

## Actualité

Les grévistes de la FGTB  
condamnés : un immense  
potentiel répressif

## Chronique juridique

Le nouveau congé  
thématique pour  
aidant proche

## Commerce

Qui a dit que les actions  
syndicales ne servaient  
à rien ?

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Décembre 2021 n° 8 - Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés  
52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X

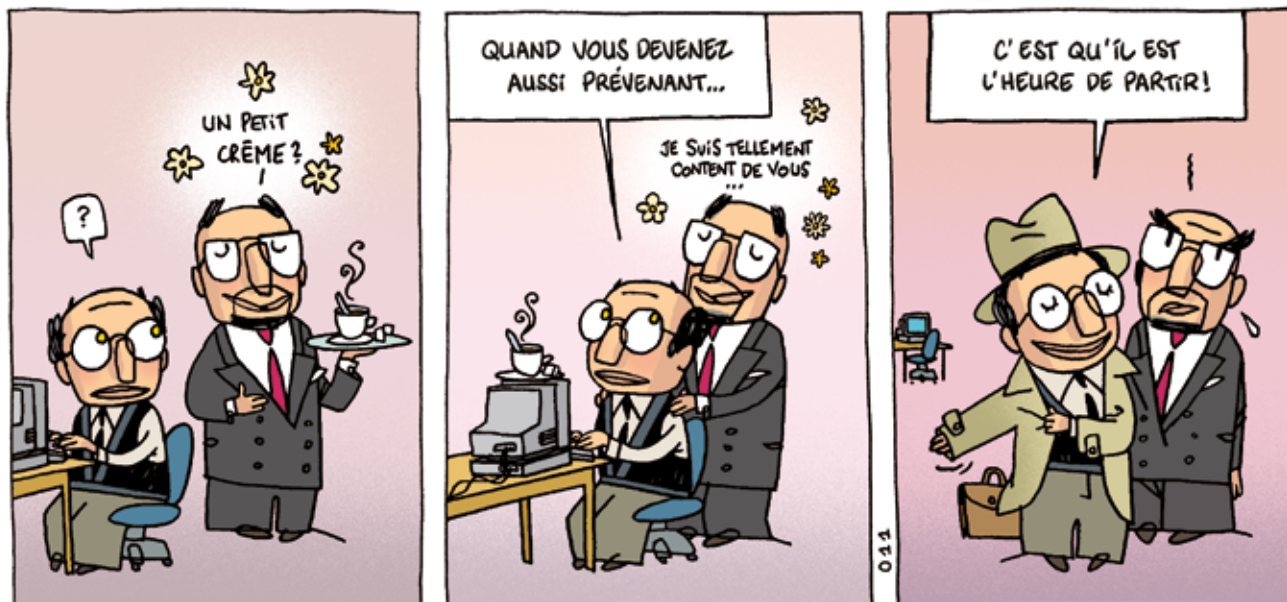
**Négociations sectorielles**

**CE QUE LES SYNDICATS  
ONT OBTENU  
POUR VOUS**

# SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Négociations sectorielles : ce que les syndicats ont obtenu pour vous**  
*Les syndicats se sont mis en action pour transposer et compléter le mini accord social interprofessionnel, conclu en juin, via des conventions collectives de travail sectorielles. Voici les principaux résultats obtenus à ce jour dans les secteurs.*
- 6 Actualité - Les grévistes de la FGTB condamnés : un immense potentiel répressif**  
*Le 19 octobre, la Cour d'appel de Liège a confirmé le jugement du tribunal correctionnel qui condamne dix-sept syndicalistes de la FGTB pour entrave méchante à la circulation. Décryptage.*
- 7 Infographie économique - Comment contrer la flambée des prix de l'énergie ?**
- 8 Chronique juridique - Le nouveau congé thématique pour aidant proche**  
*Depuis le 1er septembre 2020, une nouvelle forme de congé thématique est apparue : le congé pour aidant proche. Petit récapitulatif des règles applicables à ce nouveau régime, qui ont été modifiées et élargies en 2021.*
- 10 Ça se joue en Europe - Le dialogue social européen, ce mal-aimé**  
*Depuis quelques années, l'UE fait des efforts pour paraître plus proche des travailleurs. La manière dont elle traite le dialogue social européen ne confirme pas ces belles intentions.*
- 11 Rencontre - David Murgia, celui qui choisit la radicalité**  
*David Murgia est comédien, bruxellois, mais aussi d'Espagne ou de Sardaigne. Sur une terrasse de Saint-Gilles, il nous parle de son enfance, à l'ombre des terrils, de politique et de radicalité.*
- 12 Non Marchand - Des salaires justes pour les travailleurs des ONG !**  
*La COP26 à Glasgow a mis en lumière l'importance des ONG dans la défense des valeurs démocratiques et progressistes. Pourtant, vous pouvez travailler 15 ans dans la même association sans que votre salaire n'augmente d'un euro.*
- 13 Commerce - Qui a dit que les actions syndicales ne servaient à rien ?**  
*La détermination du personnel de Lidl, Aldi et Mestdagh a permis de rappeler que les conditions de travail sont souvent compliquées alors que le secteur se porte bien ; et que c'est la mobilisation collective et le travail syndical qui affranchissent et permettent d'améliorer ces conditions.*
- 14 L'équipe à la Une - Quand une entreprise multinationale prend des cours de droit belge**  
*Depuis de nombreuses années, Honeywell se montre comme une entreprise incontournable en matière de détection incendie, sécurité, gestion des bâtiments notamment. Mais devenir leader en Belgique ne peut pas, et ne se fera pas à tout prix.*
- 15 Actions historiques à la Mutualité Chrétienne**  
*La Mutualité Chrétienne est en pleine réorganisation. L'idée principale de cette grande réforme est de passer de huit mutualités francophones et germanophone à une seule.*
- 16 Edito - CoDiv long...**  
*La crise du Covid est derrière nous. Une crise, c'est le moment inattendu où tout doit changer. C'était il y a un an et demi : on cousait des masques, on apprenait aux enfants à éternuer dans leur coude, on applaudissait les soignants...*

## Le trait de Serge Dehaes...



**Victoire !** Les jours de chômage temporaire pour force majeure lié au coronavirus seront assimilés à des journées de travail effectif pour le calcul des vacances annuelles.

Bien que la mesure ait tardé à être adoptée, le Ministre de l'Economie et du Travail a finalement assuré l'assimilation du chômage 2021 pour le calcul des vacances annuelles. Les travailleurs disposeront ainsi de leur pécule de vacances complet.

Le gouvernement a donc pris en compte notre demande d'assimilation du chômage temporaire « corona » afférent à 2021 pour les vacances annuelles (comme ce fut le cas pour le chômage « corona » afférent à 2020), et ce tant pour les simple et double pécules de vacances que pour le nombre de jours de vacances en 2022. Cette mesure ne s'applique pas seulement aux travailleurs touchés par le chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus mais également aux travailleurs ayant émergé au chômage temporaire pour cause de force majeure suite aux inondations de l'été dernier. Nous nous en félicitons ! Cette décision est logique dans la mesure où ces travailleurs ont déjà dû subir des périodes très compliquées.



## La concertation sociale

nous a permis d'obtenir de nouvelles avancées pour les travailleurs dans chaque secteur. Malgré le cadre strict imposé par le gouvernement, nous avons pu négocier sectoriellement une prime corona de 500€, une augmentation salariale de 0,4%, une activation des régimes dérogatoires de RCC, ou encore la possibilité de disposer d'une dispense de disponibilité adaptée. (Voir notre dossier pages 4 et 5 pour plus de précisions concernant votre secteur).

