du PTB au MR), les débats se sont poursuivis pendant deux journées. Voici les différentes idées qui en sont ressorties.

RELOCALISER POUR DIMINUER NOTRE DÉPENDANCE

Ces dernières décennies, l'industrie européenne a subi un bon nombre de délocalisations vers des pays à moindres coûts. Un nombre important d'emplois a ainsi disparu et n'a pu être qu'en partie compensé par les investissements dans les secteurs de pointe (Pharma, recherche et développement...). La pandémie a démontré notre dépendance, particulièrement vis-à-vis de la Chine. Les masques venant d'Asie se sont fait attendre (les plus offrants les recevant en premier), les matières premières pour la réalisation des médicaments se sont mises à manquer ainsi que les chéaps électroniques nécessaires sur les chaînes de montage automobile. Le manque de conteneurs au niveau mondial a retardé la livraison de nombreux biens de consommation produits en Chine et a provoqué une hausse des prix. Malgré cela, nous ne sommes pas certains que l'Europe ait compris qu'elle devrait rapatrier ces productions pour diminuer sa dépendance ainsi que le coût écologique dû au transport de cette production.

DÉLOCALISER LA POLLUTION NE RÉSOUDRA RIEN

Repousser les entreprises polluantes vers d'autres pays ne solutionne pas le problème écologique, qui est mondial. Par exemple,

la suppression de la sidérurgie en Belgique (normes strictes) au profit de l'Asie (pas de normes) accentue même le problème.

LA FORMATION : UN ENJEU CRUCIAL

La formation est l'enjeu crucial de cette réindustrialisation via la transition écologique. Les nouveaux métiers nécessiteront une formation importante indispensable. Dès lors, si nous ne voulons pas que cela s'accompagne de vagues de licenciements de travailleurs « inadaptés » au profit de nouveaux collaborateurs plus jeunes, mieux formés et moins chers, il sera nécessaire que les autorités publiques obligent les employeurs à former tous leurs travailleurs, surtout les plus faibles.

L'AVENIR ÉNERGÉTIQUE EN QUESTION

Notre avenir énergétique est perçu comme problématique par nombre de délégués syndicaux.

La fermeture du nucléaire risque de ne pas être compensée par les nouvelles centrales au gaz (émettrices de CO₂) et l'éolien. Ainsi la dépendance vis-à-vis des pays voisins risque de coûter cher à la population.

Ces centrales au gaz sont entièrement automatisées. Ceci couplé à un achat conséquent d'énergie à l'étranger risque de porter un coup à l'emploi dans le secteur.

La production photovoltaïque associée au développement des voitures électriques va nécessiter un renforcement du réseau de distribution, à ce jour non adapté. Le coût risque d'être reporté sur la population.

L'installation de compteurs intelligents va permettre 1/4h par 1/4h de calculer l'énergie consommée ou injectée sur le réseau (photovoltaïque). Le prix du kWh sera dépendant du moment où il sera produit ou

consommé. Ainsi, le photovoltaïque produit de l'énergie quand il fait beau et uniquement en journée donc en général quand la demande est faible. La demande augmente en hiver et le soir. De plus, ces compteurs rendront possible la limitation de la consommation à certains moments (lors de pics de consommation), voire le délestage si nécessaire.

Le gaz nous vient principalement de Russie. Comment croire que la situation politique ne risque pas de jouer un rôle important dans notre sécurité d'approvisionnement ou dans le prix ?

L'hydrogène semble donc l'avenir en termes d'énergie verte. Encore faut-il que cet hydrogène ne serve pas à produire des gaz qui seraient stockés dans les mines ou dans les canalisations de gaz actuelles car cela ne solutionnerait pas le problème des gaz à effet de serre.

LE RÔLE DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

Les institutions publiques auront un rôle essentiel dans une transition écologique réussie. Les entreprises ne participeront à cette transition que si elles y trouvent des avantages financiers (économies substantielles d'énergie ou subventions) ou qu'elles y soient obligées (par leurs clients ou par des lois). Les institutions publiques doivent mettre en place des normes de pollution, des normes sociales et des subventions contraignantes !

