

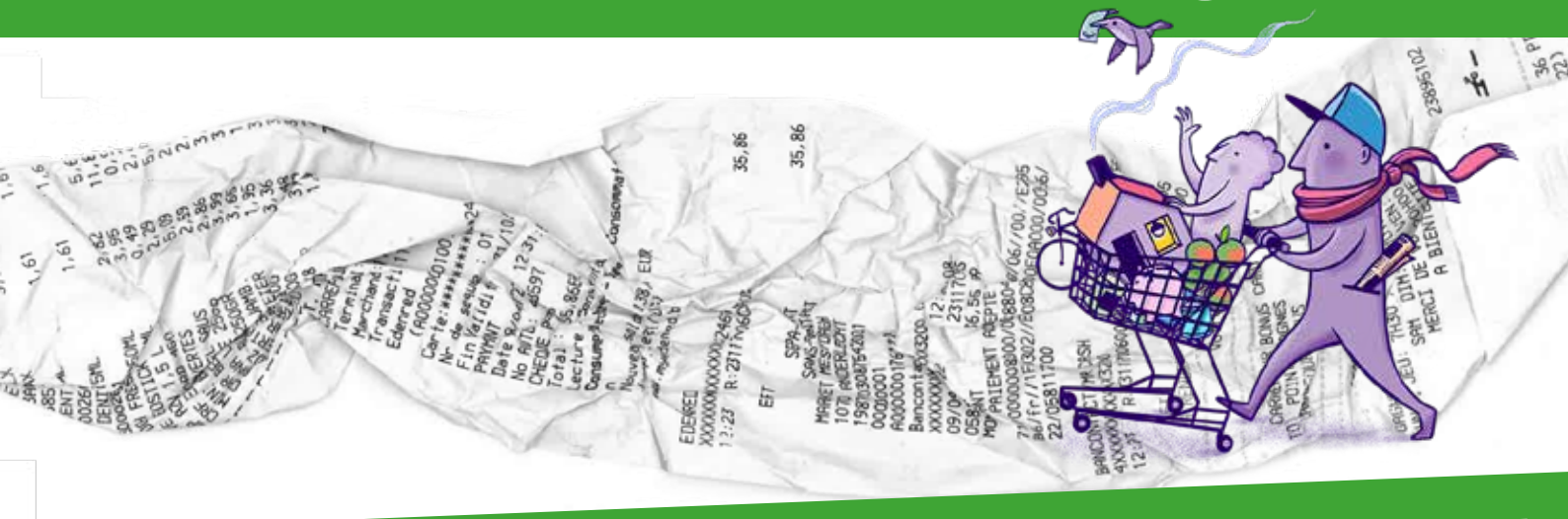
**Chronique
juridique**
Le CDD
en 5 questions

Actualité
Comportements
sexistes et violence
faite aux femmes :
Voir, juger, agir



Culture
La servante écarlate
Quand la fiction
devient trop réelle

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



ÇA SUFFIT !

Le gouvernement et les patrons doivent nous entendre

Grève générale le 9 novembre

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Facture payable, planète vivable

Si on considère qu'avant la crise Covid, une personne sur 5 en Belgique était en situation de précarité énergétique, on imagine aisément le drame social qui se joue en ce moment. Ce drame n'a rien d'inéluctable.

6 Actualité Comportements sexistes et violence faite

aux femmes - Voir, juger, agir
Action Femmes CNE a lancé début 2022 une enquête auprès de tou. tes ses affilié. es pour mieux connaître la situation en entreprise concernant les comportements sexistes et les violences faites aux femmes.



8 Chronique juridique Le CDD en 5 questions

La conclusion d'un Contrat à Durée Déterminée doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit, contenant un terme certain. Conclu en dehors du cadre légal, un CDD peut être considéré comme un CDI.

10 Ça se joue en Europe Où va la politique

énergétique européenne ?
La guerre en Ukraine mais surtout le réchauffement climatique nous obligent à changer de modèle énergétique et à sortir des énergies fossiles. Mais quelle direction l'Europe prend-elle ?