Néanmoins, la concertation sociale pour parvenir à nos fins n'est pas toujours suffisante. C'est pourquoi nous avons également réalisé des actions dans la rue ces dernières semaines. Ce 6 décembre, nous avons manifesté en front commun syndical contre l'explosion du prix du chauffage, du carburant, de la nourriture, du logement, etc.

Quelques jours auparavant, la CNE était présente à la marche pour dénoncer les violences faites aux femmes.

Nos militants du Non Marchand ont également lutté contre les sanctions liées à l'obligation vaccinale pour le personnel des soins de santé. Ces sanctions ne vont en effet qu'aggraver la pénurie et la surcharge de travail déjà bien présentes.



## Dossier

# Négociations sectorielles

# CE QUE LES SYNDICATS ONT OBTENU POUR VOUS

Les syndicats se sont mis en action pour transposer et compléter le mini accord social interprofessionnel, conclu en juin, via des conventions collectives de travail (CCT) sectorielles.

Au programme, une série de mesures, notamment la possibilité d'augmentation des salaires et l'aménagement des fins de carrière (crédit-temps et RCC). Cet article reprend les principaux résultats obtenus à ce jour dans les secteurs de la CNE.

### AUGMENTATION DES SALAIRES

Rappelons-nous, en mai 2021, le gouvernement fédéral, se basant sur la loi de 1996 que nous contestons depuis longtemps, a imposé une marge salariale maximale de 0,4 % (ce qui signifie une augmentation maximum de 6€ bruts pour le salaire minimum ou de 13€ bruts par mois pour le salaire médian) assortie d'un chèque consommation (prime corona) de maximum 500€ nets à négocier sectoriellement.

Après l'imposition du carcan des salaires par le gouvernement, il s'agissait tout de même d'aller chercher, dans chaque secteur, le plus possible. A l'heure d'écrire ces lignes, les négociations sectorielles touchent à leur fin excepté pour les banques et les assurances, où les négociations sont particulièrement compliquées. La proposition patronale est une prime non récurrente de 250€ qui couvrirait tant la marge salariale que la prime corona, bien loin des 0,4% et des 500€. Cette proposition est tout à fait déséquilibrée par rapport à la rentabilité du secteur. Un préavis de grève a été déposée dans le secteur des assurances. Affaire à suivre...

Tous les autres secteurs auxquels s'applique la marge salariale ont obtenu le maximum légalement possible... ce qui signifie pas grand-chose (soit 0,4% d'augmentation brute). Une particularité dans le secteur du commerce est que la marge s'applique de manière forfaitaire et correspond à une aug-

mentation de 10€ bruts par mois pour tous les salaires. Cela permet d'augmenter de manière plus importante les petits salaires par rapport aux gros. Un des enjeux autour de la marge salariale était de l'obtenir non seulement à partir de 2022 mais aussi avec un effet rétroactif en 2021. Cela a été négocié dans la plupart de nos secteurs.

Le second enjeu des négociations concernant le pouvoir d'achat était cette fameuse 'prime corona' accordée sous la forme d'un chèque consommation de maximum 500€. Le gouvernement n'avait pas défini de critères pour les entreprises « ayant connu de bons résultats ». Légalement, toutes les entreprises pouvaient l'octroyer. Nous favorisons donc syndicalement un système de couverture automatique de toutes les entreprises avec une possibilité de dérogation (appelée « opting out ») pour les entreprises avec accord de la délégation

syndicale à faire approuver par la commission paritaire. Cette solution de couverture automatique a pu être obtenue dans certains secteurs. Les premières propositions patronales étaient extrêmement restrictives, elles visaient à n'accorder la prime corona qu'aux entreprises ayant connu une croissance très importante de leur chiffre d'affaire. Or, beaucoup d'entreprises, si elles ont vu leur chiffre d'affaire baisser, ont quand même augmenté leur bénéfice car les coûts ont aussi diminué (notamment du fait du chômage temporaire). Nous nous sommes donc battus pour pouvoir élargir les critères le plus possible, parfois à coup d'actions ou de grèves (grève dans le métal; préavis de grève déposé dans la chimie; action dans les assurances). Le tableau ci-dessous reprend les primes dans les principaux secteurs lorsque l'accord a été approuvé. Il est possible de négocier plus en entreprises dans la plupart des commissions paritaires.

### CP Prime corona

CP 207	200€
CP 209	300€ (opting out) + 100 à 200€ variable selon la croissance de la marge brute
CP 326	250€ peu importe le régime de travail
CP 220	150€ si le bénéfice d'exploitation est positif en 2020
CP 200	125€ si croissance de 5% du chiffre d'affaire et bénéfice positif en 2019 et 2020 250€ si croissance de 10% du chiffre d'affaire et bénéfice positif en 2019 et 2020
CP 226	250€
CP 336	125€ si croissance de 5% du chiffre d'affaire et bénéfice positif en 2019 et 2020 250€ si croissance de 10% du chiffre d'affaire et bénéfice positif en 2019 et 2020
CP 202	500€ sauf chez Mestdagh, Match et Smatch : 200€
CP 312	500€
CP 311	250€ si bénéfice positif en 2019 et 2020
Cp 219	200€



Shutterstock

## FINS DE CARRIÈRE

En matière de fin de carrière, les partenaires sociaux ont adopté, mi-juillet, plusieurs CCT interprofessionnelles prévoyant la prolongation des régimes dérogatoires relatifs au crédit-temps fin de carrière et au RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement « pré-pension »).

Le régime de crédit-temps fin de carrière permet de diminuer son temps de travail tout en percevant des allocations de l'ONEm pour compenser le salaire perdu. En principe, il n'est possible d'obtenir ces allocations qu'à partir de 60 ans. Toutefois, deux CCT intersectorielles, valables du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, prévoient l'accès aux allocations à 55 ans dans certaines hypothèses :

- avoir au moins 35 ans de passé professionnel salarié,
- avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 ans précédents (ou au moins 7 ans durant les 15 ans précédents)
- ou avoir exercé un travail de nuit pendant au moins 20 ans. A charge pour les secteurs d'adopter des CCT sectorielles pour activer les exceptions intersectorielles. Dans la majorité des secteurs représentés par la CNE, les CCT sectorielles nécessaires ont été adoptées.

En outre, les CP 200, 209 et 226 prévoient une prime sectorielle complémentaire aux allocations de l'ONEm.

Quant au RCC, qui permet, sous certaines conditions, à un travailleur licencié de bénéficier, en plus des allocations de chômage, d'un complément d'entreprise à charge de son employeur jusqu'à l'âge de sa retraite, il n'est possible qu'à partir de 62 ans et 40 ans de carrière (pour les femmes : 37 ans de carrière en 2021, 38 ans en 2022, 39 ans en 2023 et 40 ans à partir de 2024).

Des dérogations, introduites par le biais de CCT interprofessionnelles applicables à partir du 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 prévoient des conditions d'âge et de carrière moins strictes. Parmi ces dérogations, certaines peuvent se baser exclusivement sur la CCT interprofessionnelle, tandis que d'autres doivent obligatoirement être activées au niveau du secteur (CCT sectorielle) ou de l'entreprise (CCT d'entreprise).