Ce séminaire n'est que le point de départ d'une réflexion qui sera poursuivie afin d'aboutir à des revendications concrètes vis-à-vis de la CSC, des entreprises et du politique.

Jean-Marc Lepied



L'équipe à la Une

CHEZ MESTDAGH, ON « COMPREND BIEN MAIS BON... »

Le secteur du Commerce est sans conteste l'un des secteurs « non-soignants » les plus impactés par cette longue pandémie. Si financièrement, les grandes enseignes alimentaires s'en sortent bien voire très bien pour certaines, les travailleurs du terrain en subissent de plein fouet les conséquences au quotidien. Rien d'étonnant donc à voir la grogne monter parmi les employés du Commerce ces derniers mois. Rencontre avec Laurent Depris, délégué CNE du Groupe Mestdagh.

Vous avez entamé une grève de plusieurs jours à la rentrée 2021 dans de nombreux magasins Mestdagh, d'où cela vient-il ?

Tout vient de la convention signée en avril 2021 avec la direction après de longues négociations et qui n'était toujours pas respectée après l'été. Nous avions pourtant bien cadenassé les délais dans lesquels les mesures devaient être appliquées (la valorisation des temps partiel, la régularisation de CDD en CDI, certaines mesures spécifiques en matière de remplacements et une indemnité pour l'entretien des vêtements de travail).

Vous aviez donc tout en main pour que les conditions de travail soient meilleures dans vos magasins. Quel a été le problème ?

Nous avons vraiment vécu une explosion des maladies un peu partout. Les mesures négociées n'étant pas respectées, nous étions à la fois en sous-effectif et avec du personnel insuffisamment qualifié. La direction nous répondait qu'elle y travaillait mais les

semaines passaient, et nous ne voyions rien venir, bien au contraire ! Les fêtes de fin d'années s'approchaient à grands pas, et le personnel avait encore plus de 11.000 heures de congés à prendre. Il était temps de mettre en œuvre des solutions urgentes pour organiser la fin d'année, et de prévoir des solutions structurelles pour la suite.

Que faire alors si rien ne bouge ?

Toute l'équipe syndicale, en front commun, a convoqué des assemblées du personnel et déposé dans la foulée un préavis de grève mi-novembre. Lidl connaissait au même moment un mouvement de grève pour des raisons relativement similaires. Le personnel n'a donc pas hésité à débrayer à son tour. Les fermetures se sont rapidement enchaînées dans la quasi-totalité des magasins Mestdagh. Le personnel sentait bien que c'était la seule solution pour aboutir à des solutions, pour avoir des réponses un peu plus structurelles que ce que la direction nous donnait, du style « On vous comprend bien mais bon... ».

Cela a enfin fait réagir la direction ?

Disons que cela a surtout permis de convoquer un bureau de conciliation le 23 novembre, après donc près d'une semaine de grève. Mais cette réunion a encore été longue et compliquée. Elle a duré de 15h à 5h du matin... soit 14 heures de discussions décisives pour le personnel Mestdagh. Nous savions que nos collègues attendaient beaucoup de cette conciliation, et nous ne pouvions rien lâcher. Si un accord ne pouvait pas être conclu, le front commun avait

clairement décidé de poursuivre la grève. La balle était donc dans le camp patronal.

Mais cela a payé finalement...

Oui, c'était primordial. Nous avons obtenu un accord satisfaisant, tout en sachant que nous devions absolument rester vigilants sur le respect des décisions prises car « chat échaudé craint l'eau froide... ». Dès le 24 novembre, nous avons donc communiqué l'accord signé au personnel. En plus du respect de la convention d'avril, il prévoyait notamment pour chaque magasin des engagements en CDD ou intérim de 3 mois entre décembre et février, de prolonger la durée de prise des congés extra-légaux, ou encore un remplacement systématique de tout travailleur en formation.

Que retenir de ces actions syndicales pour 2021 ?

