

Actualité

Combattre le racisme
au nom de l'égalité
pour tous

Culture

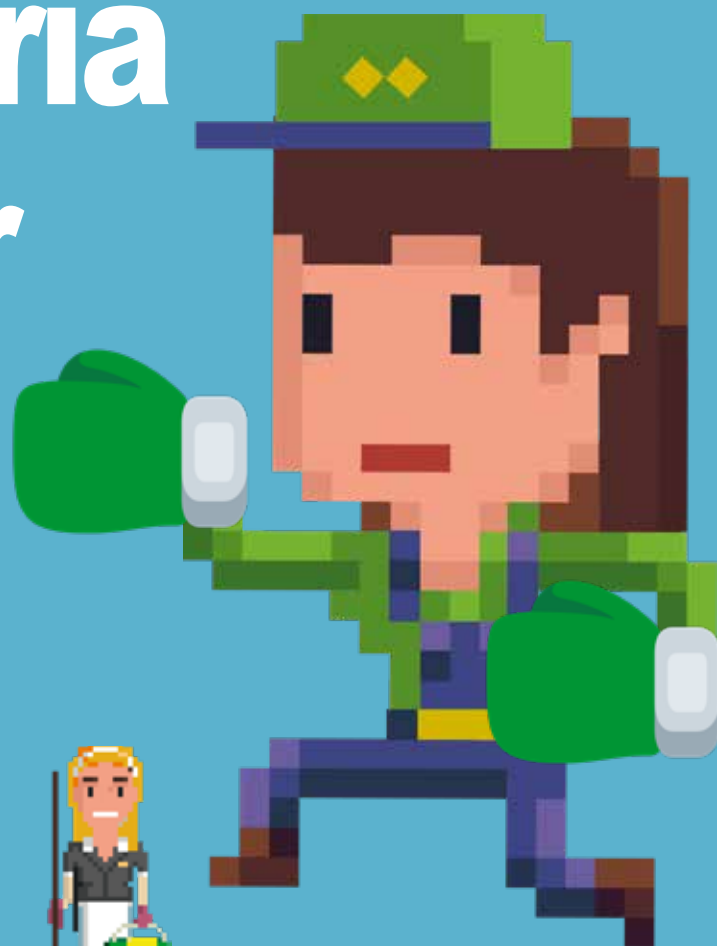
Les culottées
Ces femmes qui ne font
que ce qu'elles veulent

Infographie économique

La loi du plus riche

LE DROIT de L'EMPLOYÉE

Super Maria boxe pour l'égalité



SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier

Tout.e.s en grève le 8 mars ! Super Maria boxe contre les contrats précaires

Super Maria travaille toute sa vie, de manière rémunérée, via son emploi et de manière non rémunérée, en supportant la majorité des tâches domestiques et familiales. Et pourtant... Super Maria est confrontée à la précarité.

6 Actualité

Combattre le racisme au nom de l'égalité pour tous

Sourour Abouda, 46 ans, militante et travailleuse dans l'associatif, a été retrouvée morte dans sa cellule. Dieme Abdoulaye, travailleuse du service d'entretien de l'Hôpital de Nivelles, est menacé d'expulsion et perd son emploi. Incompréhensible pour ses collègues et ses amis qui se mobilisent à ses côtés.

7 Infographie économique

La loi du plus riche

Au niveau mondial, sur l'ensemble des richesses créées en 2020 et 2021, 63% d'entre elles ont été captées par les 1% les plus riches. Qu'en est-il en Belgique ?



8 Chronique juridique

Quelles sont les possibilités pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale ?

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

10 Ça se joue en Europe

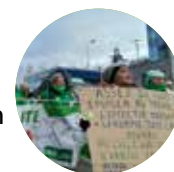
Fake news & désinformation

La CNE a récemment organisé une journée d'étude consacrée au phénomène des « fake news ». Une journée très riche, dont nous partageons ici les principales réflexions.

11 Culture

Les culottées - Ces femmes qui ne font que ce qu'elles veulent

Qu'est ce qui relie Joséphine Baker, Delai Keley, ou encore Christine Jorgensen ? Elles n'en ont fait qu'à leur tête, prenant leur vie et leur destin en main. Et puis, elles sont dans « Culottées », la BD de Pénélope Bagieu.



12 Non Marchand

Une marée verte Non Marchand à Bruxelles

Le 31 janvier dernier, 25.000 travailleurs de la Santé, du Social, de la Culture ont tiré la sonnette d'alarme dans les rues de la capitale.

13 CPAE

Sièges MR, PS et Ecolo : occupés !

Nous avons occupé les sièges des trois partis francophones du gouvernement fédéral avec plus de 200 militants syndicaux de la CNE et de la CGSP ALR Bruxelles mais aussi avec des activistes écologistes.

14 L'équipe à la Une

Chez Servauto, on fait le plein... de bonnes nouvelles !

Servauto est un incontournable sur nos routes. Cependant, le quotidien des travailleurs de cette filiale de TotalEnergies n'était pas des plus attrayants.

15 Sans-papiers

C'est pas les immigrés, c'est pas les sans-papiers, c'est la loi qu'il faut changer !

Alors que les hôpitaux ont besoin plus que jamais de personnel qualifié dans un contexte de pénurie, un travailleur est privé de son travail car l'Etat belge lui a refusé sa demande d'asile !

16 Edito

Ce 8 mars, grève féministe

16 février 2023, 5h20 du matin. Marina, travailleuse chez Mestdagh, se réchauffe au coin du brasero. Le piquet de grève vient tout juste d'être installé.

Le trait de Serge Dehaes...



DÉCOUVREZ NOTRE NOUVELLE APPLICATION

Téléchargez la nouvelle application ACV-CSC et restez informé-e!

- Restez au courant des dernières nouvelles sectorielles
- Calculez votre salaire net, vos jours de congé et votre préavis
- Consultez vos avantages en tant qu'adhésif
- Trouvez le bureau CSC le plus proche de chez vous

Scannez et découvrez!



La nouvelle application de la CSC est disponible sur l'App Store et le Play Store. N'hésitez pas à la télécharger pour être au courant de toutes les dernières actualités de votre syndicat.

Augmentation salariale dans les Maisons de repos-MRS de Wallonie

IFIC arrive... l'employeur doit vous remettre une proposition de fonction et une simulation salariale. Il faudra décider si vous passez dans le nouveau barème. Que dois-je faire ? Je ne comprends pas ! La proposition ne correspond pas à ce que je fais. Ai-je intérêt à passer dans IFIC ?

On peut vous aider !
N'hésitez pas à contacter votre délégué CNE ou la CNE par mail cne.ific@acv-csc.be

Indexation

- CP 130 - Imprimerie, arts graphiques et journaux**
Partie du salaire précédent correspondant au salaire barémique x 2%
- CP 201 - Commerce de détail indépendant**
Salaire précédent x 2%
- CP 202 - Employés du commerce de détail alimentaire**
Salaire précédent x 1%
- CP 202.01 - Moyennes entreprises d'alimentation**
Salaire précédent x 2%
- CP 207 - Employés de l'industrie chimique**
Salaire précédent x 2%
- CP 227 - Secteur audio-visuel**
Salaire précédent x 2%
- CP 307 - Entreprises de courtage et agences d'assurances**
Salaire précédent x 2%
- CP 312 - Grands magasins**
Salaire précédent x 2%
- CP 326 - Gaz et électricité**
Salaire barémique de base (janvier 2021) x 125,26%

Pour plus de détails

rendez-vous sur notre page : <https://www.lacsc.be/cne/indexation>



Nous croyons en l'index.

