

**Chronique
juridique**

Quels sont mes droits
aux vacances ?

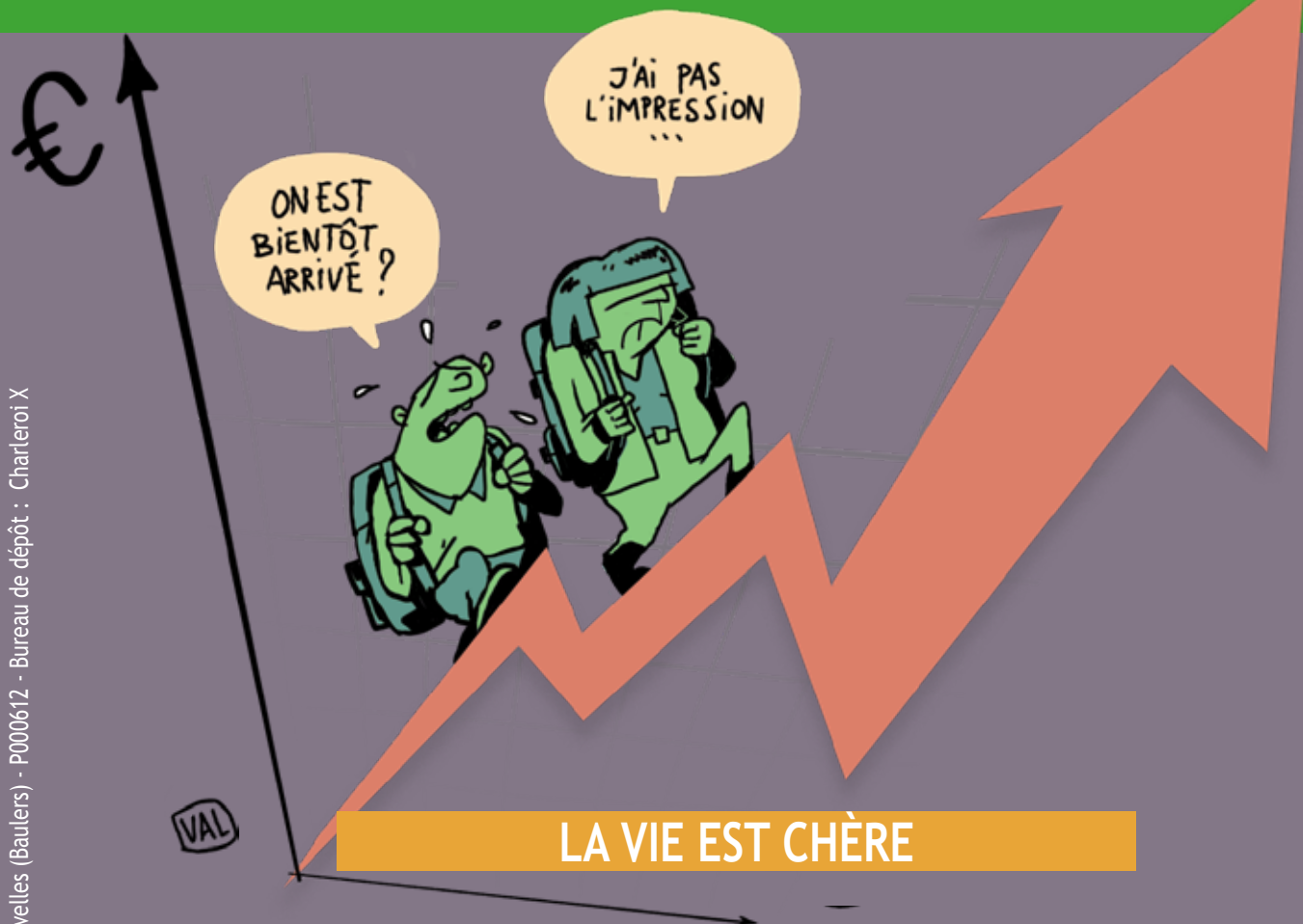
Actualités

Cotisations CSC,
le moteur
du changement

Actualités

Les syndicats, piliers
de la lutte contre
l'extrême droite

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

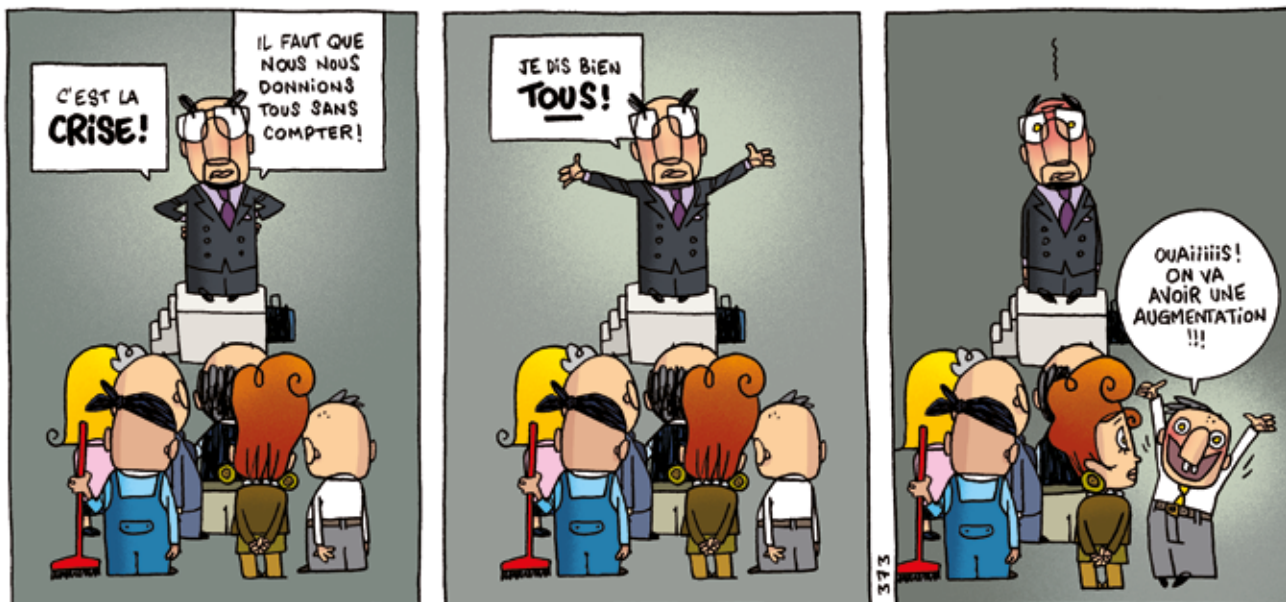


IL FAUT DE MEILLEURS SALAIRES !

SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier :** La vie est chère. Il faut de meilleurs salaires ! D'où vient l'inflation ? Va-t-elle durer ? A qui profite-t-elle ? autant de questions que nous abordons dans ce dossier..
- 6 Actualités** Cotisations CSC, le moteur du changement Depuis début janvier, l'inflation atteint des sommets dans notre pays. La CSC et la CNE ne sont pas isolées et sont également confrontées à ces hausses de prix importantes.
- 7 Infographie économique** - Et si les dividendes étaient versés aux travailleurs ?
Les entreprises belges cotées en bourse affichent un bénéfice record en 2021. Deux entreprises sur trois ont augmenté leurs dividendes (si on ne tient pas compte des entreprises qui ne paient pas de dividendes...)
- 8 Chronique juridique** - Quels sont mes droits aux vacances ?
Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de faire le rappel des règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles, tout en pointant quelques adaptations nécessaires de cette législation qui date de plus de 50 ans.
- 10 Non Marchand** - La CSC Culture s'empare du débat
Un projet de loi modifiant les conditions d'accès et de maintien au « statut d'artiste » va être très prochainement déposé au Parlement fédéral. Comment la CSC Culture s'est-elle emparée du dossier et quelle position prend-elle aujourd'hui ?
- 11 Rencontre** - Jean-Marc Mahy, celui qui écarte les murs
Nous le rencontrons dans un petit parc du quartier Schuman, à Bruxelles. Jean-Marc Mahy est imposant, ses mots sont rugueux, son histoire aussi. Il nous parle de ses trois vies et de la violence du temps perdu.
- 12 Actualités** - Les syndicats piliers de la lutte contre l'extrême droite
Le 8 mai dernier, on commémorait les 20 ans du meurtre de Habiba et Ahmed Isnasni, assassinés par un militant du Vlaams Blok. La brutalité de ces faits nous rappelle ce qu'est l'extrême droite et son projet. Alors qu'elle progresse partout autour de nous, il est important de s'interroger sur comment l'arrêter.
- 13 L'équipe à la Une** - « C'est en rendant des services qu'on fait la différence »
BNP Paribas Fortis s'est dotée en 2014 d'un plan Cafeteria pour son personnel. Mais s'y retrouver dans l'offre disponible n'est pas chose aisée. L'équipe syndicale CNE en a fait le constat et a créé la solution idéale. Rencontre avec Richard Staryszak, délégué CNE.
- 15 Un syndicat pour les intérimaires**
L'intérim en Belgique c'est 620.000 travailleurs, surtout des jeunes (42% ont moins de 25 ans), qui travaillent dans quasi tous les secteurs. C'est aussi 5,5 milliards de chiffre d'affaires en 2021. Avec Interim United, la CSC veut défendre (encore) mieux les droits des intérimaires et les soutenir.
- 16 Edito** - Ça suffit !
Nous avons supporté beaucoup. Depuis 40 ans, nous avons subi une succession de « crises » : dans un pays toujours plus riche, des travailleurs plus précaires, plus stressés, cassés par leur travail ou harcelés au chômage.