Par ailleurs, le gouvernement impose aux bénéficiaires du RCC une disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi. Cela signifie qu'ils ne sont pas tenus de rechercher activement un emploi, mais doivent répondre à une série d'autres obligations, comme le fait de se présenter et de répondre à toute convoca-

tion d'un service régional pour le placement et la formation (Forem, Actiris, ADG), par exemple. Il est toutefois possible de bénéficier d'une dispense à cette obligation de disponibilité adaptée, à partir de 62 ans ou de 42 années de passé professionnel, lorsqu'une CCT sectorielle en ouvre la possibilité.

Dans la majorité de nos secteurs, les CCT sectorielles nécessaires à l'activation des régimes dérogatoires de RCC et à la possibilité de disposer d'une dispense de disponibilité adaptée ont été adoptées.

Par ailleurs, d'autres mesures ont été négociées par les syndicats pour alléger les fins de carrière :

- La CP 207 prévoit que la condition d'ancienneté requise pour avoir droit aux jours de fin de carrière sectoriels est diminuée à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise (au lieu des 20 ans actuels).
- La CP 209 prévoit qu'un deuxième jour de congé de carrière sera accordé aux travailleurs âgés de 58 ans et plus.
- La CP 220 prévoit que la condition d'ancienneté requise pour avoir droit aux jours de fin de carrière sectoriels est diminuée à 5 ans (au lieu des 10 ans actuels).

*Bénédicte Canivez  
et Clarisse Van Tichelen*

## Actualité

# Les grévistes de la FGTB condamnés

# UN IMMENSE POTENTIEL RÉPRESSIF

Le 19 octobre, la Cour d'appel de Liège a confirmé le jugement du tribunal correctionnel qui condamne dix-sept syndicalistes de la FGTB pour entrave méchante à la circulation. Décryptage avec François-Xavier Lievens, chercheur en droit social à l'UCLouvain.

Rappelez-vous, en 2014, le gouvernement Michel avait annoncé son programme visant à détricoter nos droits sociaux un par un. La violence des annonces a tendu le climat social et nous nous sommes défendus au travers d'actions interprofessionnelles. Au cours de l'une d'elles, des militants de la FGTB ont bloqué l'autoroute E40 à Liège près du pont de Cheratte.

**François-Xavier, les grévistes ont été condamnés pour « entrave méchante à la circulation ». De quoi s'agit-il ?**

C'est une vieille infraction qui visait au départ à protéger la sécurité physique des personnes, par exemple, si quelqu'un bloque une route en vue de blesser autrui. Mais depuis la modification de 1963, elle sanctionne toutes les personnes qui empêchent intentionnellement la circulation, même sans vouloir nuire à l'intégrité physique. A l'époque, le gouvernement avait dit que cela ne visait pas les mouvements sociaux, mais la pratique actuelle va bien dans ce sens.

**Comment cette infraction est-elle utilisée ?**

Jusqu'en 2016, elle n'était pas mobilisée pour réprimer les mouvements sociaux, à ma connaissance. Les grandes grèves de 2015 ont marqué un tournant : un dirigeant FGTB anversois a été condamné pour le blocage d'une route d'accès au port d'Anvers, et dix-sept syndicalistes liégeois ont été sanctionnés pour le blocage de l'autoroute E40. On constate donc la volonté du Minis-

tère public de limiter la contestation en usant de cette infraction. Et le problème est son immense potentiel répressif : un piquet de grève sur une rue, un sit-in, une action « escargots » (file de voitures roulant au pas), une manifestation sans autorisation de la police, toutes ces actions constituent des entraves à la circulation. Cette infraction porte en elle des germes autoritaires parce qu'elle nie un fait important en démocratie : la liberté d'expression et la liberté de réunion, deux ciments de notre constitution, s'exercent souvent dans la rue parce que c'est là qu'elles sont le plus efficaces. Tout pouvoir légitime a besoin d'une opposition qui dispose de moyens de pression légaux, sinon c'est une dictature. Nous n'en sommes pas encore là, mais cette infraction devrait être supprimée pour éviter les dérives.

**Ne peut-on pas invoquer le droit de grève pour se protéger ?**

Le droit de grève est un droit fondamental dont le champ d'application est contesté. Tout le monde s'accorde à dire qu'il protège l'arrêt de travail, mais peut-on l'invoquer pour tenir un piquet ou pour occuper une entreprise ? Le débat reste ouvert. Et dans celui-ci, les cours et tribunaux sont majoritairement d'avis que le droit de grève ne protège rien d'autre que l'arrêt de travail. C'est très restrictif, et même

parfois contraire à nos obligations internationales en matière de respect des droits humains.

**La Cour d'appel a confirmé le jugement du tribunal correctionnel. Existe-t-il encore une chance ?**

Thierry Bodson, le Président de la FGTB qui fait partie des condamnés liégeois, a annoncé son intention de se pourvoir devant la Cour de cassation. Il y a un vrai enjeu juridique dans les décisions liégeoises : la route a été bloquée par des militants anonymes et les personnes poursuivies l'ont été pour leur présence sur les lieux plusieurs heures plus tard et parce qu'elles ont revendiqué que le blocage était le fait de la FGTB. Or, pour condamner quelqu'un,

il faut deux éléments. D'une part, « l'élément moral », l'intention d'entraver la circulation - ce qui était le cas des personnes condamnées, soyons honnêtes. D'autre part, « l'élément matériel », la commission du fait reproché. C'est là que le bât blesse : les personnes condamnées n'ont ni construit la barricade ni mis le feu aux palettes de bois qui bloquaient la route. Leur condamnation me semble donc bancal puisqu'ils n'ont pas matériellement entravé la circulation. Mais cet argument n'a été retenu ni par le tribunal correctionnel ni par la Cour d'appel, et il est très probable qu'il ne le soit pas non plus par la Cour de cassation.

*Propos recueillis par Antoine Arnould*

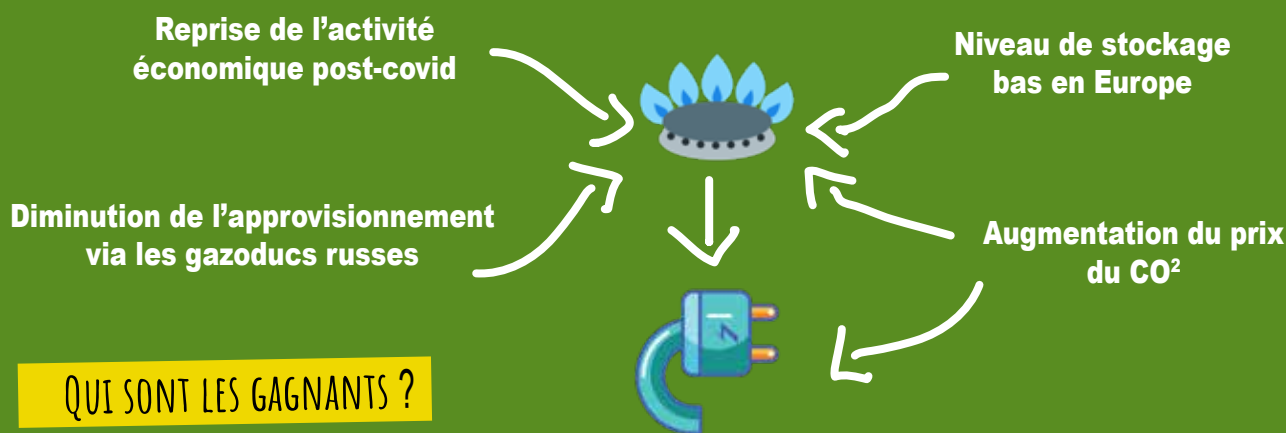
## COMMENT CONTRER LA FLAMBÉE DES PRIX DE L'ÉNERGIE ?