Et vous?



L'indexation assure l'adaptation automatique des salaires, des pensions et des allocations en fonction de la hausse des prix.
Continuons de lutter pour le maintien de ce principe.
Sans le syndicat, pas d'indexation ni de protection des citoyens et citoyennes !

Tout.e.s en grève le 8 mars !

Super Maria boxe contre les contrats précaires

/// Action femmes CNE vous présente Super Maria : Super Maria travaille toute sa vie, de manière rémunérée, via son emploi et de manière non rémunérée, en supportant la majorité des tâches domestiques et familiales. Et pourtant... Super Maria est confrontée à la précarité. Précarité du temps partiel, du chômage, des contrats précaires, des bas salaires et des pensions trop basses.

SUPER MARIA BOXE CONTRE LES TEMPS PARTIELS

Près d'une femme sur deux travaille à temps partiel. Ce constat est encore plus flagrant dans certains secteurs : 59% des travailleuses du Commerce, 77% des travailleuses des services, 65% des travailleuses du Non Marchand. Le travail à temps partiel est majoritairement contraint. Soit parce que l'emploi n'est proposé qu'à temps partiel, comme dans les secteurs du Nettoyage, des Maisons de repos ou du Commerce. Soit parce qu'assurer les tâches domestiques et les soins aux enfants ne permet pas d'occuper un travail à temps plein. Rappelons que les femmes consacrent en moyenne deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et aux soins aux enfants (4h12 par jour pour les femmes pour 2h03 pour les hommes). Soit parce que la pénibilité des conditions de travail ne permet tout simplement pas de travailler à temps plein (on pense notamment au secteur des titres-services mais aussi à certains métiers du Non Marchand).

Pour lutter contre le temps partiel contraint, nous revendiquons un meilleur accès aux temps plein : par une application stricte de la CCT 35 (le droit d'obtenir par priorité un emploi à temps plein dans son entreprise) mais surtout par une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Cette réduction du temps de travail permettrait d'augmenter les salaires des temps partiels et d'avoir une meilleure conciliation vie privée-professionnelle.

Pour atteindre l'égalité en termes de répartition des tâches domestiques et familiale, nous revendiquons un congé de paternité obligatoire et allongé.

SUPER MARIA BOXE CONTRE LES BAS SALAIRES

En 2022, 10% des femmes gagnent moins de 2.000€ bruts par mois (en équivalent temps plein). L'écart salarial entre les hommes et les femmes est toujours de 21,6%. Il est encore plus élevé au sein des employé.e.s du secteur privé : 32,5%. Un peu plus d'un tiers de cet écart salarial s'explique par le fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel

que les hommes. Une autre partie importante de l'écart salarial s'explique par le fait que les secteurs et les métiers que les femmes occupent sont moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes. Ainsi, une série de métiers qui sont aujourd'hui exercés principalement par des femmes cumule une double peine : un pourcentage élevé de temps partiel et des salaires très bas. Il s'agit entre autre, des aides-soignantes, des aide-ménagères, des travailleuses du Commerce, des coiffeuses, des travailleuses de l'Horeca, etc.

Nous revendiquons une augmentation du salaire en supprimant la loi de blocage des salaires. La réduction collective du temps de travail est aussi une manière d'augmenter les salaires des travailleuses à temps partiel.

SUPER MARIA BOXE CONTRE LES PENSIONS TROP BASSES

En moyenne, la pension des femmes est 26% plus faible que celle des hommes. C'est la conséquence des inégalités homme-femme tout au long de la carrière. Les femmes ont des salaires plus bas, travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel et ont des interruptions de carrières plus nombreuses et plus longues. Une femme sur deux a déjà dû interrompre sa carrière pour garder les enfants pour seulement 7% des hommes. Plusieurs métiers exercés majoritairement par des femmes ont aussi des conditions de travail difficiles : horaires de nuit, pénibilité physique, charge psychosociale, etc. Nous demandons que la pénibilité du travail des métiers principalement exercés



par les femmes soient aussi reconnues.
Nous revendiquons un plan 55-60-65 : des possibilités de fin de carrière dès 55 ans ; la pension anticipée dès 60 ans et la pension légale à 65 ans.

SUPER MARIA BOXE CONTRE LE STATUT COHABITANT

Depuis les années 80 et pour des raisons budgétaires, il a été décidé que lorsque le-la travailleur-euse tombait au chômage ET habitait avec une autre personne avec un autre revenu, son allocation de chômage serait revue à la baisse. Étaient visées principalement les femmes pour qui ce revenu « n'était qu'un revenu rouge à lèvres ». Lorsqu'on travaille, on cotise pleinement, sans que personne ne regarde avec qui on dort ; lorsqu'on bénéficie du chômage, le fait d'être en couple ou de cohabiter est durement sanctionné. Si au départ la mesure touchait à plus de 90% les femmes, elles sont environ 51% à voir leur allocation de chômage impactée par le statut de cohabitant contre 49% d'hommes.

Nous revendiquons une suppression du statut cohabitant et plus globalement une individualisation des droits en Sécurité sociale. Pour que la Sécu protège effectivement de la pauvreté, nous revendiquons une augmentation de toutes les allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté.

Clarisse Van Tichelen



Combattre le racisme au nom de l'égalité pour tous

Actualité

/// Sourour Abouda, 46 ans, militante et travailleuse dans l'associatif, mère seule, a été retrouvée morte dans sa cellule. C'est la troisième personne de couleur à mourir dans ce commissariat en deux ans. Dieme Abdoulaye, travailleur du service d'entretien de l'hôpital de Nivelles depuis 2 ans et en Belgique depuis 4 ans, est menacé d'expulsion et perd son emploi (voir page 15). Incompréhensible pour ses collègues et ses amis qui se mobilisent à ses côtés.

Les injustices font écho à tant d'histoires déjà étendues. Mawda, Adil, Mehdi, grèves de la faim de 2021 et plateforme citoyenne. Le trait commun entre toutes ? Il s'agit de personnes de couleur, identifiées comme étrangères. Pour appeler un chat un chat, il s'agit de manifestations de racisme.

Le racisme est partout : les demandeurs d'asile laissés à la rue ou les sans papiers condamnés à l'illégalité, l'impossible débat sur l'histoire coloniale de la Belgique, les violences policières, l'islamophobie qui traite chaque musulman comme un terroriste potentiel et qui exclut les femmes voilées de l'enseignement et du travail... Comme pour le sexisme, ce sont des comportements et des habitudes, mais surtout des procédures et des lois qui entretiennent des traitements discriminatoires. Ce système exclut et alimente les stéréotypes avec des conséquences pour trouver un logement, dans le parcours scolaire, sur l'accès à l'espace public ou encore au travail.

LA CSC MOBILISÉE

Comme organisation syndicale, comme syndicalistes et comme militants, nous avons un rôle à jouer dans cette lutte. On commence là où cela nous sommes en premier : au travail. En s'attaquant au racisme, on dénonce l'injustice et l'arbitraire qui affectent tous les travailleurs. Il s'agit d'analyser le fonctionnement de l'entreprise pour s'assurer



que tous et toutes aient les mêmes possibilités. L'égalité et la justice grâce à la solidarité, c'est le cœur du syndicalisme.