Le trait de Serge Dehaes...





Bel été!

Ce Droit de l'Employé est le dernier de l'année sociale, l'occasion pour nous de vous souhaiter un bel été. Vous retrouverez votre mensuel à la rentrée. En attendant, on continue ensemble à faire bouger les choses, avec évidemment en ligne de mire la loi contre les blocages des salaires. Mais n'oubliez pas que nous restons toujours à vos côtés :

Vous travaillez et vous avez une question d'ordre juridique ? Via votre équipe syndicale, par email : cne.info@acv-csc.be ou par téléphone : 067 88 91 00 suivant les horaires

Vous travaillez et vous avez une question concernant votre prime syndicale ?

Via votre équipe syndicale, par email : cne.primes@acv-csc.be ou par téléphone : 067 88 91 99 suivant les horaires

Vous travaillez et vous avez une question d'ordre administratif ?

Par email cne.gestion@acv-csc.be
Par téléphone : 067 88 91 11 ou 12 suivant les horaires



Vos toilettes propres nos propres papiers

Ce 16 juin, les travailleuses domestiques sans papiers s'arrêtent de travailler pour exiger la régularisation. Elles feront grève pour :

- protester contre l'exploitation qu'elles subissent au quotidien ;
- mettre en lumière leur travail indispensable et invisible effectué dans les maisons des patronnes et patrons ;
- que leur travail soit reconnu et leurs vies respectées ;

- exiger un permis de travail et la régularisation auprès des responsables politiques.

Elles ont besoin de notre soutien :

- en étant présents le jour J à Bruxelles à partir de 12h : la CNE a déposé un préavis de grève à cet effet.
- en participant à la caisse de solidarité - BE17 7995 5001 1321 (MOC Bxl) avec la communication « Soutien grève 16 juin »



Changer de banque pour de bon

Qui peut vivre sans un compte en banque, une carte de débit ou de crédit, un système de paiement ? Personne. Et pourtant, quasi toutes les banques utilisent massivement notre argent contre nous. L'an passé, les grandes banques européennes ont investi 55 milliards d'euros dans le pétrole, le gaz et le charbon, accélérant ainsi destruction des conditions de la vie sur Terre. Toutes ont des filiales dans des paradis fiscaux, bases de la fraude fiscale et du blanchiment de l'argent du crime. Primes et bonus scandaleux pour les dirigeants, licenciements et stress pour le personnel, dividendes énormes versés aux actionnaires et diminution du service au client : n'avez-vous pas envie de changer la banque pour de bon ?

C'est désormais possible : la banque coopérative NewB, locale sociale et écologique, est devenue une vraie banque, avec tous les services de base, et les mêmes garanties de l'Etat que n'importe quelle autre banque. Vous avez un peu la flemme de changer vos ordres permanents ou vos données ? BankSwitch le fera pour vous. Vous avez des doutes, des questions, besoin d'aide ? NewB vous répond au 02 486 29 29 ou par mail info@newb.coop

La CNE, comme la plupart des organisations syndicales et 350 associations en Belgique, soutient NewB pour changer la banque (et les banques) pour de bon !

La vie est chère.

Il faut de meilleurs salaires !

D'OU VIENT L'INFLATION ?

L'inflation est l'augmentation généralisée du niveau des prix et correspond à une moyenne. Certains prix augmentent fortement - l'énergie par exemple - alors que d'autres peuvent même diminuer - les TV. Cette moyenne, c'est l'Indice des Prix à la Consommation (IPC). Il sert de base à l'indice santé lissé qui sert à son tour à l'indexation automatique. En mars 2022, l'inflation était de 8,31%. C'est l'augmentation la plus importante depuis le début des années 80. Cette augmentation s'explique en partie par la reprise de l'activité économique post-covid et le contexte mondial actuel (guerre en Ukraine notamment). Mais pas seulement, une partie de l'augmentation des prix vient aussi du fait que les grosses entreprises ont augmenté leurs marges bénéficiaires. Pour maintenir et augmenter leurs profits, elles utilisent leur pouvoir de marché pour augmenter leur prix tout en transférant les augmentations de prix à des acteurs moins forts.

L'INFLATION VA-T-ELLE DURER ?

La Banque Centrale Européenne (BCE) prévoit un retour à une inflation de 2,1% en 2023 et à 1,9% en 2024. Cela ne signifie pas que le niveau de prix de certains éléments du panier cesserait d'être élevé, simplement qu'il se stabiliserait.

La BCE reste toutefois très prudente. L'augmentation des coûts de l'énergie et des produits alimentaires, les pénuries de certains biens manufacturés et les marges excessives

de certaines entreprises traduisent plusieurs tendances fondamentales de l'économie :

- **La crise écologique.** La guerre en Ukraine provoque une baisse de l'approvisionnement des ressources énergétiques, mais aussi naturelles, alimentaires (cuivre, blé...), ce qui fait augmenter les prix. A long terme, c'est l'épuisement des ressources par notre système économique qui tend à accroître les prix. L'inflation risque de s'installer au fur et à mesure que la crise écologique s'aggrave.
- **La globalisation.** La pandémie a perturbé la production mondiale, en particulier celle provenant de Chine, créant des difficultés d'approvisionnement et augmentant les prix de certains composants (semi-conducteurs, puces électroniques...). L'inflation provient donc aussi de la fragilité des chaînes d'approvisionnement mondiales, exposées à divers chocs imprévisibles (pandémie, tremblements de terre, catastrophes climatiques...).
- **Le pouvoir des grandes entreprises.** Les grosses entreprises augmentent artificiellement leurs prix et leurs profits, parce qu'elles sont en position dominante sur leur marché.

Si ces facteurs perdurent, l'inflation risque d'être autre chose qu'un phénomène temporaire.

QUI GAGNE, QUI PERD ?

En Belgique, grâce à l'indexation automatique des salaires, nos salaires suivent les



prix. C'est une conquête très importante du mouvement ouvrier. Mais, elle n'est pas parfaite. Elle cache des disparités importantes. Les biens de première nécessité pèsent plus lourds dans le budget des ménages plus pauvres. L'inflation réellement vécue est donc plus importante pour eux.

Pour les entreprises, l'inflation affecte les coûts de leurs achats. Les entreprises dépendent donc de leur capacité à répercuter les augmentations de prix sur leurs clients ou fournisseurs. L'inflation est donc distribuée le long de la chaîne de production et ce sont les acteurs avec le moins de pouvoir de négociation (petites entreprises, consommateurs, travailleurs...) qui font face aux conséquences.

L'inflation a un effet positif, pour ceux et celles qui sont endettés. 100€ empruntés il y a un an, permettraient d'acheter plus qu'aujourd'hui. Ils valent moins. La valeur réelle de la dette diminue. Les prêteurs eux perdent de la richesse.