2020



### POURQUOI LES PRIX DE L'ÉNERGIE S'ENVOLENT ?



### QUI SONT LES GAGNANTS ?



#### Engie

le prix de l'électricité augmente alors que le coût de l'énergie nucléaire n'est pas impacté.



#### Les compagnies productrices de gaz

(à l'étranger, il n'y a pas de production de gaz en Belgique).

### QUELLES SOLUTIONS À COURT TERME ?

#### Extension du tarif social

Le tarif social permet de diminuer la facture de gaz et d'électricité de respectivement 64% et 27%. Le tarif social a été étendu à une catégorie importante de ménages vulnérables (près d'un ménage sur cinq en Belgique y a droit). Cette extension devrait être rendue structurelle. En effet, ce sont les ménages à faible revenu qui consacrent la partie la plus grande de leur budget à l'énergie.

#### Augmenter la rente d'Engie vers l'Etat

Un des grands gagnants de la hausse des prix de l'énergie est Engie. Une mesure urgente est d'augmenter la rente qu'Engie doit verser à l'Etat afin de financer des mesures de soutien aux ménages.

#### Réduire la TVA

Une fausse bonne idée. Une baisse de la TVA à 6% entraînerait un retard de 3 à 4 mois de l'indexation des salaires. Cette mesure bénéfique principalement aux entreprises (puisque les salaires augmentent moins vite) et aux ménages qui ont une grosse facture d'énergie (les plus hauts revenus).

#### Chèque énergie

Donner un chèque énergie de XX€ à tous les ménages est une meilleure idée que la TVA puisque cela n'aurait pas d'impact négatif sur l'indexation. De plus, ce chèque soutient proportionnellement plus les petits revenus puisque c'est un montant absolu.

A plus long terme, il existe de nombreuses autres solutions pour réduire la facture d'énergie. D'une part, on peut agir sur la réduction de notre consommation d'énergie, principalement par une grande politique d'isolation des bâtiments publics et privés. D'autre part, on peut réduire le prix de l'énergie en diminuant les différentes taxes souvent contre-redistributives et en réduisant les coûts de distribution et d'énergie (prix plafond, diminution des marges de profits, rationalisation des frais de réseaux etc).

# Chronique juridique

# LE NOUVEAU CONGÉ THÉMATIQUE POUR AIDANT PROCHE

Auparavant, il existait trois formes de congés thématiques : le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et - le plus connu d'entre eux - le congé parental.

Depuis le 1er septembre 2020, une quatrième forme de congé thématique est apparue : le congé pour aidant proche. Voici un petit récapitulatif des règles applicables à ce nouveau régime, qui ont été modifiées et élargies en 2021.

**S**'ils se différencient quant à leurs conditions d'application, ces types de congé thématique ont un point commun : ils vous permettent de réduire - voire de suspendre - votre temps de travail, tout en percevant une allocation de l'ONEm pour compenser partiellement la perte de revenus liée à la réduction du temps de travail.

## QUI A DROIT AU CONGÉ POUR AIDANT PROCHE ?

Le congé pour aidant proche est un droit applicable à tout travailleur qui apporte une aide ou un soutien à une personne qui, en raison de son âge avancé, de son état de santé ou d'un handicap, est en situation de dépendance.

Tant la personne « aidée » que la personne « aidante » doivent réunir certaines conditions légales. Ainsi, la personne aidée doit, entre autres, avoir atteint certaines normes de dépendance ou de perte d'autonomie (score d'au moins 12 points sur l'échelle médico-sociale). La personne aidante (l'aidant proche) doit, quant à elle, notamment avoir développé une relation de confiance ou de proximité, affective ou géographique avec la personne aidée et lui apporter un soutien et de l'aide à des fins non professionnelles, d'une manière gratuite et avec le concours d'au moins un intervenant professionnel à concurrence d'au moins 50 heures par mois ou 600 heures par an. Notons que la personne aidée ne doit pas forcément faire partie de la famille ou du ménage de l'aidant proche.

Pour obtenir la reconnaissance en tant qu'aidant proche, vous devez adresser une demande auprès de votre mutuelle au moyen d'une déclaration sur l'honneur.

## Reconnaissance générale et reconnaissance spécifique

Attention ! Il existe deux types de reconnaissances : la reconnaissance générale en tant qu'aidant proche et la reconnaissance spécifique pour l'octroi de droits sociaux. La reconnaissance générale, qui est délivrée pour une durée indéterminée, vise à augmenter la visibilité du rôle d'aidant, mais n'a aucune valeur dans le cadre du congé thématique pour aidant proche. Seule la reconnaissance octroyant des droits sociaux vous permettra de demander un congé pour aidant proche à votre employeur et des allocations à l'ONEm. Sa durée de validité est limitée à un an (renouvelable).

Si vous obtenez la reconnaissance octroyant des droits sociaux, vous pourrez prétendre au congé pour aidant proche sans devoir réunir d'autres conditions. En effet, le droit au congé pour aidant proche n'est pas conditionné à un seuil d'ancienneté chez votre employeur actuel.

## QUELLES SONT LES FORMES DE CONGÉ POUR AIDANT PROCHE ?

Le congé pour aidant proche peut être pris sous trois formes différentes. Une suspension complète des prestations vous permettra d'arrêter complètement de travailler. Vous pourrez prendre cette première forme

quel que soit votre régime de travail (temps plein ou temps partiel). Une réduction des prestations à mi-temps vous permettra de réduire vos prestations à 50% de l'horaire de travail à temps plein.

Pour pouvoir prendre cette deuxième forme, vous devez être occupé à temps plein. Enfin, une réduction des prestations à concurrence d'un cinquième-temps vous permettra de réduire vos prestations à 80% de l'horaire de travail à temps plein. Pour pouvoir prendre cette troisième forme, vous devez également être occupé à temps plein.

## Quelle est la durée du congé pour aidant proche ?

Une distinction doit être établie entre la durée maximale applicable par personne nécessitant une aide et la durée maximale applicable sur l'ensemble de votre carrière.

### *Durée maximale par travailleur*

Sur l'ensemble de votre carrière, vous aurez droit, au titre d'aidant proche, soit à maximum six mois de congé en cas de suspension complète de vos prestations, soit à maximum douze mois en cas de réduction de vos prestations à mi-temps ou à concurrence d'un cinquième-temps.

### *Durée maximale par personne nécessitant une aide*

La durée maximale du congé pour aidant proche par personne nécessitant une aide a été allongée au 1er septembre 2021, soit un an après l'entrée en vigueur du régime.





Shutterstock

Désormais, la durée maximale du congé par personne aidée est de :

- Trois mois en cas de suspension complète des prestations
- Six mois en cas de réduction des prestations à mi-temps ou à concurrence d'un cinquième-temps

Vous avez également la possibilité de fractionner les trois mois de suspension par période d'un mois (1, 2 ou 3 mois). En ce qui concerne la réduction de prestations (à mi-temps ou à concurrence d'un cinquième-temps), il est possible de fractionner les six mois par période de deux mois (2, 4 ou 6 mois). Par exemple, sur l'ensemble de votre carrière, vous pouvez prendre un congé pour aidant proche pour octroyer de l'aide à six personnes différentes, à concurrence d'un mois par personne aidée.