Depuis le 21 mars 2022, plus de 30 équipes CSC ont signé un engagement pour lutter contre le racisme et les discriminations au travail. Elles s'engagent à mettre en place des actions de sensibilisation au racisme et aux discriminations dans l'entreprise, à dénoncer les faits dont elles seraient témoins et à lutter contre le « plancher collant ».

Le plancher collant, ce sont des processus dans les entreprises qui contribuent à exclure certains groupes des promotions et des « meilleures postes » : la publication d'offres d'emploi seulement en ligne qui exclut le personnel qui ne travaille pas sur ordinateur, avoir tendance (consciemment ou non) à réserver les postes administratifs ou fixes à certaines catégories, interdire le voile ou les barbes trop longues... tout ce qui aboutit à ce que les personnes de couleur, les personnes moins valides...

se retrouvent condamnées à des emplois moins valorisés.

Les permanents interprofessionnels « diversité » analysent la situation avec les délégations syndicales et préparent des arguments. La discrimination est mauvaise pour tout le monde. Elle pourrit l'ambiance de travail. Elle empêche de se battre pour de meilleures conditions de travail car elle divise les travailleurs. Grâce à ce travail, l'équipe syndicale peut mener un travail au CE au profit de tous. Les équipes qui ont mené ce travail se retrouvent ce 21 mars 2023 à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination du racisme pour échanger sur leurs expériences et mettre ce travail à l'honneur.

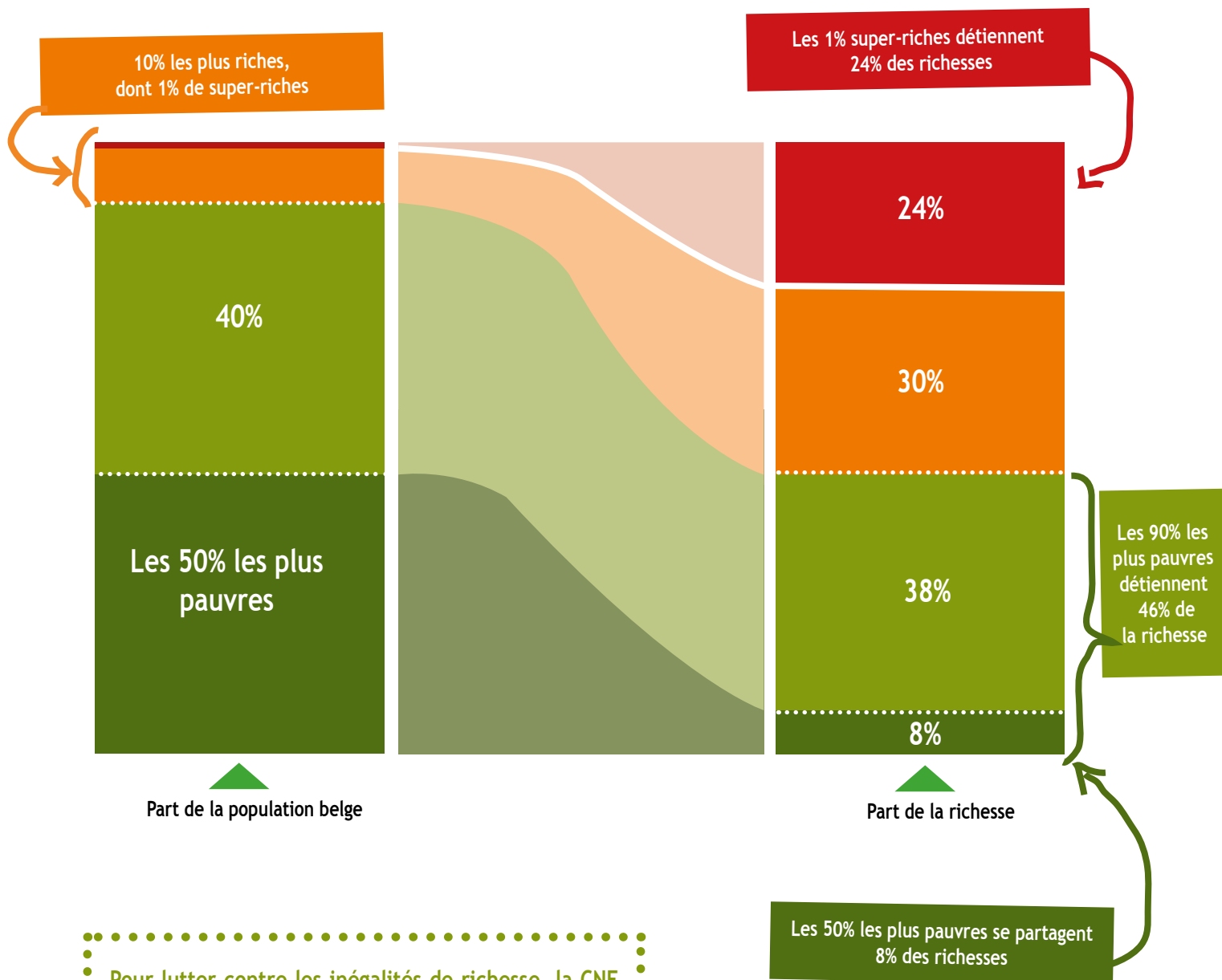
/// Thomas Englert

Le dimanche 19 mars après-midi, il y aura des actions locales partout en Belgique à retrouver sur ce lien: <https://www.plattform2103.be/nl/node/1905>



« La loi du plus riche »

/// Au niveau mondial, sur l'ensemble des richesses créées en 2020 et 2021, 63% d'entre elles, soit plus de 26 milliards ont été captées par les 1% les plus riches (les 1% les plus riches sont les personnes dont la richesse est supérieure à un million de dollars). Qu'en est-il en Belgique ?



• Pour lutter contre les inégalités de richesse, la CNE plaide pour un impôt sur la fortune. D'après une nouvelle étude réalisée, un impôt annuel sur la fortune de 5% sur les multimillionnaires et les milliardaires du monde entier pourrait rapporter 1.700 milliards de dollars par an.

Quelles sont les possibilités pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale ?

/// L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux travailleurs ayant des responsabilités familiales¹. Ce défi pèse de manière disproportionnée sur les femmes. En effet, les chiffres de Statbel montrent qu'en 2021, 42% des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 11,6% des hommes salariés. Quant aux raisons qui justifient le fait de travailler à temps partiel, le rapport de l'Institut sur l'écart salarial en 2021 montre que les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes (45%) que par les hommes (28%). Des régimes de congé existent pourtant et sont accessibles aux hommes !

Prenons tout d'abord au congé de naissance (anciennement dénommé « congé de paternité »), qui permet notamment aux papas de s'absenter de leur travail pendant 20 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Au cours des 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve sa rémunération à charge de l'employeur. Pour les 17 jours restants, le travailleur ne perçoit pas de rémunération mais une allocation lui est versée via sa mutuelle, correspondant à 82% du salaire brut journalier (plafonné à 170€ par jour). Malheureusement, ce congé n'étant pas obligatoire (au contraire du congé de maternité...), de trop nombreux travailleurs, sous la pression de leur employeur ou d'autres facteurs, ne l'utilisent pas (totalement).