Pour l'Etat aussi, l'inflation a un effet positif sur la dette. En effet, l'inflation diminue la valeur de la dette. L'inflation augmente

Dossier

aussi la valeur du PIB (= valeur des biens produits dans l'économie belge, si leur prix augmente, le PIB augmente) et diminue donc proportionnellement le poids de la dette dans celui-ci. Pour finir, en augmentant les différents revenus nominaux, l'inflation augmente les recettes fiscales de l'Etat.

COMMENT DIMINUER LA FACTURE ÉNERGÉTIQUE ?

L'explosion de la facture d'électricité, de gaz et du coût de l'essence à la pompe touche de plein fouet les ménages.

Le gouvernement fédéral a créé diverses mesures pour tenter de soulager le portefeuille des ménages. L'octroi du tarif social étendu a été prolongé, les ménages recevront un chèque énergie de 100€ et un chèque mazout de 200€ et le taux de TVA pour la fourniture de gaz et d'électricité est passé de 21% à 6%.

Les mesures du gouvernement sont-elles efficaces ? Une étude montre que non. Il faut donc amplifier les mesures de soutien aux ménages. Il faut compenser la baisse de revenus créée par la flambée des prix de l'énergie : soutien ciblé du pouvoir d'achat des ménages, remboursement complet des frais de déplacement domicile-travail... Il faut aussi permettre aux ménages de moins consommer en accroissant les primes énergétiques (isolation, panneaux photovoltaïques, pompes à chaleur...). Ces mesures peuvent être en partie financées en taxant les surprofits des entreprises qui profitent de l'augmentation des prix. Les directives européennes en matière d'énergie devraient aussi être modifiées pour donner au consommateur un droit à bénéficier de contrats à prix réglementés, non modifiables à son gré par le fournisseur d'énergie.

AUGMENTER NOS SALAIRES, UNE PRIORITÉ !

Pour faire face à l'augmentation du coût de la vie, il existe une solution assez simple : augmenter nos salaires et pouvoir à nouveau négocier librement des augmentations de salaires.

En Belgique, depuis 25 ans maintenant, une loi empêche nos salaires d'augmenter. Cette loi dite « de 1996 » impose un plafond que

les augmentations de salaire négociées tous les deux ans dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel ne peuvent dépasser. Ce plafond est calculé en fonction des prévisions d'augmentations des salaires dans les trois pays voisins. Cette loi a pour effet de limiter fortement nos augmentations de salaire, même dans des périodes de forte croissance économique, lorsque le gâteau des richesses créées en Belgique s'agrandit. Cela veut dire que depuis 25 ans, alors qu'on crée de plus en plus de richesses, une part de moins en moins importante de cette richesse revient aux travailleurs puisque nos salaires sont bloqués. Ce sont donc les patrons et les actionnaires qui sont les grands gagnants !

UN DANGER POUR LA COMPÉTITIVITÉ ?

La presse relaie à grand tour de bras les demandes patronales de modération des salaires que ce soit en maintenant le carcan de la loi de blocage des salaires ou en ralentissant l'indexation. Selon eux, l'indexation des salaires aurait pour conséquence de diminuer la compétitivité des entreprises et d'engendrer une spirale prix-salaire qui ferait encore plus augmenter l'inflation.

Pendant ce temps-là, les entreprises belges cotées en bourse comptent distribuer cette

année près de 10 milliards de dividendes à leurs actionnaires. Si ces dividendes étaient versés à tous les travailleurs, nos salaires augmenteraient de 4% rien qu'en 2022. Alors que nos salaires sont quasiment bloqués, le salaire des patrons du Bel20 a augmenté de 14% entre 2020 et 2021.

Si on prend l'ensemble des entreprises privées en Belgique, les marges bénéficiaires ont explosé : passant de 36% en 1996 à 47% en 2021. Il y a donc de la marge dans les entreprises pour indexer les salaires et même pour les faire augmenter sans devoir répercuter cette augmentation sur les prix. Le risque d'une spirale prix-salaire provoquée par l'indexation semble tout à fait écarté.

Des preuves sérieuses montrent que les salaires ne sont pas un obstacle à la compétitivité. Pour la majorité des pays, y compris la Belgique, la modération salariale échoue à accroître la compétitivité. Si la modération salariale était une solution miracle, des pays européens à bas salaire comme la Grèce ou le Portugal seraient parmi les plus compétitifs, ce qui n'est évidemment pas le cas. Pour les entreprises belges exposées à la concurrence internationale, le coût de production qui pose le plus problème, ce n'est pas celui du travail, mais celui du capital voire aujourd'hui, celui de l'énergie.

Les frais de déplacement

Les déplacements domicile - lieu de travail

L'employeur a l'obligation d'intervenir dans les frais de déplacement domicile - lieu de travail des travailleurs qui recourent aux transports en commun. Cette intervention couvre entre 65% et 75% du prix supporté par le travailleur.

L'employeur n'est par contre pas tenu d'intervenir dans les frais de déplacement des travailleurs qui utilisent leur voiture personnelle pour se rendre au travail. Même si beaucoup de commissions paritaires (ou d'entreprises) prévoient une intervention en faveur des travailleurs utilisant un véhicule privé, cette intervention n'est en général plus suffisante pour les travailleurs qui sont obligés de prendre leur voiture, au vu des prix des carburants qui s'enflamment.

Les déplacements de missions

Quant aux déplacements professionnels, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition du travailleur les instruments nécessaires à l'accomplissement du travail et donc prendre en charge les frais qui y sont liés.

Toutefois, aucun montant minimum n'a été fixé dans la législation fédérale. Beaucoup de commissions paritaires ont fixé un tel montant au sein de CCT sectorielles. A nouveau, ce montant minimal n'est plus acceptable, au vu des prix actuels des carburants - surtout lorsque le salaire des travailleurs ne peut être augmenté à cause de la loi de norme salariale.

Bénédictte Canivez

Actualités

COTISATIONS CSC, LE MOTEUR DU CHANGEMENT

Depuis début janvier, l'inflation atteint des sommets dans notre pays. La CSC et la CNE ne sont pas isolées et sont également confrontées à ces hausses de prix importantes.

Un mécanisme important existe en Belgique pour faire face aux conséquences de l'inflation pour protéger les revenus des travailleuses et des travailleurs : l'indexation automatique des salaires. Grâce à ce mécanisme, vous pouvez compter sur une stabilisation de vos revenus malgré la hausse des prix. A nouveau, cela a un impact important sur l'activité de la CSC, qui indexe les salaires de l'ensemble du personnel qui travaille pour vous. Cela correspond à près de 3.000 travailleurs qui sont actifs dans les centrales comme la CNE, dans les fédérations CSC, à la Confédération ou à l'organisme de paiement des allocations de chômage (l'OP). Vous pouvez l'imaginer, ce travail a un prix. Les dépenses de la CNE et de la CSC sont ainsi composées à près de 85% de salaires pour l'ensemble du personnel. Suite à l'indexation automatique des salaires et à l'augmentation générale des prix de l'ensemble des fournisseurs, la CSC a décidé de deux choses lors de son dernier Conseil général (le « Parlement » de la CSC).

Ces deux décisions ont un impact sur le prix de votre cotisation. L'indexation des cotisations a lieu traditionnellement en juillet et l'année 2022 ne fera pas exception. Mais, en surplus de l'indexation des cotisations, le mois de juillet 2022 verra une partie de la cotisation également indexée sur l'augmentation générale des salaires des travailleurs de la CSC. Quelques centimes seront ainsi

dédiés à l'emploi et aux salaires des personnes qui se dévouent à votre service. La deuxième décision est prise pour le futur, à savoir l'indexation des cotisations non plus en juillet mais en janvier, à l'instar de ce qui se fait dans la plupart des secteurs de la société. Concrètement, une augmentation importante aura lieu en juillet 2022 et une nouvelle augmentation aura lieu en janvier 2023, beaucoup plus modeste.