### COMMENT EFFECTUER LA DEMANDE D'UN CONGÉ POUR AIDANT PROCHE ?

Pour mettre en œuvre son droit au congé pour aidant proche, vous devrez accomplir trois démarches :

1. Adresser une demande de reconnaissance auprès de votre mutuelle
2. Avertir votre employeur au moyen d'une lettre écrite, envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre à l'employeur, ce dernier signant un double à titre d'accusé de réception. Vous devez mentionner la période pendant laquelle vous prenez le congé pour aidant proche et joindre l'attestation de reconnaissance de la mutuelle. L'avertissement doit parvenir à votre employeur au moins sept jours avant le début du congé. Si votre employeur y consent, ce délai de sept jours peut être réduit.

3. Introduire une demande de prestations auprès de l'ONEm via un formulaire en ligne.

### QUEL EST LE MONTANT DE L'ALLOCATION DE L'ONEM ?

L'allocation est forfaitaire, c'est-à-dire qu'elle est indépendante du salaire que vous percevez effectivement.

Le tableau ci-dessous indique les montants applicables depuis le 1er septembre 2021.

Le montant de l'allocation peut éventuellement être cumulé avec les revenus issus de certaines activités (activité salariée complémentaire préexistante ou activité indépendante). Néanmoins, les règles en matière de cumul propre au secteur privé devront être respectées.

### QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DU CONGÉ POUR AIDANT PROCHE ?

#### Conséquences sur la relation de travail

Lorsque vous activez votre droit au congé pour aidant proche, vous bénéficiez automatiquement d'une protection contre le licenciement.

Pendant toute la période qui débute le jour de la demande introduite auprès de votre employeur et qui se termine trois mois après la fin du congé, votre employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail, sauf à

justifier un motif grave ou un motif suffisant dont la nature et l'origine sont étrangères au congé. A défaut, il devra vous payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, en plus de l'éventuelle indemnité de rupture de contrat.

#### Conséquences sur les vacances annuelles

Les jours d'interruption liée à un congé thématique, tel que le congé pour aidant proche, n'étant pas assimilés à des journées de travail normal, la durée des vacances annuelles de l'année civile suivante sera réduite.

#### Conséquences sur le crédit-temps

Les périodes d'interruption liées à un congé pour aidant proche n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la durée maximale du crédit-temps pour motif dont vous pouvez bénéficier au cours de votre carrière.

#### Conséquences sur la pension

Les périodes d'interruption liées à un congé pour aidant proche et pour lesquelles vous avez perçu une allocation de l'ONEm sont intégralement prises en compte pour la pension de salarié. Ainsi, les périodes d'interruption seront prises en compte dans le calcul de la carrière pour le départ à la pension anticipée ainsi que pour le calcul du montant de la pension.

**Bénédicte Canivez**

### Montants de l'allocation de l'ONEm applicables depuis le 1er septembre 2021

	100%	50%		20%	
		< 50 ans	≥ 50 ans	< 50 ans	≥ 50 ans
Montant de base	780,66	359,84	485,11	122,08	183,11
Montant majoré*	1.314,19	605,77		242,30	

(\*) Pour obtenir le montant majoré, vous devez cohabiter exclusivement avec un ou plusieurs enfant(s) à charge âgé(s) de moins de 18 ans (21 ans en cas de handicap) dont vous êtes le parent au premier degré.



Shutterstock

# LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN, CE MAL-AIMÉ

Depuis quelques années, l'UE fait des efforts pour paraître plus proche des travailleurs. La manière dont elle traite le dialogue social européen ne confirme pas ces belles intentions.

**L**e dialogue social est un canal essentiel d'amélioration du sort des travailleurs. L'essentiel du droit social belge provient des conventions collectives de travail négociées entre patronat et syndicat à tous les niveaux, de l'entreprise au niveau national. En Europe, le dialogue social existe aussi. Il a été créé dans les années 1980, à l'époque où la Commission européenne était présidée par Jacques Delors. Les interlocuteurs sociaux européens, comme la Confédération européenne des syndicats et Business Europe, ont la possibilité de conclure des accords sociaux qui seront ensuite rendus contraignants dans tous les Etats membres par l'adoption d'une législation européenne. Certaines de nos dispositions légales, comme celles relatives au congé parental et à la non-discrimination vis-à-vis des travailleurs à temps partiel, découlent en partie d'accords sociaux européens.

## UN DIALOGUE SOCIAL FAIBLE

Dès le départ, le dialogue social européen est plus faible que le dialogue social national. Cela s'explique par le fait que les compétences sociales les plus importantes restent exercées par les Etats membres. C'est le cas de ce qui constitue le cœur de la négociation collective, la formation des salaires. Le dialogue social européen n'a pas d'influence sur nos salaires. La faiblesse du

dialogue social européen s'explique aussi par l'absence d'un droit de grève européen. En Belgique, lorsque le patronat refuse de négocier, la grève est le moyen ultime pour débloquer la situation. Au niveau européen, c'est quasi-impossible car il n'existe pas de droit de grève européen ; il est en outre difficile d'organiser une grève à l'échelle du continent dès lors que les réalités sociales sont très différentes d'un pays à un autre.

En pratique le seul moyen de pousser des patrons réticents à négocier est l'initiation d'un projet de législation sociale par la Commission. Plutôt que de subir un texte imposé « du dehors », le patronat préfère y apporter sa touche en le négociant avec les syndicats. L'art. 155 du Traité de Lisbonne permet justement aux partenaires sociaux de reprendre la main lorsque la Commission initie un projet de législation sociale.

## UNE COQUILLE DE PLUS EN PLUS VIDE

Le dialogue social européen ne peut fonctionner que si la Commission « amorce la pompe ». C'est ce qui s'est produit dans les années 1990, période la plus fertile du dialogue social européen. Dès les années 2000, la machine s'est sérieusement grippée. La Commission initiant de moins en moins de législations sociales, le patronat européen

n'est plus mis sous pression. C'est la première étape de la création d'une coquille vide. Cette évolution s'accélère dans la dernière décennie, lorsque la Commission bloque des accords malgré tout conclus par les partenaires sociaux européens. C'est un véritable tournant. Auparavant, les accords conclus étaient automatiquement transformés en législation contraignante par la Commission. Autrement dit, la Commission ne pouvait bloquer un accord si son contenu ne lui plaisait pas. En 2012, un accord visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs des salons de coiffure est bloqué par la Commission européenne. Celle-ci récidive en 2018, en refusant de transposer un accord conclu entre partenaires sociaux européens des services publics visant à améliorer les droits à l'information et à la consultation des travailleurs de ce secteur.

La Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU), négociatrice de cet accord, porte alors l'affaire devant la Cour européenne de justice, mais est déboutée en septembre dernier. Une décision en contradiction flagrante avec l'article 152 du Traité de Lisbonne, lequel énonce que « l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux » et « facilite le dialogue entre eux ».

*Etienne Lebeau*

# Portrait

## David Murgia

# CELUI QUI CHOÏSIT LA RADICALITÉ

David Murgia est comédien, bruxellois, mais aussi d'Espagne ou de Sardaigne. Sur une terrasse de Saint-Gilles, il nous parle de son enfance, à l'ombre des terrils, de politique et de radicalité.

J'ai eu une enfance plutôt non-politisée. Fils d'ouvrier, mais ouvrier atomisé, papa plafonneur pour des petits patrons, toujours sur des chantiers ; maman coiffeuse depuis l'âge de 14 ans. On ne parlait jamais de politique à la maison, mais, à l'adolescence, la politique était partout, dans la cour de récréation, dans les inégalités sociales autour de nous. Je viens d'une petite banlieue bétonnée de Liège, un ex-campagnes avec des mines de charbon et des terrils, là où toutes les migrations s'entassaient. La politique était observable, on se rend compte assez vite des inégalités.