Pour les parents adoptifs et pour les personnes qui accueillent un enfant dans le cadre d'un placement familial de minimum 6 mois, il existe le congé d'adoption ou le congé d'accueil. Il permet de s'absenter 6 semaines à l'occasion de l'accueil d'un enfant mineur dans sa famille. Ce congé doit débuter endéans les 2 mois (adoption) ou les 12 mois (accueil) qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population. Les 3 premiers jours sont rémunérés normalement par l'employeur. La partie restante du congé est indemni-

sée par la mutuelle selon les mêmes modalités que le congé de naissance.

Au-delà de la naissance ou de l'accueil de l'enfant dans la famille, l'arsenal juridique belge comporte deux formules permettant à un travailleur de s'occuper d'une autre personne : les congés thématiques et les crédits-temps avec motif.

CONGÉS THÉMATIQUES

Les congés thématiques sont des formes d'interruption (s'arrêter complètement de travailler) ou de réduction (passer à temps partiel) des prestations. Il en existe quatre : le congé parental, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidant proche. S'agissant plus particulièrement du congé parental, il permet de suspendre complètement ses prestations pendant 4 mois ou de passer à mi-temps pendant 8 mois, à 4/5ème temps pendant 20 mois ou à 1/10ème temps pendant 40 mois pour se consacrer à l'éducation de son enfant de moins de 12 ans (21 ans en cas de handicap). Pendant la suspension ou la réduction des prestations, le salaire versé par l'employeur est suspendu ou réduit en conséquence. Toutefois, le travailleur perçoit une allocation à charge de l'ONEm. Chaque enfant ouvre le droit à un nouveau congé parental. Alors que ce régime est ouvert aux deux parents, et que la période de congé parental n'a aucun impact sur la pension légale, on constate

une répartition inégale entre les femmes et les hommes au niveau de son utilisation. En 2022, 30.402 hommes ont pris un congé parental contre 55.908 femmes, soit une répartition de 35% d'hommes et de 65% de femmes.

CRÉDIT-TEMPS

Le crédit-temps, tout comme le congé thématique, permet de temporairement suspendre ou réduire ses prestations pour l'un des 6 motifs prévus dans la réglementation. Le crédit-temps ayant pour motif de s'occuper de son ou de ses enfants permet d'interrompre totalement ses prestations de travail pour un enfant de moins de 5 ans ou de passer à mi-temps ou à 4/5ème temps pour un enfant de moins de 8 ans. A nouveau, l'ONEm octroie une allocation pour compenser la perte salariale. Cette allocation est toutefois moins élevée qu'en cas de congé parental. Contrairement au congé parental, il n'existe pas un droit à un crédit-temps pour chaque enfant. La durée maximale du crédit-temps avec allocations pour s'occuper de son ou de ses enfants de moins de 5 ou 8 ans est limitée à 48 mois (4 ans) sur l'ensemble de la carrière. La répartition de l'utilisation du crédit-temps avec motif de prendre soin d'un enfant entre les femmes et les hommes est encore plus inégale que celle du congé parental. En 2022, seuls 5.274 hommes ont pris un tel crédit-temps contre 22.830 femmes, soit 19% d'hommes et 81% de femmes.



Shutterstock

Sous l'impulsion de l'Europe, la protection des travailleuses et travailleurs qui utilisent ces différents congés vient d'être renforcée par une loi entrée en vigueur le 19 janvier 2023². L'objectif est d'éviter que les travailleurs ne soient dissuadés de faire effectivement usage des différents régimes de congé.

La loi prévoit désormais qu'à la fin du repos de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption/d'accueil ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales (comme les congés thématiques ou les crédit-temps), le travailleur a le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables. Le travailleur doit par ailleurs pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps. Enfin, les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition doivent être maintenus jusqu'à la fin de la période de congé. Toute victime d'une infraction à ces droits peut réclamer des dommages et intérêts forfaitaires correspondant à 6 mois de salaire

brut. Avec cette modification de la loi, il devient possible de demander une indemnité lorsqu'un travailleur n'a pas retrouvé son emploi initial ou, à défaut, un emploi équivalent après le congé.

SCHIZOPHRÉNIE

Une autre modification légale a trait au cumul de l'indemnité de 6 mois de salaire avec l'indemnité de protection due en cas de licenciement. Une personne qui est licenciée pour avoir demandé ou exercé un congé de maternité, de naissance, d'adoption, d'accueil ou un congé parental ou un crédit-temps a en effet droit à une indemnité de protection. La loi dispose expressément que les deux indemnités peuvent être cumulées.

On ignore si ces mesures suffiront à motiver les hommes à davantage faire usage des régimes de congé. Le véritable incitant serait indubitablement d'augmenter les allocations versées par l'ONEm et d'élargir les conditions d'accès. A cet égard, on ne manquera pas de noter, non sans une pointe d'amertume, la schizophrénie dont

font preuve nos gouvernants : d'un côté - certes, contraints par le droit européen - ils renforcent la protection des personnes bénéficiaires des différents régimes de congés, de l'autre, ils s'attaquent frontalement au régime de crédit-temps avec motif de s'occuper d'un enfant (et donc, en grande majorité aux femmes) en réduisant les conditions d'accès aux allocations de l'ONEm : l'âge de l'enfant passe de 8 ans à 5 ans pour le crédit-temps à temps plein, la durée maximale est réduite de 51 mois à 48 mois et la condition d'ancienneté dans l'entreprise passera de 2 ans à 3 ans d'ici le 1er juin 2023.

■ Bénédicte Canivez

1 Par responsabilités familiales, on entend la situation qui se présente lorsque des personnes sont responsables d'enfants à charge ou domiciliés chez elles ou de membres de leur famille qui ont besoin d'une forme quelconque d'assistance sociale, familiale ou émotionnelle, ou de soins.

2 Loi du 15 novembre 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



Fake news & désinformation

La CNE a récemment organisé une journée d'étude consacrée au phénomène des « fake news ». Une journée très riche, dont nous partageons ici les principales réflexions.

Cette journée s'est d'abord attachée à comprendre ce que sont les « fake news ». Celles-ci ne sont pas une information simplement fautive mais une information fabriquée de toutes pièces dans l'intention d'influencer nos choix. Lorsque les Etats-Unis font croire en 2003 que l'Irak détient des armes de destruction massive, c'est une information fabriquée en vue de justifier l'invasion de ce pays. Les fake news ne sont donc pas seulement une rumeur, une mauvaise information, mais une désinformation, potentiellement très dangereuse pour la démocratie. Comme lorsqu'elles conduisent les partisans de Trump, convaincus par celui-ci que le résultat des élections est truqué, à envahir le Capitole. Ou certains groupes sociaux à nier les faits scientifiques par rapport au réchauffement climatique ou à l'efficacité de la vaccination.