Vous vous demandez certainement où cet argent part, et c'est bien normal ! La première réponse est dans ce qui précède, à savoir principalement et essentiellement dans les salaires des 3.000 travailleurs de la CSC. Ensuite, une série de ces moyens est investie dans les outils de travail et les moyens de communication. D'importantes réformes, encouragées par la période « COVID », vont dans le sens d'une numérisation importante

de nos services. Vous verrez fleurir dans les prochaines semaines et les prochains mois une série de services numériques, une application CSC, un numéro unique pour l'ensemble des communications de la CSC. Tout ceci afin de rendre le meilleur service possible à l'ensemble de nos affiliés.

D'importants moyens sont également consacrés à la formation des militants et du personnel de la CSC. Afin de soutenir l'action dans les entreprises, d'être up-to-date sur l'évolution de la législation sociale, de soutenir les militants de votre organisation syn-

dicale, qu'ils soient représentants au Conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection au travail ou délégués syndicaux, la CSC et la CNE prennent au sérieux la formation, l'information et le suivi étroit des collègues qui s'investissent dans leur entreprise et dans leur secteur. C'est également le cas pour l'ensemble des collègues qui assurent les services aux affiliés, dans leurs réponses quotidiennes et dans l'examen minutieux des dossiers qui leur sont confiés.

La période qui vient de se dérouler a profondément marqué tous les collègues de la CSC et de la CNE. La transition de la CSC est en marche et, si cela se déploie parfois avec certaines difficultés, l'enthousiasme, la rigueur et la défense permanente de vos intérêts sont nos moteurs, soyez-en assurés. Chez nous, pas d'actionnaires, mais bien des membres. Votre organisation, tout au long de votre parcours. Merci à vous également.

Sebastien Robeet

***Vous verrez fleurir
une série d'outils
afin de rendre le meilleur
service possible
à l'ensemble
de nos affiliés.***

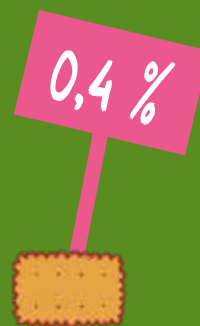
ET SI LES DIVIDENDES ÉTAIENT DISTRIBUÉS AUX TRAVAILLEURS ?

LES ENTREPRISES BELGES CÔTÉES EN BOURSE AFFICHENT UN BÉNÉFICE RECORD EN 2021. DEUX ENTREPRISES SUR TROIS ONT AUGMENTÉ LEURS DIVIDENDES (SI ON NE TIENT PAS COMPTE DES ENTREPRISES QUI NE PAIENT PAS DE DIVIDENDES....)



SI CES DIVIDENDES ÉTAIENT DISTRIBUÉS AUX TRAVAILLEURS ET PAS AUX ACTIONNAIRES, NOS SALAIRES AUGMENTERAIENT DE 4%

AU LIEU DE ÇA, ILS SONT BLOQUÉS À 0,4%....



SI LES DIVIDENDES ÉTAIENT RÉPARTIS ENTRE TOUTS LES TRAVAILLEURS (AVEC OU SANS EMPLOI), CHAQUE TRAVAILLEUR RECEVRAIT 1.907€ EN 2022. DANS LA LOI DE BLOCAGE DES SALAIRES (DITE LOI DE 1996), L'ARTICLE 14 PERMET DE LIMITER OU DE BLOQUER LES DIVIDENDES.

CET ARTICLE N'A JAMAIS ÉTÉ MIS EN ŒUVRE, SEULS NOS SALAIRES SONT BLOQUÉS.

C'EST POUR CETTE RAISON QUE NOUS MANIFESTONS LE 20 JUIN DANS LES RUES DE BRUXELLES :

POUR SUPPRIMER LA LOI DE BLOCAGE DES SALAIRES QUI EMPÊCHE NOS SALAIRES D'AUGMENTER ET POUR UNE JUSTE RÉPARTITION DES RICHESSES !



Chronique juridique

QUELS SONT MES DROITS AUX VACANCES ?

Les vacances d'été approchent. Le paiement du pécule de vacances est dans l'air. C'est l'occasion de faire le rappel des règles applicables aux employés en matière de vacances annuelles, tout en pointant quelques adaptations nécessaires de cette législation qui date de plus de 50 ans.

QUI A DROIT À DES VACANCES ?

Quiconque travaille a droit à des vacances. Si vous travaillez pour le même employeur que l'année passée, celui-ci doit vous informer du nombre de jours de vacances auxquels vos prestations en 2021 (« exercice de vacances ») vous donnent droit en 2022 (« année de vacances »). Si par contre, vous avez été occupé l'année passée par un (des) autre(s) employeur(s), il(s) a (ont) dû vous délivrer une attestation de vacances mentionnant la période durant laquelle vous avez été occupé et le(s) régime(s) de travail (successifs) qui s'appliquai(en)t à vous. Vous pouvez ainsi calculer le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit. Si vous n'avez pas presté l'année précédente, vous pouvez prendre des congés dès l'année de votre engagement, sous certaines conditions, via le système des « vacances jeunes », des « vacances seniors » ou encore des « vacances européennes ».

DURÉE DES VACANCES

Le nombre de jours de vacances en 2022 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2021 : le nombre de jours de vacances des employés en 2022 est égal à deux fois le nombre de mois prestés en 2021. Pour 6 mois de travail en 2021, on peut donc prendre 12 jours de vacances en 2022. Attention cependant : la loi relative aux vacances fait référence à une semaine de 6 jours. Pour les travailleurs occupés en régime 5 jours par semaine, ces 12 jours n'en sont que 10, et 24 jours n'en sont que 20.

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances, celles-ci peuvent être reportées à

plus tard, même si une fermeture collective est prévue. Mais si vous tombez malade pendant vos vacances, celles-ci se poursuivent normalement. Ces jours d'absence restent enregistrés chez l'employeur comme des jours de vacances et non comme des jours de maladie. Cette disposition est contraire à la directive européenne 2003/88. Le Conseil National du Travail a formulé des recommandations précises en la matière (avis n° 2268). Il revient au législateur de procéder rapidement à la mise en conformité des textes légaux afin de permettre que ces jours de vacances perdus puissent être récupérés ultérieurement.

SIMPLE ET DOUBLE PÉCULES DE VACANCES

Durant vos vacances, vous percevez votre salaire normal à l'échéance habituelle. C'est ce qu'on appelle le « simple pécule de vacances ». Vous avez droit, en outre, à un « double pécule de vacances » qui se calcule comme suit : par mois presté et/ou assimilé en 2021, 1/12ème de 92% du salaire du mois durant lequel les vacances principales sont prises. Pour 12 mois prestés et/ou assimilés, il s'agit donc de 92% du salaire mensuel. Les secrétariats sociaux ont adopté la pratique de calculer le double pécule dans le courant du mois de mai ou de juin, quel que soit le moment de la prise des vacances principales. Cela étant, si votre salaire du mois durant lequel vous prenez vos vacances principales (par exemple, décembre) est plus élevé que votre salaire de mai ou de juin (par exemple, suite à un saut d'ancienneté), vous êtes en droit de demander une correction de votre double pécule.

Dans ce salaire mensuel, il n'est pas tenu compte des primes de fin d'année. Par contre, les primes brutes liées aux prestations (sursalaires), à la productivité de l'employé, aux résultats de l'entreprise ou à tout autre critère qui en rend le paiement incertain et aléatoire, ainsi que les avantages en nature (sauf la voiture de société), entrent en ligne de compte. Pour les employés sans salaire fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances.

FIN DE CONTRAT

Si vous avez déjà pris tous vos jours de vacances au moment de la fin de votre contrat, l'employeur vous paie une partie du pécule de vacances (simple et double) pour l'année suivante. Cette partie est égale à 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours. Les éventuelles périodes assimilées mais non rémunérées par l'employeur (par exemple, un repos de maternité) sont également valorisées dans ce calcul. Si vous n'avez pas encore pris de vacances, l'employeur vous paie également les pécules de vacances pour l'exercice de vacances écoulé. Ce montant est égal à 15,34% de la rémunération gagnée durant l'exercice écoulé, majoré éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés. Si vous réduisez votre régime de travail chez le même employeur (par exemple en passant d'un temps plein à un mi-temps), vous toucherez, de la même manière, un pécule de vacances de sortie en décembre de l'année durant laquelle vous avez effectivement réduit votre régime de travail.