Et puis, plus tard, quand on sort d'une école d'art, on s'affilie à un syndicat avant tout parce qu'il est un organisme de paiement. Et là, s'instaure une relation très étrange et dangereuse selon moi. Parce que, plutôt que de fédérer les travailleurs sans statut à réclamer des conditions sociales dignes, plutôt que de construire des revendications dans une lutte, on est juste dans un rapport administratif et dépolitisé. Ce manque de lien politique dans un espace qui doit être éminemment politique est dangereux parce qu'il crée une désaffiliation importante.

Moi c'est à travers l'histoire du théâtre que j'ai appris le rôle du politique, du syndicalisme, de la lutte. Je connais les grèves de 60, la guerre d'Espagne, ce que peut un syndicat dans une situation politique forte. Dans tous les pays où il y a un syndicat, les conditions de travail sont bien meilleures, les inégalités se réduisent, mais ça ne m'empêche pas d'avoir un discours critique, ce que ne produit pas le syndicat pour l'instant. On est tous actuellement dans cette pensée managériale, sans classe, où on serait tous dans le même bateau. Comme si on était tous un peu de la même fa-

mille, avec les mêmes objectifs ! C'est quand même une pensée très dangereuse. Il faut retrouver un rapport de force, c'est indispensable dans cette époque où on tente de tout « moyenniser », de tout harmoniser.

Mais le syndicat, ce sont les travailleurs qui le font. Et pour le récupérer, il faut l'investir, même si ces grosses machines sont parfois décourageantes. Quand on est artiste, on est chômeur parce qu'on n'a pas de statut. Et plutôt que de fédérer les travailleurs sans statut à réclamer des conditions sociales dignes, plutôt que de construire des revendications dans une lutte, on est parfois là juste pour vérifier que toutes les cases sont bien cochées...

Les syndicats ont été créés aux cœurs de usines. Mais que fait-on aujourd'hui quand il n'y a plus d'usine ? Quand il n'y a plus de CDI, quand les gens sans papier travaillent dans les arrières-cuisines des restos ? Comment défend-on les travailleurs ? Parce que c'est ça l'enjeu, défendre les travailleurs et pas ceux qui ont déjà obtenu des conditions sociales stables

et dignes. L'enjeu c'est de combattre l'indignité, partout où elle se trouve, et de créer des statuts là où il n'y en a pas.

Le syndicat devrait tenter l'exercice de la radicalité, de la non compromission. Les motifs qui mettent en action doivent être plus dynamiques et plus complexes. Pendant toute cette année écoulée, il y avait de vraies inventions à faire avec le secteur culturel et on l'a fait un peu, quand on a occupé ensemble le Théâtre de la Monnaie. Ça pourrait se faire plus ! Si le syndicat étend ses motifs d'action, il va trouver d'autres identités à défendre, et donc aussi inventer de nouveaux modèles d'action.

*Propos recueillis par Linda Léonard*

---

**Bon à savoir :** avec d'autres, la CNE a créé CSC CULTURE, première plateforme intégrée des travailleurs de la culture, quel que soit leur demande, leur employeur ou leur statut.  
www.csc-culture.be · 02/244.31.05  
cscculture@acv-csc.be



# DES SALAIRES JUSTES POUR LES TRAVAILLEURS DES ONG !

La COP26 à Glasgow a une fois de plus mis en lumière l'importance des ONG dans la défense des valeurs démocratiques et progressistes, notamment en matière de justice climatique. Les travailleurs de ces ONG déploient sans relâche un plaidoyer relayant les préoccupations sociales du terrain, face aux décideurs économiques et politiques. Pourtant, vous pouvez travailler 15 ans dans la même association sans que votre salaire n'augmente d'un euro.

**E**n tant que siège de nombreuses institutions internationales, Bruxelles concentre bon nombre de ces travailleurs. À côté du secteur des Ambassades et de celui des Écoles européennes, la CNE représente ce personnel dans la commission paritaire du Non Marchand (CP 337), celle qui couvre les associations qui ne sont pas reprises dans une autre CP du Non Marchand.

Dans ce secteur de la « Société civile », vous pouvez travailler 15 ans dans la même association sans que votre salaire n'augmente. L'absence de barème dans le secteur entraîne des situations précaires, arbitraires, et rend difficile pour ces travailleurs la possibilité de se projeter.

FairCSO, un collectif de travailleurs du secteur des ONG qui s'organise depuis quelques années pour faire connaître et respecter leurs droits au travail, a lancé en 2020 une pétition afin d'obtenir une échelle barémique obligatoire pour ce secteur. La CNE et l'ACV Puls, suivie par le front commun syndical, soutiennent cette initiative.

## DES RÉALITÉS PRÉCAIRES

Un sondage réalisé en 2018 par FairCSO auprès de plus d'une centaine de travail-

leurs du secteur des ONG a révélé que 20% d'entre eux étaient payés en-dessous de 2.000€ bruts pour un diplôme universitaire et entre 3 et 5 ans d'expériences. Plus de 60% des travailleurs sondés considèrent leur salaire comme inadéquat par rapport à la fonction exercée. La plupart des travailleurs de ces ONG et associations humanitaires se retrouvent donc dans des situations instables alors qu'ils ont déjà des conditions de travail difficiles. Plus de 50% déclarent avoir déjà eu des troubles du sommeil ou de l'anxiété à cause de leur travail.

Ces institutions dépendent pour la plupart des commissions paritaires 329.03 et 337 qui ne prévoient pas de barèmes. Ceci laisse la possibilité à chaque employeur de décider arbitrairement le montant et l'évolution éventuelle des salaires, tant qu'ils ne descendent pas en-dessous du salaire minimum belge, qui se situe aux environs de 1.600€ bruts par mois. Ceci a pour conséquence un manque total de transparence sur la façon dont les salaires sont déterminés et entraîne des inégalités au sein même des institutions, particulièrement entre hommes et femmes.

S'ils viennent du monde entier pour travailler à Bruxelles dans les ONG internationales,

ils n'en restent pas moins des travailleurs comme les autres, ayant droit à des conditions de travail et des rémunérations dignes, négociées collectivement.

## LES TRAVAILLEURS S'ORGANISENT

Est-ce légal ? Pour l'instant. Est-ce juste ? Non. C'est pourquoi le collectif FairCSO, avec l'appui des syndicats, a déposé l'année dernière sa pétition aux présidents des deux commissions paritaires, réclamant des barèmes obligatoires pour tous les travailleurs de la société civile.

Les négociations avec le banc patronal ont démarré en juin dernier, sans résultat significatif à ce stade. D'ores et déjà, des actions symboliques sont annoncées pour la Saint Nicolas, car les travailleurs veulent plus que du chocolat pour cette fin d'année ! Ce qu'ils apportent à la société justifie pleinement qu'ils disposent de conditions salariales comparables au reste du secteur Non Marchand.

*Sarah Devigne*

## Commerce

# QUI A DIT QUE LES ACTIONS SYNDICALES NE SERVAIENT À RIEN ?

Les travailleurs du commerce ont fait part de leur ras-le-bol ces dernières semaines. La détermination du personnel de Lidl, Aldi et Mestdagh a permis de rappeler deux choses : les conditions de travail sont souvent compliquées alors que le secteur se porte bien ; c'est la mobilisation collective et le travail syndical qui affranchissent et permettent d'améliorer ces conditions.