La journée d'étude s'est ensuite penchée sur la question suivante : comment expliquer que notre époque, plus que d'autres, soit si vulnérable aux fake news ? Brieuc Guffens et Patrick Verniers, spécialistes en éducation des médias, avancent plusieurs explications. Il y a d'abord le capitalisme numérique. La puissance des réseaux sociaux multiplie la diffusion de fausses informations. Plus généralement, le capitalisme numérique crée un intérêt pécuniaire à le faire. Les fake news, avec

leur aspect sensationnaliste, attirent les clics. Or, plus il y a de clics, plus les gestionnaires de sites gagnent de l'argent. La globalisation, les inégalités sociales jouent aussi un rôle, en produisant une société de moins en moins pacifiée. Une société où se livre à grande ou à une petite échelle, une guerre de l'information. À grande échelle lorsqu'un gouvernement ennemi utilise les réseaux sociaux pour influencer le résultat des élections d'autres pays ; ou à petite échelle quand chaque individu peut déverser sa haine ou s'exprimer sans retenue sur des sujets qu'il ne maîtrise pas.

Pour le philosophe Mark Hunyadi, le phénomène des fake news est inséparable d'un nouvel individualisme. À la base, l'individualisme est une conquête de la modernité. Il est inséparable de la liberté de pensée et de l'esprit critique. Il n'a cependant jamais été conçu comme un individualisme absolu. Il suppose que la volonté individuelle puisse se « transcender » vers une volonté générale, c'est-à-dire que l'individu ait la faculté d'équilibrer son intérêt individuel avec celui de la communauté. Selon Mark Hunyadi, l'essor du numérique détruit cette faculté individuelle de transcender son propre point de vue. Le numérique donne à chaque individu un accès immédiat à une multitude d'objets et d'actes (information, articles publiés en ligne, vidéos, musique, commandes en ligne...). Il permet une sa-

tisfaction immédiate du désir, qui aboutit à une nouvelle forme d'individualisme, l'« individualisme libidinal¹ ». Cet individualisme détruit la recherche coopérative de la vérité. L'individu libidinal ne recherche pas la vérité, mais l'affirmation de soi, de son identité. Il adhère à une information, non parce qu'elle est fiable, vérifiée, mais parce qu'elle lui plaît. Et sur les réseaux sociaux, il s'enferme dans une bulle où il ne côtoie que des personnes qui partagent son avis, ce qui le rend plus vulnérable aux fake news. Le constat est pessimiste, mais la journée d'étude identifie aussi des solutions. Intervenants comme participants ont souligné l'importance de l'éducation aux médias, du renforcement de l'esprit critique, notamment par la capacité à confronter son opinion à celles de personnes ne la partageant pas. Cette transformation des comportements n'implique pas seulement des efforts individuels. Elle implique des lieux de débat collectifs, dans les écoles, dans des centres culturels, associations ou autres lieux de débat entre citoyens. Cette journée d'étude, riche en débats, en était une illustration.

Etienne Lebeau

¹ Cette analyse est approfondie dans son livre à paraître fin mars 2023, *Le Second âge de l'individu. Pour une nouvelle émancipation*, PUF.

Les culottées

Ces femmes qui ne font que ce qu'elles veulent

Qu'est ce qui relie Joséphine Baker, Delai Keley, ou encore Christine Jorgensen ? Ce sont toutes des femmes, déjà, mais surtout, elles n'en ont fait qu'à leur tête, prenant leur vie et leur destin en main. Et puis, elles sont dans « Culottées », la BD de Pénélope Bagieu.

La BD, un monde d'hommes ? De moins en moins, Dieu (encore un homme) merci ! Pendant longtemps, il n'y eut que la formidable Claire Bretécher, (lisez-là si vous ne la connaissez pas encore). En 2016, il y a un siècle donc (!), le festival de la BD d'Angoulême, the place to be du genre, proposait une présélection de 30 noms... exclusivement masculins. L'an dernier, elles étaient trois finalistes pour le grand prix, qui sera attribué à la Canadienne Julie Doucet pour Dirty Plotte. Les choses changent donc, mais tout doucement.

Dans cette sélection, il y avait aussi Pénélope Bagieu. Tout d'abord illustratrice pour

la pub, elle devient dessinatrice de presse. Elle décortique ensuite son quotidien dans un blog « Ma vie est tout à fait fascinante » jusqu'en 2016. Elle dessine ensuite « Culottées », qu'elle met en ligne sur le site du journal français Le Monde avant de les publier en album. Deux ans plus tard, elle reçoit le Prix Eisner de la meilleure édition américaine d'une œuvre internationale, l'une des plus prestigieuses distinctions de la bande dessinée, au festival Comic-Con de San Diego, (bien connu des fans de Big Bang Theory, celui-là même !).

Pénélope Bagieu est partie d'un constat simple : pour comprendre qu'elles peuvent tout faire comme elles veulent dans la vie, les filles ont besoin de modèles positifs. Mais voilà, l'histoire étant - le plus souvent - écrite par des hommes, ce sont rarement les femmes qui sont mises en avant. Qui connaît Naziq al-Abid qui combattit pour l'indépendance syrienne, ou la journaliste Nellie Bly qui se fit interner dans un asile psychiatrique pour y dénoncer les conditions de vie, avant de faire le tour du monde en 72 jours, félicitée par Jules Verne lui-même ? Ou encore Hedy Lamarr, actrice fabuleuse qui mit au point ce système de codage encore utilisé pour le wifi, la

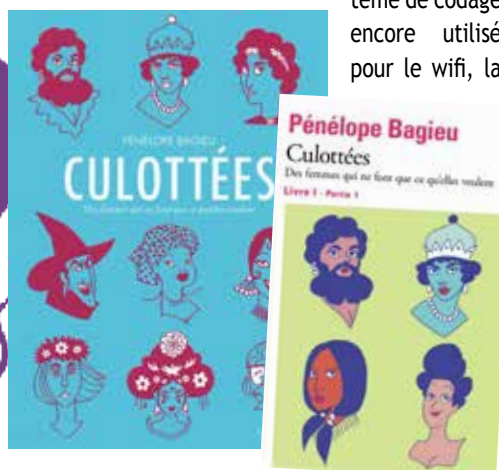
téléphonie mobile ou le bluetooth ? Dans chaque tome, une série de portraits, en quelques pages, dans un style graphique très épuré, comme un coup de projecteur qui donne furieusement envie d'en savoir plus. Ces portraits ont également été adaptés en 30 épisodes d'animation diffusés sur France 5 en 2020, avec la voix de Cécile de France.

« Le point commun à toutes ces femmes est la détermination dont elles ont dû faire preuve afin que les choses se passent non pas comme le voulait la pression environnante mais comme elles le voulaient, elles. Leur condition de femmes fait qu'elles sortent du lot car elles ont été confrontées à une adversité plus importante », explique la dessinatrice en janvier 2016 au Journal Le Monde. « Il ne faut pas avoir peur d'être désagréable et de tous les noms horribles qu'on nous donne, hystériques et toutes ces amabilités... Il faut renoncer à l'image qu'on s'était faite de nous, à ce qu'on pense qu'on attend de nous, être posées et gentilles. Le féminisme des jeunes filles d'aujourd'hui est très vindicatif, il n'a pas peur du conflit, là où une partie de moi-même est programmée pour dire : je suis sûre qu'on peut y arriver en étant gentille. Elles ont raison, on a essayé autrement, et ça ne marche pas. »

Les femmes en ont marre d'être poliment fâchées, comme le dit Leyma Gbowee, encore une sacrée culottée...

Linda Léonard

<https://www.facebook.com/francetv/videos/15380082410597/>
Culottées, tome 1 et 2, 19 euros chez Gallimard; également en version poche, Folio, +8 euros.