Shutterstock

PASSAGE D'UN EMPLOYEUR À L'AUTRE

Le nouvel employeur doit calculer le pécule de vacances comme si vous aviez travaillé à son service au cours de l'année civile écoulée, mais déduit de son calcul le pécule de vacances déjà payé par l'ancien employeur (le pécule de sortie), limité au montant que le nouvel employeur vous aurait dû si vous aviez été occupé durant cette période. L'employeur peut-il récupérer ce pécule de sortie en une seule fois, au moment de son choix ? En pratique, c'est le cas aujourd'hui. Attention toutefois, l'employeur ne peut déduire plus de 20% du salaire mensuel net du mois concerné (article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération). L'information donnée aux travailleurs quant à la déduction financière sur le salaire ou sur le double pécule chez le nouvel employeur n'est souvent ni claire ni transparente. Nous appelons les employeurs à se concerter avec chaque travailleur au moment de l'entrée en service pour décider de la planification de la déduction du pécule de départ, tenant compte de la situation personnelle du travailleur. Une adaptation de la législation en ce sens serait la bienvenue.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Pour le calcul du pécule et de la durée des vacances, certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours effectivement prestés : les jours non prestés pour cause d'accident ou de maladie (12 premiers mois), les demi-jours non prestés en cas de reprise autorisée du travail à temps partiel (médical), le congé de maternité et le congé d'écartement prophylactique, les pauses d'allaitement, le congé de naissance (15 jours), le congé d'adoption (6 semaines), le congé pour soins d'accueil, le chômage temporaire pour raison économique, le repos compensatoire (rémunéré), les jours fériés, les jours de vacances annuelles et supplémentaires, le congé syndical ou politique, la grève ou le lock-out, le congé-éducation payé, et plus généralement les journées d'inactivité ayant donné lieu au paiement d'une rémunération brute.

A titre exceptionnel, le gouvernement a décidé que pour les travailleurs qui ont été reconnus en chômage temporaire pour cause de force majeure,

ces jours de chômage seront assimilés pour le calcul des jours de vacances et du double pécule de vacances de 2022. Cela concernera tous les jours de chômage temporaire pour force majeure à la suite de la pandémie ou de la guerre en Ukraine pour l'année 2021, ou encore à la suite des conditions climatiques exceptionnelles des 14 et 15 juillet 2021, pour la période allant du 14 juillet au 31 décembre 2021 inclus. Les employeurs concernés perçoivent une compensation financière de l'ONSS. Avec la CSC, nous tentons d'obtenir une reconduction de cette assimilation pour l'exercice de vacances 2022 (année de vacances 2023), mais nous n'avons pas encore d'information du gouvernement à ce sujet. Les mécanismes d'octroi de nombreuses primes sectorielles sont calqués sur les règles d'assimilation en vigueur en matière de vacances annuelles. Il s'agit d'une priorité sur laquelle nous continuerons d'interpeller le gouvernement.

En attendant, si vous nourrissez un doute quant à l'exactitude du montant de vos pécules de vacances, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat régional CNE. Bonnes vacances !

Jean-François Libotte

La brochure « Vacances annuelles 2022 » est désormais disponible sur le site de la CSC. N'hésitez pas à la consulter.



LA CSC CULTURE S'EMPRE DU DÉBAT

Un projet de loi modifiant les conditions d'accès et de maintien au « statut d'artiste » va être très prochainement déposé au Parlement fédéral. Comment la CSC Culture s'est-elle emparée du dossier et quelle position prend-elle aujourd'hui ?

Depuis plusieurs mois, nous savons que le Gouvernement fédéral travaille sur un nouveau statut d'artiste en collaboration avec des fédérations professionnelles (c'est-à-dire des employeurs) et des experts du secteurs.

Malheureusement, les organisations syndicales ne sont pas conviées aux discussions. Nous ne pouvons que le regretter, bien sûr, mais aussi admettre que nous en portons une part de responsabilité. Si les organisations syndicales ne sont pas considérées comme représentatives par les travailleurs eux-mêmes, elles doivent continuer à construire la relation de confiance et se remettre en question pour être capables de construire un rapport de force. C'est pourquoi nous avons décidé de consulter nos affiliés, systématiquement. Entre le mois de juillet et le mois de décembre 2021, trois assemblées générales ouvertes à toutes celles et ceux qui le souhaitent ont permis de construire et d'affiner notre cahier de revendications. Celui-ci reprend différents axes.

D'abord, l'artiste est un travailleur qui doit être correctement rémunéré pour son travail, pas par une allocation de chômage mais par un salaire ! Pour ce faire, il faut une amélioration substantielle du financement de la culture par les autorités compétentes et un conditionnement strict des subsides à la rémunération des prestataires par contrat de travail, pour l'ensemble des prestations. Les gouvernements doivent

subventionner des intermittents culturels via des emplois subsidiés.

Aussi, il est nécessaire de différencier le temps de travail du temps de non-travail. Pour le travail invisible et/ou non payé actuellement, la commission doit définir quelle part est payée par l'employeur et quelle part l'est par le fonds sectoriel. Ce fonds sectoriel de sécurité d'existence serait alimenté par le secteur et par les subsides au secteur pour compenser l'intermittence inhérente à tous les métiers (fonds de solidarité, bourses de création...).

Le régime de chômage doit être réservé aux périodes non travaillées et son accès facilité doit être élargi et inclusif, avec comme critère l'intermittence de l'activité. Certaines des améliorations envisagées doivent être étendues à tous les travailleurs sans emploi : revalorisation des minima, non-dégressivité des allocations...

Par ailleurs, pour construire et développer la concertation sociale, les artistes et techniciens intermittents doivent pouvoir participer aux élections sociales et à la concertation sociale dans la ou les institutions où ils prestent.

La CSC Culture continue aussi son travail technique d'analyse des projets de textes et s'associe aux nombreuses voix qui contestent la pertinence de la proposition de loi aujourd'hui sur la table. Afin de construire un front le plus large et le plus solide possible, nous avons récemment co-signé un courrier envoyé aux parlementaires pour les alerter sur les nombreux risques de ce projet de loi. En effet, les objectifs politiques annoncés de la réforme ne nous semblent pas rencontrés. Les conditions sociales des travailleurs des arts ne seront probablement pas améliorées, la reconnaissance du travail invisibilisé et non rémunéré reste au point mort, et nous notons un véritable risque de complexification administrative.

Le texte attribue notamment à la nouvelle « Commission du travail des arts » le pouvoir de délivrer une attestation « sésame » au nouveau statut selon une appréciation subjective puisqu'aucun critère clair n'a été établi. Reste à construire, dans les semaines à venir, avec les autres actrices et acteurs de terrain, un plan d'attaque.

La CSC Culture est joignable au

02 244 31 05

et par mail

cscculture@acv-csc.be

Toutes les informations sont sur le site internet

www.csc-culture.be

Vinciane Convens

Rencontre

Jean-Marc Mahy

CELUI QUI ÉCARTE LES MURS

Nous le rencontrons dans un petit parc du quartier Schuman, à Bruxelles. Jean-Marc Mahy est imposant, ses mots sont rugueux, son histoire aussi. Il nous parle de ses trois vies et de la violence du temps perdu.

Je suis rentré en prison à 17 ans et 6 mois, et j'en suis sorti à 36 ans, soit 18 ans, 10 mois et 17 jours plus tard. En fait j'ai eu trois vies : la première, c'est celle avant la prison. Et puis il y a la vie que j'ai eue en prison ; et la troisième, c'est celle que j'ai menée en me condamnant moi-même à la même durée. Normalement, cette condamnation-là, celle que je m'inflige, prendra fin le 16 septembre 2022. Je me la suis imposée sans juge, sans juré, sans avocat. Pour essayer d'éviter d'autres victimes. J'ai décidé de me servir de tout ce que j'ai appris en prison pour apporter quelque chose à des jeunes. Et je sais que je n'arrêterai pas le 16 septembre, c'est impossible pour moi.

Je suis éducateur, c'est le plus beau des cinq diplômes que j'ai acquis en prison. Je m'adapte à chaque public mais pour beaucoup de jeunes, la prison est le seul chemin possible. Leurs parents y sont allés et la prison les fascine. On en construit de plus en plus, mais on ne travaille pas assez en amont, en prévention. On travaille quand le mal a déjà été fait. La violence est le bruit d'une souffrance qui n'a pas été entendue, j'aime bien travailler sur cette phrase.