Il y a plusieurs choses à retenir. Tout d'abord qu'il est important de mener les discussions et actions en front commun dès que cela est possible. Cela est une force dans notre secteur. Ensuite, qu'il faut toujours rester vigilant après avoir signé une convention. Dans notre cas, nous étions satisfaits en avril 2021 de l'accord signé, mais nous avons bien dû reconnaître que la direction n'a rien fait pour la mettre en œuvre. Enfin, qu'il ne faut pas hésiter à utiliser des moyens plus coercitifs lorsque les échéances approchent et que l'employeur ne bouge pas, ou ne répond pas aux questions concrètes posées lors des réunions paritaires.

Propos recueillis par Florence Boisart

VERS UNE ALIMENTATION DURABLE EN ENTREPRISE, AU BÉNÉFICE DE TOUS

Cette année, l'équipe RISE (réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement) a décidé de se pencher sur une thématique qui nous concerne tous : l'alimentation. Elle touche de multiples enjeux la santé, la biodiversité et les ressources naturelles, ou encore la gestion des déchets, les conditions de vie de nos producteurs belges et de résilience de notre agriculture.

La crise sanitaire qui a frappé notre monde ces deux dernières années nous a permis de nous rendre compte à quel point nos économies sont fragiles et dans quelles mesures nous sommes résilients face à certaines ressources. De la même manière, les changements climatiques nous ont aussi permis de nous rendre compte de la nécessité de nous préparer au monde de demain.

En tant que syndicat, nous nous devons d'accompagner les travailleurs dans cette transition vers un monde plus juste et plus durable, sans quoi nous ne pourrions laisser aux générations futures une bonne qualité de vie. Dès lors, certains secteurs sont plus menacés, notamment, ceux qui émettent le plus de gaz à effet de serre. Ceux-ci vont devoir investir dans des changements importants (utilisation des ressources, recyclage des produits...). L'agriculture et l'élevage en font partie. En effet, les techniques

actuelles de production sont dépendantes de nombreuses ressources : le pétrole pour faire fonctionner les machines mais aussi pour acheminer les produits venant des quatre coins du monde, les ressources utilisées pour la production d'électricité, les ressources mobilisées pour la production des produits phytosanitaires, etc. Autant de besoins qui rendent l'agriculture et l'élevage moins résilients face à la montée des prix de l'énergie ou à l'épuisement de certaines ressources.

QUE POUVONS-NOUS FAIRE ?

Heureusement, cette question de la souveraineté alimentaire ne date pas d'hier et bon nombre d'institutions se sont déjà penchées dessus. Nous savons que nous devons rendre nos modes de production plus durables, plus respectueux de l'environnement et plus rémunérateurs pour nos agriculteurs. Au sein de l'entreprise, il est aussi possible de changer les choses. Quel type de nourriture nous est proposé sur le lieu de travail ? Le café que nous buvons rémunère-t-il correctement ceux qui le produisent ? Avons-nous des fruits à dispositions et si oui, sont-ils locaux et/ou de saison ? Ces questions sont importantes, et il ne s'agit pas de culpabiliser le consommateur mais lui permettre de réfléchir à l'impact de notre alimentation sur notre environnement.

LE GREEN DEAL CANTINES DURABLES, C'EST QUOI ?

Avez-vous entendu parler de ce projet initié par la Région wallonne porté par la cellule Manger Demain ? Il accompagne les cantines wallonnes dans leur transition vers une alimentation plus durable : les cantines, une fois inscrites dans le processus, ont l'occasion de faire le point sur leur manière de s'approvisionner et reçoivent des conseils. Au terme de cet accompagnement, les cantines reçoivent un label en fonction de leur degré de durabilité acquis lors du programme. En juillet 2021, le Gouvernement Wallon a décidé de poursuivre cet accompagnement via le plan de relance et ce jusqu'en 2024. Il est donc encore temps de questionner votre employeur sur ce qui vous est servi sur le lieu de travail et d'inscrire votre cantine dans le processus.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à prendre contact avec la cellule RISE (fec@rise.be) ou avec la cellule Manger Demain (info@mangerdemain.be) porteuse du projet. Enfin, l'équipe RISE propose des formations sur mesure sur la thématique, n'hésitez donc pas à nous faire part de votre intérêt pour cette dernière ou à nous contacter pour connaître les autres thématiques environnementales abordées.