Une marée verte Non Marchand à Bruxelles

Le 31 janvier dernier, 25.000 travailleurs de la Santé, du Social, de la Culture ont tiré la sonnette d'alarme dans les rues de la capitale.

- Une aide familiale qui voit ses prestations se fractionner : accompagnement, soutien, cuisine, entretien, courses... jusqu'à 6 bénéficiaires par jour ;
- Une éducatrice qui doit assurer l'accompagnement éducatif d'un nombre de plus en plus important de personnes handicapées, risquant de ne plus être là que pour les besoins de base ;
- Un infirmier qui assure un service de 7h30 à 20h (avec 1/2h de pause) en soins intensifs, et qui voit arriver la soirée avec de plus en plus l'angoisse d'une inattention vitale ;
- Un puériculteur qui doit donner à manger en même temps à 3 petits bouts, alors que 3 autres pleurent ou se chamaillent en criant juste à côté ;
- Une formatrice qui doit donner une formation à des chômeurs, mais qui doit d'abord jouer à l'assistante sociale tant les demandeurs d'emplois sont exclus de la société ;
- Un aide-soignant qui sait que pour arriver à laver et habiller les 12 résidents dont il a la charge le matin en maison de repos,

il sera plus proche de la maltraitance que du « prendre soin » dont il rêvait quand il a choisi ce métier.

Ce qui relie l'ensemble de ces situations vécues, représentatives de la réalité quotidienne du personnel des secteurs Non Marchand, c'est qu'à chaque fois c'est la situation du bénéficiaire, du patient, de l'usager... qui est déplorée.

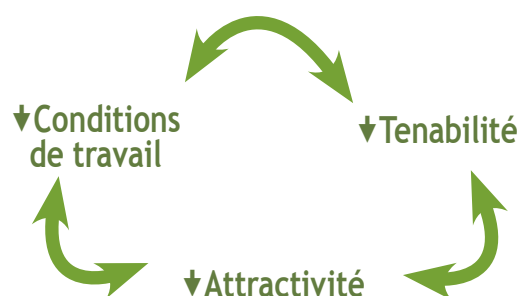
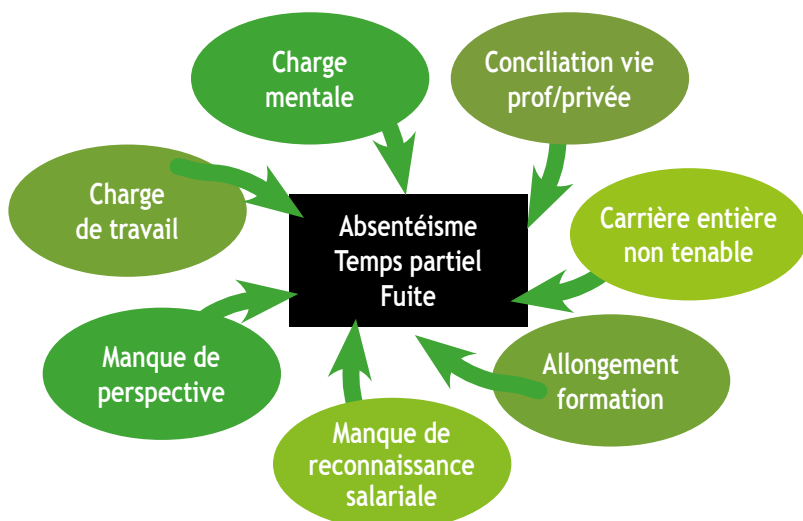
Si le personnel se mobilise, c'est évidemment pour dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail. C'est aussi parce que sur le terrain, cela produit un cercle vicieux très dangereux :

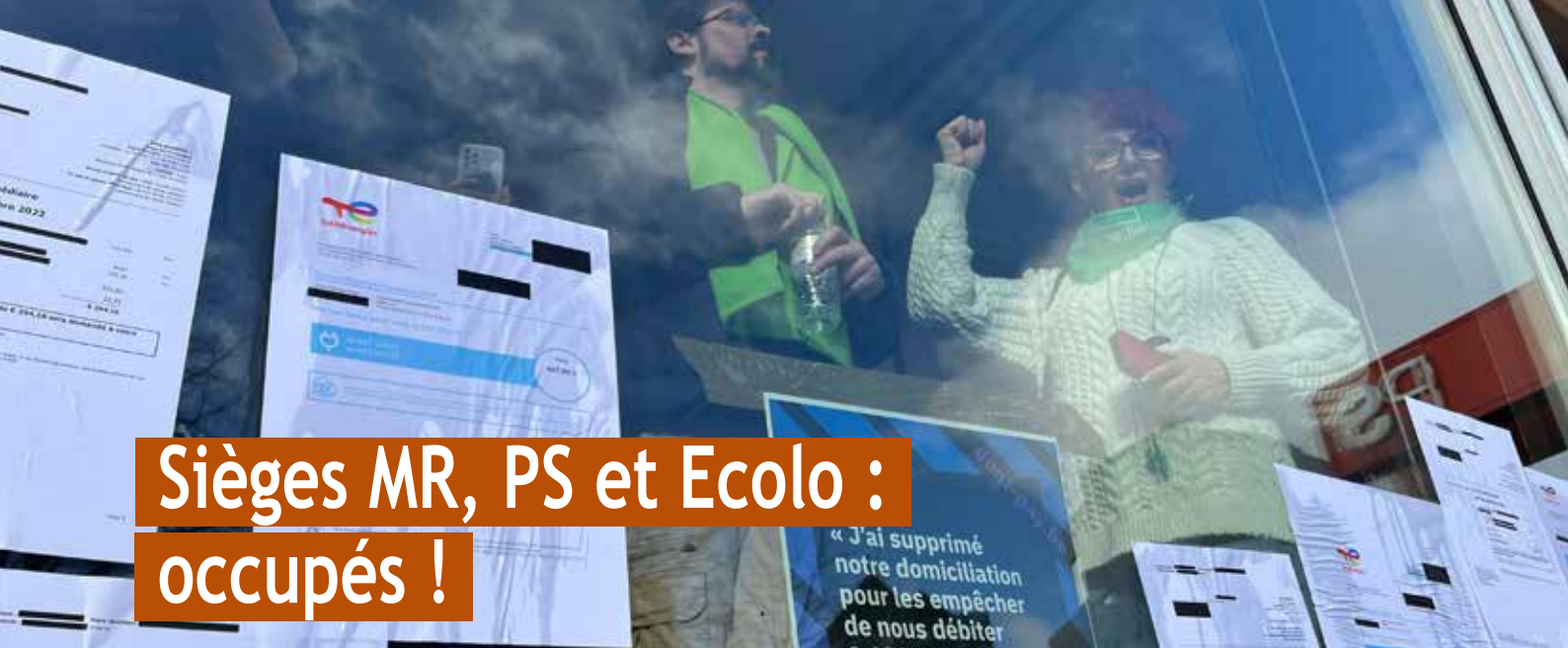
CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

Il manque de personnel. Les conditions de travail se dégradent. Le personnel s'en va, passe à temps partiel ou est en incapacité de travail de longue durée (burn-out...). De plus, les jeunes ne veulent plus de cette vie professionnelle, ce qui aggrave la pénurie. Mais les 25.000 manifestants, et tous ceux

qui ont dû rester au travail pour assurer les services indispensables, ont surtout voulu tirer la sonnette d'alarme : le personnel ne peut plus servir de variable d'ajustement. Il a tout donné pendant la pandémie, et n'a pas pu souffler à la sortie de la crise sanitaire. L'élastique est à son maximum. Maintenant, c'est la qualité, la quantité et l'accessibilité aux services sociaux, aux soins de santé, qui sont menacées ! Concrètement, des lits hospitaliers et de maisons de repos sont fermés, les listes d'attente s'allongent et les prises en charge sont de moins en moins qualitatives. Ceux qui ont de l'argent vont vers des services privés commerciaux. Ce que la CNE réclame, c'est que la protection sociale soit préservée et grandement améliorée. Nous voulons une société où chacun et chacune a sa place, où le bien-être de l'ensemble de la population passe avant le profit économique de quelques-uns. Au moment où les partis définissent leurs programmes électoraux pour 2024, il s'agit de les mettre en garde : les bénéficiaires, les patients, et les travailleurs... sont aussi des électeurs !