J'ai travaillé pendant deux ans sur un projet à la prison de Tongres, et je voudrais reconduire cette expérience à la prison de Forest : une prison-musée et avec des « cellules d'émotion ». J'arrive avec des jeunes, on va au greffe, on y laisse nos téléphones portables. Je leur rappelle qu'il vaut mieux connaître au moins un numéro de téléphone par cœur... Je leur montre d'abord la première cellule, tout est resté en l'état, comme si les détenus venaient de la quitter. Il y a du tabac sur la table... et je leur dis qu'ils étaient trois ici. Il n'y a pas que 4 murs dans une cellule, il y a le plafond, qu'on regarde souvent quand on est



allongé, et comme on est souvent assis sur son lit, on regarde le sol. Quand je suis rentré à la prison de Forest, on n'avait pas le droit de se coucher sur son lit en journée. Alors on regardait le sol. Et puis, il y a la bibliothèque et je leur dis que là, c'est le plus bel endroit de la prison. Les jeunes pensent que tout est gratuit en prison, qu'ils vont regarder la TV et jouer à la Playstation toute la journée, mais ce n'est pas comme ça que ça se passe en prison.

Moi, ce sont les livres, et surtout la Bible, ce formidable thriller, qui m'ont sauvé la vie. Si je n'avais pas eu la lecture et l'écriture quand j'étais en isolement, je ne serais certainement pas là aujourd'hui. On n'a pas beaucoup d'outils, en prison, vous prenez conscience que ce monde-là ne vous apportera rien, que ce n'est qu'un monde de souffrance où vous devez continuellement porter un masque, avoir ce regard et cette voix carcéraux qui peuvent vous éviter des ennuis. Et puis ces deux yeux derrière la

tête qui ne se ferment que le soir, quand la cellule est bouclée.

Ce projet à la prison de Forest, c'est faire entrer les jeunes dans des cellules, leur dire : touche les murs, touche. Ici c'est pas Prison Break. Des jeunes qui, le mercredi après-midi, vont visiter la prison avec leur petite capuche et qui se disent qu'ici ils vont devenir des hommes ! Au bout de trois heures, c'était plus ça, ils ne la remettent pas, la capuche... Je ne veux pas leur faire peur, je veux juste leur dire tout ce qu'ils risquent de perdre s'ils choisissent ce chemin-là. Il faut qu'ils sentent cette tonne de béton qui va s'abattre sur leurs épaules. Et puis après, je leur raconte mon histoire, avec des messages évidemment.

Pour moi, le mot résilience, c'est le plus beau mot de la langue française : l'art et la capacité de rebondir face à un traumatisme. D'abord celui qu'on inflige à quelqu'un, et puis celui que l'on s'est infligé à soi-même. Moi, je ne me suis pas encore pardonné, je crois que ça va être impossible. Je pense que cela va m'accompagner toute ma vie. Cette souffrance que je me suis infligée, j'essaye, en expliquant mon parcours, de faire en sorte que les jeunes ne s'infligent pas cela, ce mal. Après, ils feront ce qu'ils veulent, mais quand on a vu, ce n'est plus la même chose. Après ces animations, si un seul jeune a compris, un seul, alors j'aurai bien travaillé.

Propos recueillis par Linda Léonard

Mille et une vie, « Incarcération : la réinsertion après 18 ans de prison » <https://www.youtube.com/watch?v=z9czhuyczc&t=3424s>

«Après le meurtre, revivre», Jean-Marc Mahy et Jean-Pierre Malmendier. Témoignages recueillis par Anne-Marie Pirard - Ed. Couleur livres - 2012

Le musée de Tongres est mort! Vive la prison ?, de Jean-Marc Mahy et Luk Vervaeke - L'Armatan

Un Homme debout, Jean-Michel Van Den Eeyden, Jean-Marc Mahy, mise en scène Jean-Michel Van Den Eeyden

Actualités

LES SYNDICATS PILIERS DE LA LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE

Le 8 mai dernier, on commémorait les 20 ans du meurtre de Habiba et Ahmed Isnasni, un couple schaarbeekois, parents de 4 enfants, assassinés dans leur appartement par un militant du Vlaams Blok frustré par la défaite de Jean-Marie Le Pen en 2002. La brutalité de ces faits nous rappelle ce qu'est l'extrême droite et son projet. Alors qu'elle progresse partout autour de nous, il est important de s'interroger sur comment l'arrêter.

A partir des années 80, l'extrême droite réapparaît de façon marquée en Belgique. Au début des années 90, le Vlaams Blok (l'ancêtre du Vlaams Belang) et le Front National (belge) font une première percée électorale. En Flandre, le Vlaams Blok continuera son ascension. Il progresse aux élections de 1999 jusque 2004 après quoi il perdra en force au profit de la NVA. Le parti revient en force aux élections de 2019 et devient le deuxième parti flamand. En Belgique francophone, l'extrême droite reste très divisée et inefficace pour l'instant. Elle ne réunit pas plus de 9% des voix répartis sur plusieurs petits partis.

Quelles leçons peut-on tirer de cette différence ? Nous nous sommes plongés dans le Courier hebdomadaire du CRISP (le Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques) qui se penche sur la lutte contre l'extrême droite.

LA LOI

En Belgique, la loi criminalise des éléments au cœur de l'idéologie d'extrême droite : les discriminations (de genre, sur la sexualité...)¹, le racisme² et les milices violentes³. C'est sur base de cet arsenal que le Vlaams Blok fut condamné au début des années 2000. Plus récemment, c'est l'organisation Schild & Vrienden et son fondateur Dries Van Langheoven qui sont poursuivis. Si les poursuites judiciaires ont un réel effet, elles n'empêchent pas ses organisations et les idées d'extrême droite de progresser dans la société.

LE CORDON SANITAIRE

Le cordon sanitaire consiste à isoler les partis d'extrême droite sur base de l'idée que même s'ils en utilisent les outils de la démocratie (la liberté d'expression, les élections...), ce sont des organisations dangereuses pour celle-ci. L'extrême droite avance masquée, elle se présente comme respectable, démocratique et même comme la défenseuse des travailleurs. Or, dans la réalité, lorsqu'elle obtient du pouvoir, elle l'utilise pour faire tout le contraire. Après la percée électorale de l'extrême droite dans les années 90, des associations ont milité pour un cordon sanitaire autour de l'extrême droite.

En Flandre, les partis traditionnels de l'époque signent une déclaration très basique : ils s'engagent à ne pas conclure d'accords avec l'extrême droite et à ne pas gouverner avec elle. En Belgique francophone, le cordon sera progressivement développé. Il donnera lieu à une charte qui interdit non seulement de conclure des accords avec l'extrême droite, mais aussi de débattre avec elle, de profiter de ses votes au parlement, et même de saluer normalement ses membres. Tout récemment, suite à la rupture de la charte par le président du MR, elle a été amendée et élargie aux réseaux sociaux. Tous les partis francophones l'ont signée sauf le PTB qui considère devoir débattre avec le Vlaams Belang en Flandre.

A ce cordon sanitaire politique s'est ajouté un cordon sanitaire médiatique. La presse parle de l'extrême droite, mais toujours en contextualisant et en démontant ses mensonges et raccourcis jamais en lui donnant la parole en direct. En Flandre, le Vlaams Belang a gagné plusieurs affaires contre le cordon médiatique. Le traitement médiatique de l'extrême droite s'y est progressivement normalisé au point que le président du Vlaams Belang participait à une émission pour enfants sur la VRT juste avant les élections de 2019. Il n'y a donc plus de cordon sanitaire médiatique en Flandre.

LA MOBILISATION

Face à l'extrême droite, il y a surtout toute une galaxie de groupes, de collectifs, d'associations et d'organisations qui se mobilisent pour la contrer sur tous les fronts : de la manifestation à la campagne d'information, en passant par le travail éducatif et culturel sur le racisme et l'histoire de l'extrême droite jusqu'aux poursuites judiciaires et à la mobilisation physique contre les activités d'extrême droite.