Les mois d'octobre et de novembre ont été particulièrement agités dans la grande distribution. Après le choc de Logistics Nivelles, principal approvisionneur des magasins Carrefour, des mouvements de grève spontanés et organisés ont vu le jour dans des centaines de commerces de détails de biens de consommation.

### LES TRAVAILLEURS DE LIDL ALLUMENT LA MÈCHE

Ce sont les travailleurs de Lidl qui ont, en premier, allumé la mèche. Mi-octobre, des piquets volants ont été mis en place dans les différentes provinces de Belgique et une centaine de magasins ont dû fermer boutique. Dans la nuit du 18 au 19 octobre, direction et syndicats (avec une grosse implication de la CNE) ont finalement conclu un accord. 42 heures supplémentaires de travail par semaine seront ainsi injectées dans les magasins. Là où le personnel est absent pour cause de maladie, le soutien d'équipes volantes sera renforcé. Enfin, un calendrier de négociations a aussi été défini jusque fin mars 2022 pour poursuivre les discussions, notamment sur la durée de travail. Après consultation démocratique, les travailleurs ont approuvé ce projet.

### CEUX D'ALDI EMBRAYENT

Deux semaines plus tard, ce sont les travailleurs d'Aldi qui ont fait savoir leur colère. Une trentaine de magasins, particulièrement

à Liège, Namur et dans le Hainaut, ont laissé les volets baissés pendant quelques jours. De nouveau, ce n'est pas le fruit du hasard si, sous la pression des travailleurs, un accord a été obtenu durant la nuit du 9 novembre. Nous avons désormais la certitude que la direction engagera du personnel pour soulager les travailleurs de Lidl, précisément comme suit : jusqu'à fin décembre 2021, deux heures par équivalent temps plein ; à partir du 1er janvier 2022, une heure par équivalent temps plein ; une embauche équivalente à 8 heures par semaine et par magasin.

### MESTDAGH : LA VIGILANCE S'IMPOSE MALGRÉ CETTE NOUVELLE VICTOIRE

Ce fut ensuite au tour des travailleurs de Mestdagh de débrayer. Une charge de travail trop élevée, trop de contrats précaires et non formés, une mauvaise organisation du travail, un manque de personnel et d'anticipation pour la fin d'année ont poussé le personnel à arrêter de travailler dans au moins 42 magasins sur les 50 de la chaîne ! Face à cette détermination, la direction de Mestdagh a également dû se faire à l'idée que, sans travailleurs, les magasins ne tournaient plus et sa richesse ne se créait plus. Un accord après plus de 13 heures de discussion en bureau de conciliation a donc été trouvé aux petites heures ce 24 novembre.

Approuvé par les militants syndicaux, cet accord n'est néanmoins pas extraordinaire,

au vu de la situation de l'entreprise. Mais il permet toutefois d'obtenir, entre autres, un peu plus d'heures dans les magasins pour le trimestre qui arrive et, de manière structurelle, de stabiliser les contrats, de réduire quelque peu la précarité, et de garantir une structure minimum en heures prestées pour chaque magasin. Cela dit, nous vérifierons scrupuleusement l'application de cet accord car nous restons méfiants étant donné l'application approximative du dernier accord d'avril.

### LA MOBILISATION COLLECTIVE A ENCORE PAYÉ !

Qui a dit que les actions syndicales ne servaient à rien ? Ces deux derniers mois dans le secteur du commerce ont en tout cas prouvé tout le contraire ! La mobilisation collective, la détermination des travailleurs et l'expertise syndicale ont permis aux travailleurs de Lidl, Aldi et Mestdagh de voir leurs conditions de travail concrètement s'améliorer. Nous tenons d'ailleurs à remercier aussi tous nos militants qui se sont courageusement et solidairement battus pour arracher ces accords. La CNE, quant à elle, sera toujours à vos côtés !

*Antoine Arnould*



L'équipe à la Une

# QUAND UNE ENTREPRISE MULTINATIONALE PREND DES COURS DE DROIT BELGE

Depuis de nombreuses années, Honeywell se montre comme une entreprise incontournable en matière de détection incendie, sécurité, gestion des bâtiments notamment. Mais devenir leader en Belgique ne peut pas, et ne se fera pas à tout prix. Le « quoi qu'il en coûte » prôné outre Quiévrain n'a pas sa place en Belgique, et la multinationale vient de l'apprendre à ses dépens.

**D**ébut février 2016, les employés de l'entreprise découvrent sur leurs fiches de paie une réduction conséquente de leurs assurances hospitalisation, souscrites pour eux et leur famille. La délégation syndicale n'avait pas été concertée, ni même avertie.

Les délégués, suite à l'impossibilité de dialoguer avec l'entreprise, se sont retournés vers leurs centrales syndicales (Puls/CNE).

## TROP C'EST TROP !

L'entreprise a pris la mauvaise habitude de prendre ce type de décision, unilatéralement, et principalement lorsqu'il s'agit des conditions de rémunérations et d'emploi. Une révision de l'offre de voitures de société est également en cours. Il était dès lors important pour Puls et la CNE, et a fortiori pour les travailleurs concernés, de ne pas laisser passer cette diminution.

Une trentaine de courageux salariés, soutenus par deux avocats mandatés par les 2 centrales employées, se sont donc unis pour

porter l'affaire au tribunal et réclamer la suspension des modifications unilatérales prises par l'employeur et donc le retour aux droits d'origine.

Pour les avocats des travailleurs, cette assurance est un élément essentiel du contrat, et donc de leurs revenus. Honeywell plaiderait quant à elle qu'une telle assurance peut faire partie du contrat mais pas ses termes et conditions. En résumé : s'il est bien inscrit que l'on DOIT leur offrir une assurance hospitalisation, rien ne nous empêche de modifier ce qu'elle contient.

## UNE VICTOIRE QUI FERA DATE

En ce mois d'octobre 2021, après des mois d'attente, le Tribunal du travail de Bruxelles

a donné raison au groupement de travailleurs. La réduction des primes d'assurance hospitalisation est bel et bien assimilée à une réduction du salaire, ce qui est interdit par le droit du travail en Belgique.

Cette victoire syndicale au tribunal du travail contre la société Honeywell fera date pour de très nombreux travailleurs en Belgique. Il y a en effet dans notre pays de plus en plus d'employeurs qui réduisent les avantages en nature et autres extra-légaux afin de réduire les coûts de la main-d'œuvre. Voici un jugement sur lequel tout travailleur et toutes les équipes syndicales vont maintenant pouvoir s'appuyer lors de leurs prochaines négociations avec leur employeur.

*Florence Boisart*

Vous le savez, habituellement, cette page dédiée aux victoires d'équipe syndicale est constituée d'une interview de militants de l'entreprise concernée. Cette fois, il n'a pas été possible d'obtenir une interview de la délégation malgré cette réussite importante dont ils peuvent pourtant être fiers. Les travailleurs et délégués contactés ont préféré garder l'anonymat ou ne pas répondre. L'entreprise préfère apparemment que tout ceci ne s'ébruite pas trop.

# ACTIONS HISTORIQUES A LA MUTUALITÉ CHRÉTIENNE

La Mutualité Chrétienne, plus grande mutualité de Belgique avec 4,5 millions d'affiliés, est en pleine réorganisation. En effet, en 2017 la MC a décidé de revoir son modèle d'organisation et de gouvernance. Ce processus de réorganisation, que la direction a appelé NOVA, doit aboutir le 1er janvier 2022. L'idée principale de cette grande réforme est de passer de huit mutualités francophones et germanophone à une seule. La MC ne comptera donc plus que deux mutualités en 2022, une en Flandre et une en Wallonie.