Yves Hellendorff





Sièges MR, PS et Ecolo : occupés !

/// Dans le prolongement des actions syndicales de 2022 sur les salaires et les factures énergétiques, nous avons occupé les sièges des trois partis francophones du gouvernement fédéral : MR, PS et Ecolo le lundi 6 février, avec plus de 200 militants syndicaux de la CNE et de la CGSP ALR Bruxelles (les délégués d'administrations) mais aussi avec des activistes écologistes.

Notre objectif était double. D'une part, nous voulions faire entendre notre colère face aux décisions politiques parce que nous les considérons, au mieux insuffisantes, au pire contraires à l'intérêt collectif. En effet, le gouvernement ne bloque pas les prix mais il bloque les salaires. Il ne s'attaque sérieusement ni à la spéculation, ni aux profits indécents des entreprises de l'énergie, ni aux fossoyeurs de notre écosystème. Les inégalités se creusent toujours plus entre les travailleurs et les détenteurs de capitaux.

Nous sommes face à une crise sociale aggravée par l'envolée des prix de l'énergie, et face à une crise climatique. La cause profonde de ces crises réside dans le système économique actuel parce qu'il est guidé par la recherche effrénée de profits à court terme, au détriment du bien-être collectif.

Dans le secteur énergétique comme dans les autres, les grandes entreprises dégagent des bénéfices records et versent des dividendes en milliards à leurs actionnaires. Alors que de plus en plus de travailleurs avec ou sans emploi ne parviennent plus à joindre les deux bouts.

Pour sortir de ces crises, il faudrait agir sur leur cause. Et ce ne sera possible qu'en changeant la manière dont on produit et

dont on partage non seulement l'énergie mais aussi toutes les richesses.

Notre colère et nos revendications ont pu être entendues grâce à la couverture médiatique de la presse et des réseaux sociaux. Du côté politique, le parti qui est, au niveau de ses racines idéologiques, le plus proche des travailleurs, le PS, a été le plus fermé. Son président, Paul Magnette, bien que présent sur place, n'a pas daigné descendre nous écouter. Nous ne l'oublierons pas. Le président du MR nous a, quant à lui, accusé de dégradations. Il semble que nous n'ayons pas la même échelle de valeurs. Qu'est-ce qu'un œuf sur la moquette par rapport aux milliers de personnes qui doivent aujourd'hui choisir entre se chauffer ou se soigner, qui limitent leurs déplacements et leurs loisirs parce que, sous le gouvernement Verhofstadt II, MR et PS notamment, ont décidé de libéraliser le secteur énergétique plus encore que ce qu'exigeait l'Union européenne ? Il aura fallu une demi-heure peut-être pour enlever les factures énergétiques collées sur leur devanture mais combien de décennies nous faudra-t-il pour stopper les désastres sociaux causés par l'absence de transition énergétique ?

Notre deuxième objectif était de tester à la fois cette alliance entre syndicalistes et

activistes écologistes et une méthode d'action peu exploitée au niveau syndicale, la désobéissance civile. Nous l'avons atteint également. Tous les participants en redemandent. Des assemblées ont été organisées dans les différentes occupations pour échanger des témoignages et nos visions politiques. Il faudra certainement encore discuter pour parvenir à articuler au mieux les revendications sociales et environnementales mais un premier pas a été fait. La forme de l'action a renforcé un sentiment de force collective. La petite dose d'adrénaline nous a permis d'exprimer notre détermination. C'est une action symbolique qui a fait sens pour les militants présents. Evidemment, ce type d'action ne remplace pas mais vient en complément d'actions comme manifestations et grèves, seules capables de faire réellement changer le rapport de forces.

Ceci n'était qu'une première action qui en appelle d'autres, plus massives, avec toutes celles et ceux qui ont intérêt à ce que les choses changent.

/// Myriam Djegham

ZIN TV, média en ligne indépendant et en accès libre, a réalisé une vidéo des occupations





Chez Servauto, on fait le plein... de bonnes nouvelles !

Fort de ses 89 stations essences à travers le pays, l'entreprise Servauto est un incontournable sur nos routes. Cependant, le quotidien des travailleurs de cette filiale de TotalEnergies n'était pas des plus attrayants. La délégation syndicale a entamé un travail vers une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle avec de beaux résultats. Bernard Dekemexhe, délégué CNE, nous raconte.

Comment ont commencé les négociations ?

En pleine crise du Covid, nous avons commencé à discuter de la prime Covid prévue par le gouvernement. Ainsi rassemblés, les délégués ont mis en avant les difficultés liées à la pénurie de personnel dans l'entreprise, principalement au Nord du pays d'ailleurs. Des horaires peu attrayants, des week-ends bloqués au travail. Le constat était clair, c'est là-dessus que nous devons travailler.

Quelles idées avez-vous mis en avant ?

Il fallait travailler à la fois sur le salaire et sur les horaires de travail pour être plus attractifs. Si pour les horaires, nous n'avons pas eu beaucoup de réticence de l'employeur, il a fallu vraiment batailler pour obtenir des avancées réelles au niveau des salaires.

Qu'avez-vous obtenu comme changements ?

Les travailleurs dépassant leurs horaires régulièrement, nous avons réussi à faire

accepter le passage de 35 à 36h/semaine pour les nouveaux contrats, ainsi que pour les autres qui le souhaitent, avec octroi de 6 RTT par an. Des discussions vont permettre d'intégrer plus rapidement les intérimaires de longues durées (dès 6 mois d'ancienneté à la place d'un an). Un week-end libre sur 2 sera garanti, et si l'employé le souhaite, après 3 dimanches travaillés, il récupérera un jour complet au lieu de percevoir un sursalaire. Un jour de congé est ajouté à tous les travailleurs. Le travail en 4 jours/sem. est en discussion également. Tous ces éléments vont sans aucun doute permettre une meilleure conciliation travail - vie de famille.

Mais pour les salaires... c'est apparemment plus compliqué, c'est ça ?

Oui et non. Nous avons obtenu au début 2022 un chèque consommation de 350€, soit 100€ de plus que le secteur, ou encore une prime unique de 2.200€ à 6.000€ pour chaque travailleur en fin d'année 2022. Mais le plus compliqué a été de faire revoir les barèmes du personnel, dès l'engagement. Il aura fallu une conciliation, des menaces de communication envers la presse et une

belle mobilisation des travailleurs lors de la grève du 9 novembre dernier pour que la direction fasse un pas vers nous. Bien sûr, ce n'est pas suffisant, mais c'est un premier pas. Au lieu des engagements en catégorie 2bis puis passage en cat.3 après 6 mois que nous souhaitions, nous avons obtenu qu'il n'y ait plus 5 ans mais 6 mois pour le passage de la catégorie 2 à la 2bis pour les nouveaux engagés.