Le mouvement antifasciste a pour but la mobilisation concrète contre l'extrême droite. Des exemples historiques sont le AntiFascistisch Front (AFF) ou Blockbuster en Flandre. Ce mouvement organise des manifestations, actions et activités d'information. Il se structure surtout autour d'organisations de la gauche radicale. On le retrouve aussi dans les stades de foot



(notamment au Standard et à l'Union). Le monde associatif et culturel se concentre plutôt sur l'information et l'éducation. On peut citer la campagne « Extrême Droite Non Merci - Extreem Rechts Nee Bedankt » qui avait réuni des dizaines d'associations dont la CSC et le MOC. Il a distribué plus de 450.000 dépliant pour démonter le programme de l'extrême droite lors des élections de 1999 et 2004 à Bruxelles. Des associations comme Het Observatorium font un travail d'enquête pour démasquer l'extrême droite et révéler les liens entre ses organisations. C'est notamment cette association qui a révélé comment l'extrême droite flamande a infiltré les manifestations contre le pass sanitaire. Ces différentes initiatives se retrouvent dans des plateformes et des mouvements qui s'organisent à des moments précis : les plus récentes sont Stand Up et le Front Antifasciste Liège 2.0.

Ce qui marque particulièrement, c'est le rôle central des organisations syndicales et de leurs militants dans l'action contre l'extrême droite. En effet, dans quasi toutes les initiatives de lutte contre l'extrême droite, on retrouve les deux grands syndicats, CSC et FGTB. Ils mènent de nombreuses campagnes contre le racisme, la discrimination et l'extrême droite auprès des travailleurs ainsi qu'en interne. Les membres de l'extrême droite sont notamment expulsés des organisations syndicales.

Dans un communiqué récent, les groupes spécifiques de la CSC insistent aussi sur les liens entre le capitalisme néolibéral et l'extrême droite. L'extrême droite se nourrit de la misère créée par le capitalisme. Elle utilise la misère sociale, l'exclusion, le chômage... pour nourrir ce qui divise et casse la solidarité; en particulier, le sexisme et le

racisme. Mais son projet est celui d'un renforcement des hiérarchies dans la société: la loi des puissants imposée par la force. On voit d'ailleurs qu'une fois au pouvoir, les partis d'extrême droite votent contre les avancées sociales. Le Vlaams Belang a voté pour le durcissement de la loi de blocage des salaires et pour la chasse aux malades. Au parlement européen, le groupe d'extrême droite a voté contre un projet de résolution sur le salaire minimum. Elle est aussi totalement climatosceptique. L'extrême droite est donc non seulement une conséquence de la misère semée par l'économie capitaliste mais elle en est une grande défenseuse. L'extrême droite est donc un danger pour l'égalité, la justice et la solidarité. De fait, elle est incompatible avec celles-ci mais aussi un ennemi de l'action syndicale et des droits des travailleurs.

Et c'est peut-être là que réside la plus grande différence entre le nord et le sud du pays. L'affirmation plus forte, plus déterminée d'un projet social basé sur la solidarité et l'égalité laisse moins d'espace à ceux qui instrumentalisent chaque enjeu pour semer la haine, la peur et la division au bénéfice de leur projet antisocial et antidémocratique. Dans les mots de notre secrétaire général : « Notre conviction reste que la meilleure réponse au nationalisme et au racisme, c'est de mettre au centre de l'espace politique

le combat collectif contre toutes les injustices : capitalisme, racisme et patriarcat. Ce que nous faisons sans cesse à la CNE : désigner clairement les adversaires, organiser collectivement les travailleurs, et animer un espace politique où imaginer des propositions radicales et réalistes. Si les acteurs sociaux du Nord abandonnent cette conflictualité sociale, s'ils se résignent au néolibéralisme, s'ils abandonnent la lutte des classes, il ne reste que la guerre des (soi-disant) « races ». »⁴

En conclusion, en tant que militants syndicaux, nous restons mobilisés à tout moment pour faire barrage à l'extrême droite, mais surtout pour lutter contre le capitalisme, le racisme et le sexisme, pour construire une société juste, égalitaire et solidaire pour toutes et tous au quotidien dans nos entreprises, nos quartiers et nos écoles. ça commence le 20 juin contre la galère et pour une juste répartition des richesses !

Thomas Englert

¹ La loi du 10 mai 2007

² La loi du 30 juillet 1981 dite « loi Moureaux » (racisme et la xénophobie) et la loi du 23 mars 1995 (négalionisme).

³ Loi du 29 juillet 1934

⁴ Droit de l'employé, juin 2021



Avoir congé le 8 mai ?

La coalition 8 mai est une plateforme qui regroupe des syndicats, des organisations et des personnalités. Leur objectif est de faire en sorte que le 8 mai, jour de la victoire sur le fascisme, redevienne un jour férié en Belgique. Pour ne jamais oublier où l'extrême droite mène si on lui laisse le champ libre et se souvenir de ceux et celles qui lui ont tenu tête.



L'équipe à la Une

« C'EST EN RENDANT DES SERVICES QU'ON FAIT LA DIFFÉRENCE »

BNP Paribas Fortis s'est dotée en 2014 d'un plan Cafeteria pour son personnel. Mais s'y retrouver dans l'offre disponible n'est pas chose aisée. L'équipe syndicale CNE en a fait le constat et a créé la solution idéale. Rencontre avec Richard Staryszak, délégué CNE

Comment le plan Cafeteria s'est installé dans votre entreprise ?

En 2012, on n'a pas vraiment eu le choix de le mettre en place : soit on acceptait ce plan Cafeteria, soit 3.000 personnes perdaient leur travail. On est évidemment bien conscients que pour chacun de ses avantages, il y a des problèmes pour le financement de la Sécurité sociale et donc la solidarité mais on a sauvé les emplois.

Quel constat avez-vous fait en 2021 ?

Nous avons un plan Cafeteria depuis de nombreuses années dans l'entreprise. Il est alimenté par notre 13e mois et permet à chacun de choisir quel avantage il souhaite, quelle mobilité il veut adopter. Mais ce n'est pas toujours facile de s'y retrouver. Savoir si le fait de choisir un abonnement en 1ère classe ne serait pas plus avantageux dans le package global, si le fait de demander une plus grosse voiture n'aurait pas un impact trop lourd au quotidien... Au sein de la délégation, nous avons parfois des débats sur ce qui serait le mieux pour l'un ou l'autre, et pour nous-mêmes d'ailleurs. Et un jour, Michael Halet (délégué CNE également) a décidé de créer un fichier Excel afin de se faire une idée plus précise de l'impact de chaque choix. Il a pris en compte les lois en vigueur, les taux d'imposition, les différentes régions concernées éga-

lement. Après plusieurs semaines de travail, il nous a présenté son tableau Excel en ce début d'année. Nous avons tous été conquis par son programme. Il restait juste au reste de l'équipe à le mettre en forme, et à en faire la promotion auprès de nos collègues.

Comment s'est organisée cette communication ?

Au départ, nous avons présenté l'outil à la direction qui était dubitative... mais à la fin de la présentation, le tableur Excel était tout à coup devenu ce qu'il souhaitait justement développer. Ils souhaitaient donc le recevoir pour l'adapter. Nous avons tempéré leur demande, informant que notre priorité était de le présenter aux membres du personnel intéressés. Nous avons alors organisé des séances d'information via Teams pour présenter l'outil. Le bouche à oreille a alors très vite fonctionné. Il faut dire que son utilisation est si simple que nos collègues l'ont rapidement adopté. Il suffit en effet de compléter les champs libres, et de voir leur impact sur le nombre de « Units » utilisés, sur le montant décompté en net sur le salaire. Parfois, il est plus intéressant de prendre une plus grosse voiture dans le plan cafeteria que de choisir une autre plus modeste avec un abonnement de train de 1ère classe. A chacun de maximiser ce qu'il peut

prendre sur base de son salaire.

Quel a été l'impact pour votre équipe syndicale ?

Nous avons pu rencontrer des collègues que nous ne connaissions pas. Leur faire savoir que nous étions à leur disposition, que ce soit sur ce sujet, mais également pour toute autre question, ou encore pour les défendre. Notre leitmotiv au sein de l'équipe est : « C'est en rendant des services qu'on fait la différence ». Cette entrée vers nos collègues est ainsi devenue également source d'affiliation.