L'Equipe RISE

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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Nicolas Cahay - Etienne Lebeau
Linda Léonard - Jean-Marc Lepied - Jean-François Libotte - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Martin Willems

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)

PÉNURIE ?

Ya-t-il un vaccin contre les mensonges ? Oui : on doit regarder les faits, réfléchir ensemble sur base de principes clairs.

Ecoutez par exemple cette musique pernicieuse qui monte : il y aurait « plein d'emplois vacants » ; le chômage n'est plus un problème : ce sont les chômeurs qui ne veulent plus travailler. Pour vendre ce poison, patrons et libéraux se basent sur quelques milliers d'emplois pour lesquels ils éprouvent des difficultés de recrutement. On pourrait commencer par rappeler l'énorme disproportion entre ces emplois (supposés) vacants et le nombre de personnes qui cherchent un véritable emploi. Si j'organise un repas et qu'il y a trois chaises vides mais 30 personnes debout, ce serait quand même cynique d'affirmer que les gens sont debout de leur propre faute !

Mais il faut aller plus loin. D'abord : une partie des difficultés de recrutement sont organisées par les entreprises. Deux exemples : les patrons du secteur routier ont tout intérêt à rendre difficile l'embauche des conducteurs belges (ou installés en Belgique) : cela leur permet d'embaucher des chauffeurs d'Europe de l'Est à bas prix et avec des horaires d'enfer, et de se mettre du fric plein les poches. Dans le secteur du Commerce ou des Soins aux personnes, on offre quasiment que des emplois à temps partiel - et les horaires ne sont pas organisés pour que le travail à temps plein soit compatible avec la vie de famille. Dès lors, s'il y a un « manque de bras », est-ce parce que « les chômeurs ne veulent pas travailler » ? Ou plutôt parce qu'on ne donne pas assez d'heures aux travailleuses à temps partiel involontaire ?

Plus généralement, comment les patrons osent-ils se plaindre de leurs difficultés de recrutement, alors qu'ils organisent depuis 40 ans des conditions de travail qui rendent (littéralement) malades ? A côté de centaines de milliers de chômeurs, il y a aujourd'hui 600.000 malades de longue durée. Les conditions de travail ne sont pas la seule cause, mais c'est une

cause déterminante. S'il faut des bras, plutôt que de harceler les chômeurs, ne faudrait-il pas arrêter la grande machine à broyer les travailleurs au nom du profit et des actionnaires insatiables ? Et en même temps, les salaires sont bloqués à cause de l'absurde loi de blocage salarial (page 6).

Deux autres exemples de ce discours cynique : les patrons se plaignent que les travailleurs ne sont pas assez formés... mais ils bloquent depuis des années notre demande d'un droit individuel à (minimum) 5 journées de formation par an. De son côté, le gouvernement Vivaldi fait semblant de s'inquiéter des emplois « vacants »... mais refuse aux 150.000 travailleurs et travailleuses sans papier (avec qualifications précieuses) d'accéder à ces emplois. Mais, pour certains, il est plus rentable de les confiner dans un quasi esclavage que d'en faire des travailleurs dotés de droits.

Bref, les discours sur les « emplois vacants » sont comme tous les bons mensonges : il y a des petits bouts de vérité dedans, mais pour l'essentiel c'est un discours utilisé pour contrer nos revendications essentielles :

- Rendre le travail compatible avec une vie digne : un boulot qui ait du sens, avec un bon salaire et de bonnes conditions de travail.
- S'attaquer au chômage par la réduction collective du temps de travail : il est temps de passer à la semaine de 4 jours sans perte de salaire, et de pouvoir à nouveau ralentir dès 55 ans et s'arrêter à 65.
- Adapter l'économie et la production aux besoins des gens et pas au dieu argent. Des emplois qui correspondent à nos compétences et des produits qui répondent aux besoins réels.

Dans ce combat entre deux visions du monde, la CNE est à vos côtés.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*