Ce sont là de belles avancées pour les travailleurs et leur quotidien !

Oui nous sommes contents et les travailleurs aussi. La collaboration entre Puls et la CNE a été exceptionnelle et l'entente dans le front commun syndical vraiment très bonne. Cela aide vraiment lorsque l'on a de telles revendications. Nous continuons à chercher à faire revaloriser les salaires, à essayer de mettre en œuvre le projet de travail en 4 jours/semaine, à rendre nos emplois plus attractifs que d'autres entreprises recrutant le même type de travailleurs que nous.

Propos recueillis par Florence Boisart

C'est pas les immigrés c'est pas les sans-papiers, c'est la loi qu'il faut changer !

Nous étions près de 25.000 manifestants ce mardi 31 janvier pour dénoncer l'immobilisme des gouvernements face aux pénuries existantes mais aussi pour qu'il y ait un réel financement dans les prochaines années pour l'ensemble des secteurs dits « essentiels » durant la période covid.

Cependant, alors que les hôpitaux ont besoin plus que jamais de personnel qualifié dans un contexte de pénurie, 2 jours après cette « monstrueuse » manif, un travailleur est privé de son travail car l'Etat belge lui a refusé sa demande d'asile !

C'est l'histoire d'un jeune homme qui a fui les persécutions dans son pays d'origine, qui a transité par plusieurs pays dans d'atroces conditions avant de trouver refuge en Belgique en 2018. C'est le courage d'un homme qui a suivi plusieurs formations pour s'intégrer à Nivelles et qui, à travers la Mission régionale pour l'emploi dans le Brabant wallon, a décroché un emploi dans l'entretien ménager pour une durée indéterminée en 2020. Son cheminement professionnel au sein de l'hôpital lui a permis de prendre un appartement dans la cité aclote et de s'intégrer totalement dans la société civile et sociale belge.

D'une disponibilité hors pair durant la période covid où il a remplacé ses collègues

malades, effectué des gardes de nuit et WE sans compter, assuré des horaires difficiles et flexibles pour nettoyer l'ensemble de l'hôpital pour la sécurité des patients et du personnel. Mais aujourd'hui, il voit sa demande d'asile refusée.

C'est le désarroi et l'incompréhension pour l'ensemble de ses collègues face à cette injustice. Mais aussi une belle solidarité qui s'est créée, peu importe les fonctions dans l'hôpital. Ils/elles sont unanimes : Abdoulaye est un vrai rayon de soleil pour l'ensemble des collègues. Il a aussi le soutien de sa direction qui n'a pas d'autre choix que de le licencier et qui lui donne une promesse d'engagement, ainsi qu'un courrier de recommandation, pour l'aider dans la régularisation de ses papiers sur base de son travail.

Enfin, c'est le combat d'une équipe syndicale qui crée un collectif puissant entre les travailleurs de l'hôpital pour venir en aide à Abdoulaye. Aujourd'hui, nous demandons que sa demande de régularisation soit acceptée, et que des critères clairs soient définis pour toute demande de régularisation. La CNE se bat et continuera à se battre contre les injustices !

Evelyne Magerat



Signez et partagez la pétition de soutien



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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Myriam Djegham - Thomas Englert - Yves Hellendorff - Etienne Lebeau - Linda Léonard - Evelyne Magerat - Alice Mazy - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

Ce 8 mars, grève féministe

16 février 2023, 5h20 du matin. Marina, travailleuse chez Mestdagh, se réchauffe au coin du brasero. Le piquet de grève vient tout juste d'être installé devant le dépôt Intermarché, actionnaire qui a récemment racheté Mestdagh. Elle se bat contre le fait que les magasins Mestdagh soient franchisés et, prochainement, transférés chez des indépendants. Qui dit franchise, dit changement de commission paritaire, salaires plus bas, conditions de travail dégradées et beaucoup moins de droits pour défendre collectivement les travailleuses. Mestdagh et Intermarché refusent de garantir les droits des travailleurs et la concertation sociale. Alors on bloque. Marina, depuis 5h du matin, empêche les camions d'accéder au dépôt. Dans le secteur du Commerce, 60% des employés sont des femmes et 60% d'entre elles travaillent à temps partiel avec des salaires bien trop bas.

6 février 2023, 13h30, au siège du MR. Marie*, occupe, avec plus de 200 syndicalistes et activistes le siège du MR, du PS et d'Ecolo. L'objectif ? Puisque les politiques ne l'entendent pas, elle va jusque dans leurs sièges pour qu'ils prennent la pleine mesure de ce que vit la population en Belgique. Ses revendications : bloquer les prix de l'énergie, sortir le secteur de l'Énergie de la logique du marché et augmenter les salaires. Marie est mère d'une famille de trois enfants, son salaire est de 1.300€ par mois, sa dernière facture de régulation d'énergie s'est élevée à 900€. Les familles monoparentales sont particulièrement touchées par la hausse des prix de l'énergie, à leur tête dans 80% des cas, une femme. Avec d'autres, Marie se mobilise pour exiger du politique qu'il agisse sur les causes de la crise : un secteur de l'énergie livré à la logique du profit, et un partage des richesses toujours plus inégalitaire.

31 janvier 2023, 11h20, boulevard Botanique. Véronique, aide à domicile, scandé « assez de blabla, on veut plus de bras ». 25.000 travailleurs et travailleuses du Non Marchand manifestent dans les rues de Bruxelles à la recherche du collègue fan-

tôme. En tant qu'aide à domicile, Véronique court d'un domicile à l'autre, à faire 6 à 8 prestations par jour. Le manque de personnel provoque une surcharge de travail quotidienne et la pénibilité du métier est telle que recruter est difficile. On peut lire sur une pancarte « Assez de nous épuiser au travail, l'effectif minimum = la norme toute l'année ». Dans le secteur Non Marchand, 75% des travailleurs sont des travailleuses. Des travailleuses qui demandent que la pénibilité de leurs métiers soit aussi reconnue.

3 femmes, 3 travailleuses, 3 syndicalistes, qui se battent pour défendre les droits des travailleuses, contre la logique de profit qui fait s'envoler les prix de l'énergie, pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail.

3 combats féministes. 3 raisons de se mettre en grève le 8 mars.

Le 8 mars, la CNE appelle à la grève pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Ces trois combats, mais il y en a des centaines d'autres, montrent de manière très explicite qu'être syndicaliste sans être féministe n'aurait pas beaucoup de sens. Lutter pour les droits des femmes face au patriarcat et lutter pour les droits des travailleuses face au capitalisme sont, en fait, deux combats qui vont de pair. A la CNE, nous n'avons pas peur de nous revendiquer comme syndicat féministe. Parce que l'égalité homme-femme est au cœur de notre projet social.

Sur ces mots, je vous souhaite une grève du 8 mars combative, joyeuse et solidaire. N'hésitez pas à nous rejoindre.

Clarisse Van Tichelen,
responsable Action Femmes CNE

*Prénom d'emprunt