Mission essentielle négligée : la mutualité est un organisme de sécurité sociale et non pas une assurance privée

Le conseil d'administration et la direction ont voulu à tout prix poursuivre le processus pendant la crise sanitaire. De ce fait, les missions essentielles des mutualités ont été négligées, à savoir les remboursements des soins de santé et le paiement des indemnités d'incapacité aux affiliés.

Ceux-ci ont dès lors commencé à se plaindre des retards, à juste titre. Mais ces plaintes sont directement arrivées vers les membres du personnel, qui sont devenus de plus en plus surchargés et mis sous pression.

## SUCCÈS SYNDICAL HISTORIQUE

Face à cette dégradation des conditions de travail et du service aux membres, la



délégation syndicale a décidé d'organiser des arrêts de travail dans chacune des huit mutualités. Pendant deux semaines du mois de septembre, les travailleurs de la MC ont organisé un arrêt de travail par jour.

Ce mouvement fut un réel succès ! Les 150 délégués CNE, les permanents des différentes régions et tous nos affiliés ont réalisé un travail formidable de préparation, de négociation et de mobilisation de leurs collègues. Le mouvement a puisé ses forces dans la volonté de rendre un service de qualité à la population. En effet, les actions ont été organisées afin que la mutualité puisse remplir les rôles essentiels confiés par l'Etat : rembourser les soins de santé et payer les indemnités. C'est donc avant tout pour les affiliés de la MC que nous avons réalisé ces arrêts de travail.

Ces mouvements populaires sont d'autant plus une réussite qu'ils sont historiques ; c'est en effet rare qu'il y ait des actions syndicales de ce genre au sein de la Mutualité Chrétienne.

## ÊTRE PROCHE DES GENS NÉCESSITE DES MOYENS

La balle est désormais dans le camp de l'employeur. Nous espérons que celui-ci nous a bien entendu et qu'il prendra en compte nos revendications, c'est-à-dire

se donner les moyens nécessaires pour assurer les missions essentielles de la Mutualité Chrétienne. Un certain nombre de travailleurs a déjà été embauché pour résoudre le problème dénoncé par la CNE. Mais il faut du temps pour que ces travailleurs soient correctement formés.

Nous sommes de toute façon persuadés que la direction fera ce qu'il faut. Sinon, nous allons devoir entamer d'autres actions. La direction sait désormais que son personnel est mobilisable et capable de franchir une étape supplémentaire. Il en va aussi de l'intérêt de tous les affiliés !

Le processus NOVA veut transformer la mutualité. L'essence même d'une mutualité est d'être proche des gens, de ses 4,5 millions d'affiliés. La CNE, l'équipe syndicale en place, et les travailleurs ne manqueront pas de le rappeler si la direction ne gère plus la mutualité comme une entreprise sociale !

*L'équipe CNE des MC*

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

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

Ont participé à ce numéro

Antoine Arnould - Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Sarah Devigne  
Etienne Lebeau - Linda Léonard - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse  
Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes et 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)

# CoDIV LONG...

« Faites attention, quand une démocratie est malade, le fascisme vient à son chevet... mais ce n'est pas pour prendre de ses nouvelles. »

*Albert Camus*

**L**a crise du Covid est derrière nous. Une crise, c'est le moment inattendu où tout doit changer. C'était il y a un an et demi : on cousait des masques, on apprenait aux enfants à éternuer dans leur coude, on applaudissait les soignants ...

Nous sommes, depuis longtemps déjà, dans tout autre chose : le Covid s'est installé durablement. Et puisque « l'après- Covid », c'est dans trop longtemps, nous avons besoin de mesures démocratiques, claires et collectives pour vivre malgré la pandémie. Or, ces mesures, nous ne les avons pas : les Codeco à la petite semaine se limitent à des réponses à court terme, parfois contradictoires, et étroitement sanitaires.

Non pas que le péril sanitaire puisse être négligé. Le Covid tue. Trop de décès, de familles endeuillées, de malades de longue durée. Trop de poids et de peur pour nos collègues des soins de santé. Trop de victimes indirectes à cause de soins reportés... Pas question de sous-estimer cela. Ni non plus les autres dégâts du Covid : isolement des personnes âgées ou fragiles, appauvrissement des précaires et explosion des inégalités, souffrance et épuisement sur les lieux de travail, déscolarisation des enfants...

Ni la menace du **CoDiv** : le virus de la confusion et de la division. Jamais les travailleurs et travailleuses n'ont été si divisés : vaccins, CST, menaces de sanctions contre-productives contre les soignants : chaque question divise et paralyse. Pourquoi ? En partie parce que des provocateurs d'extrême-droite, prophètes illuminés d'une « liberté individuelle » illimitée ou pseudo-médecins diplômés de YouTube, voient dans la crise actuelle une occasion en or d'en finir avec la démocratie et le vivre-ensemble. Et qu'ils trouvent un terrain fertile dans la peur ou les doutes légitimes de beaucoup de gens.

Et en partie parce que nos gouvernements ont trop renvoyé à des réponses individuelles et culpabilisantes, sans apporter de réponses stables et collectives. Pourquoi, alors qu'on sait depuis un an que c'est essentiel, tous les lieux collectifs ne sont pas équipés d'aération adéquate ? Pourquoi, depuis deux

ans, n'y a-t-il pas eu un investissement massif dans les soins de santé - y compris la prévention et la médecine de proximité, et y compris en revalorisant ces métiers « essentiels ». Pourquoi, alors qu'on connaît le rôle des « comorbidités » (hypertension, obésité, maladie respiratoire...) un grand effort n'a-t-il pas été fait pour transformer notre alimentation et nos modes de vie ? Et pourquoi le rôle de la mondialisation et de la destruction de la nature dans la multiplication des pandémies n'est-il pas vraiment questionné ?

De telles mesures demandent du temps et du courage politique. Faute de courage ou de clairvoyance, la réponse est étroite : vaccin et CST. A l'usage, le CST apparaît comme une mauvaise idée : prétexte à relâcher les gestes-barrière, il semble surtout servir de carotte et de bâton pour pousser les gens à se faire vacciner sans que le gouvernement ose prononcer le mot « obligation » - sauf dans des versions discriminatoires ciblées sur le seul personnel soignant. Quant au vaccin, oui, il fonctionne. Non pas comme la « formule magique » qu'on nous avait laissé espérer. Mais il diminue beaucoup les risques graves et les décès : et ce n'est pas rien ! On voudrait alors qu'il soit vraiment accessible à tous, et que le gouvernement s'engage à le rendre disponible rapidement partout dans le monde - sinon la ronde des variants ne finira jamais ! Pour l'instant, le gouvernement De Croo s'oppose encore à la levée des brevets !

Il faudra encore beaucoup de temps et de courage pour nous débarrasser du Covid. Si nous voulons, en attendant, vivre dans une société juste, débarrassons-nous d'urgence du CoDiv - du virus de la confusion et de la division.

Car nous aurons besoin d'unité du monde du travail pour nous battre contre d'autres fléaux que le Covid n'a pas fait disparaître: pauvreté, bas salaires, destruction écologique... Autant de manifestations d'un capitalisme cannibale qui contribue aussi bien à la multiplication des pandémies depuis 30 ans qu'aux tragiques inondations de cet été... « **Un peuple uni, dit-on, ne sera jamais vaincu** ». Face aux bombes à retardement sociale et climatique, pouvons-nous prendre le risque d'être désunis ?

*Felipe Van Keirsbilck*  
*secrétaire général*