Quel est l'avenir de votre outil ?

Pour l'instant, BNP Paribas n'a toujours pas développé sa propre version. Nous gardons l'outil en nos mains, en prévoyant d'éventuelles modifications sur base de l'évolution des prix, des lois, etc. Nous l'avons également présenté à nos homologues d'ACV Puls qui souhaitent également une traduction flamande, ce que nous envisageons prochainement. Si nous pouvons à l'avenir développer des outils similaires, nous le ferons. Ce genre d'investissements entre complètement dans nos valeurs syndicales. C'est notre plus-value.

Propos recueillis par Florence Boisart

Interim United

UN SYNDICAT POUR LES INTÉRIMAIRES

L'interim en Belgique c'est 620.000 travailleurs, surtout des jeunes (42% ont moins de 25 ans), qui travaillent dans quasi tous les secteurs. C'est aussi 5,5 milliards de chiffre d'affaires en 2021. Avec Interim United, la CSC veut défendre (encore) mieux les droits des intérimaires et les soutenir.

UNE RÉALITÉ DIFFICILE

Sans surprise, la majorité des intérimaires voudraient un contrat fixe. Certains travaillent pendant des années avec des contrats à la semaine. Cela empêche de se projeter dans le futur et rend difficile d'ouvrir ses droits à la Sécurité sociale. Surtout, les intérimaires sont soumis à toutes sortes d'abus.

Certaines entreprises utilisent des contrats journaliers successifs. L'intérimaire est alors soumis à une pression et une insécurité totale. Prendre une pause, exiger le respect de ses droits et des règles de sécurité, tomber malade... c'est prendre le risque de ne pas avoir de contrat le lendemain.

Légalement, les intérimaires ont droit au même salaire et aux mêmes avantages qu'un travailleur fixe dans la même fonction. Mais, certains droits ne sont acces-

sibles qu'avec une certaine ancienneté. Une interruption de contrat et c'est perdu. Certaines entreprises limitent l'accès à certains avantages, c'est pourtant interdit.

LE RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Les travailleurs intérimaires sont dans un rapport de force défavorable avec leurs employeurs (là où ils travaillent et l'agence intérim) : ils ne connaissent pas toujours leurs droits et il leur est difficile de les faire respecter. Le recours à l'intérim risque de mettre les conditions de travail sous pression et rendra l'action collective plus difficile. Les délégués tentent d'être en contact avec les intérimaires, informent sur leurs droits et ont un pouvoir important sur le recours à l'intérim via le conseil d'entreprise. Malheureusement, de nombreux intérimaires n'ont pas accès à une délégation syndicale.

INTERIM UNITED

Interim United, c'est des actions collectives, des outils et différents services pour les intérimaires. Les intérimaires peuvent recevoir une assistance juridique personnalisée ou le suivi des dossiers chômages en cas de conflit par exemple. C'est aussi des

outils pour informer les travailleurs sur les droits des intérimaires. Ceux-ci sont aussi largement diffusés lors de campagnes d'information en ligne et dans les entreprises. La prochaine aura lieu en juin prochain.

Interim United s'engage aussi pour des meilleurs droits pour les travailleurs. Avec le front commun syndical, la CSC négocie actuellement des règles plus strictes pour mettre fin à l'abus de contrats journaliers successifs.

Interim United, c'est enfin une campagne annuelle pour le paiement de la prime de fin d'année aux intérimaires. Si vous avez travaillé au moins 65 jours comme intérimaire pendant l'année vous avez droit à une prime de 8,33% de votre salaire brut. Les affiliés ont aussi droit à une prime syndicale de 104€.

Thomas Englert

Toutes les informations sont sur le site :
www.lacsc.be/interimunitied
N'hésitez pas à les contacter
et parlez-en autour de vous !

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 - Vinciane Convens - Thomas

Englert - Alice Mazy - Linda Léonard - Jean-François Libotte - Sebastien

Roebet - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes - Val

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)

La vie est chère. Les profits **explosent** !

STOP à la loi de blocages des salaires



Toutes et tous à la manifestation en front commun syndical le 20 juin à Bruxelles

ÇA SUFFIT !

Nous avons supporté beaucoup. Depuis 40 ans, nous avons subi une succession de « crises » : dans un pays toujours plus riche, des travailleurs plus précaires, plus stressés, cassés par leur travail ou harcelés au chômage.

Depuis 20 ans, les rapports alarmistes sur le climat s'empilent sur les bureaux des gouvernements qui nous culpabilisent pour nos consommations, mais laissent la bride sur le cou aux grands pollueurs et aux multinationales. Et maintenant, nous avons vu les inondations de l'été passé, la canicule mortelle dans le monde et la sécheresse de ce printemps : ce sont toujours les très riches qui polluent le plus, et tous les autres qui en paient le prix.

Il y a 2 ans, la pandémie nous est tombée dessus. Et nous voyons arriver les suivantes, nées des mêmes choix de mondialisation aveugle et de destruction de la nature. Nous avons supporté d'être confinés, dé-confinés, re-confinés ; nous avons entendu que Maggie De Blok avait fait détruire les stocks de masques ; nous avons suivi les consignes, renoncé à voir nos proches, subi le chômage temporaire ou continué à travailler dans la peur. Nous avons applaudi les soignants qui ont porté à bout de bras la santé du pays, avec trop peu de matériel et de personnel - et puis nous avons entendu le ministre Vanden Broucke les stigmatiser et menacer de les virer.

Au milieu de tout cela, qu'a fait le gouvernement Valdi ? Il nous a imposé, au nom d'une absurde loi de blocage des salaires, un maximum de 0,4% pour les augmentations des salaires en 2021 et 2022. Et a tenté de nous amadouer avec une « prime Corona » de 500€ dont la plupart des travailleurs n'ont jamais vu la couleur.

Quand c'était le *confinement*, nous avons vu les prix augmenter à cause du confinement ; quand ça a été la *reprise* économique, nous avons vu les prix augmenter à cause de la reprise ; quand une *guerre absurde et criminelle* éclate à l'est de l'Europe, nous avons vu les prix exploser à cause de la guerre. Nos salaires ne pouvaient augmenter que de 0,4%, mais le prix de l'électricité a fait +140% et le gaz +40% : l'indexation

automatique compense en partie ces hausses, mais trop peu et trop tard.

Mais nous avons vu aussi que les pandémies, les crises et les guerres ne sont pas perdues pour tout le monde. Nous chauffer ou remplir notre réservoir nous coûte les yeux de la tête, mais Total bat tous les records de profit. Pfizer et consorts ne savent plus quoi faire de leurs milliards, mais refusent toujours aux pays du Sud les vaccins... financés par nos impôts ! Les salaires des patrons du Bel20 ont augmenté de 17% en un an. La marge de profit des entreprises belges était exceptionnellement élevée en 2019 et 2020 (42% !) : elle a grimpé en 2021 jusqu'à 47% !!

L'an passé, s'enrichissant sans rien faire des richesses que nous produisons, les actionnaires belges ont reçu 10.000.000.000€ (page 7) : si cet argent était, comme il se doit, retourné aux travailleurs, chacun d'entre nous aurait reçu en 2021 un chèque de 1.907€ !

Nous avons beaucoup supporté. **Maintenant, ça suffit.** Perdre de l'argent en allant travailler, parce que le diesel est à 2€ et que les patrons ne prennent pas leurs responsabilités, ça suffit !

Pour que le travail cesse de nous appauvrir, pour négocier librement nos salaires et conserver l'indexation automatique, il faut envoyer aux poubelles de l'histoire cette loi de blocage des salaires, qui nous promet pour 2023 et 2024 un maximum d'augmentation de... 0,0% ! Tout pour eux, rien pour nous : ça suffit ! Seule la négociation collective permet de remettre un peu de justice dans la violence du capitalisme.

C'est pour cela que nous serons des dizaines de milliers à crier « ça suffit » dans les rues de Bruxelles ce lundi 20 juin. **Nous vous invitons toutes et tous à nous rejoindre.** Les richesses, c'est nous qui les produisons ! Les millionnaires peuvent nous prendre pour leur paillasson, notre dignité sera d'aller, dans la rue, rechercher nos droits et abolir cette loi.

Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général