11 Culture La servante écarlate

Quand la fiction devient trop réelle
Le livre de Margaret Atwood, vendu à plusieurs millions d'exemplaires, a servi de point de départ à un film, un opéra, un ballet et même un roman graphique.



12 Finances Nos aînés au cœur de la marchandisation

du monde
Ce 18 mai, le CE du groupe de maisons de repos Anima a été informé de la reprise par AG Insurance. Vingt-quatre maisons de repos entrent donc dans le giron du groupe multinational Agea.

13 Non Marchand Ne jamais désespérer. Ensemble,

on va plus haut !
Aux Instituts Médico-Sociaux de Ciney, les délégués syndicaux avaient l'impression de ne pas être écoutés par leur direction et que les travailleurs se désintéressaient de la concertation sociale. Comment redynamiser l'équipe, comment organiser le rapport de force et ainsi obtenir des améliorations des conditions de travail ?

14 L'équipe à la Une BricoPlanIt et l'art

du bricolage salarial
Maxeda est l'une des rares entreprises à s'en être particulièrement bien sortie durant la crise du Covid. Pourtant l'entreprise ne cesse de grappiller dans les acquis du personnel. Cette année, la coupe est pleine, il a fallu réagir en force.

15 Enquête Une seule solution,

la manifestation ?!
Tout ce que vous avez toujours voulu nous dire sur nos manifs...



16 Edito Ana et Zara

Ana ne sait pas. Ana ne sait pas comment elle payera la facture de chauffage qui a triplé. Elle a déjà un peu froid ; elle a surtout peur pour l'hiver : que fera-t-elle si les enfants ont froid ?

Le trait de Serge Dehaes...





Marche pour le climat, le 23 octobre à Bruxelles



Agissons avant l'explosion

Le 17 octobre dernier, des milliers de personnes se sont retrouvées dans les rues pour manifester à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre la pauvreté. La facture énergétique et la hausse des prix des denrées alimentaires plombent le budget des ménages! Plus de 2 millions de Belges risquent de sombrer dans la pauvreté. Le gouvernement dispose d'une enveloppe de 900 millions d'euros pour revaloriser les pensions et les autres allocations sociales. À l'heure actuelle, les employeurs refusent tout accord concernant cette enveloppe de liaison au bien-être. Cet argent doit être rapidement redistribué aux citoyens. Il faut aug-

menter les salaires... mais c'est impossible à cause de la loi de 2017 sur la norme salariale. Cette mauvaise loi doit donc être abrogée. Les travailleurs ont aussi le droit de recevoir leur juste part des bénéfices des entreprises. En ces temps difficiles, la sécurité sociale et l'indexation des salaires et des allocations constituent le meilleur rempart pour les ménages et notre économie nationale. La CSC demande des accords et des résultats, à très court terme, grâce à la concertation sociale. Dans le même temps, elle demande que tous les gouvernements du pays élaborent ensemble un plan d'action ambitieux.

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 - Commerce de détail alimentaire**
Salaire précédent x 1%
- SCP 202.01 - Moyennes entreprises d'alimentation**
Salaire précédent x 2%
- CP 207 - Industrie chimique**
Salaire précédent (uniquement pour les fonctions classifiées) x 2%
- CP 214 - Industrie textile**
Salaire précédent x 2%

- CP 215 - Industrie de l'habillement et de la confection**
Partie du salaire précédent correspondant au salaire barémique x 4,18%
- 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 - Industrie du gaz et de l'électricité**
Salaire barémique de base (janvier 2021) x 120,53%

Plafond de rémunération du Congé éducation payé

Dans le cadre de la législation sur le CEP, le législateur a défini un plafond de remboursement à l'employeur de la rémunération du travailleur qui suit une formation en CEP.

Ce plafond de remboursement permet aux employeurs de limiter la rémunération du travailleur pour ces heures de formations. Un certain nombre d'employeurs n'applique pas cette limitation.

Pour cette année sociale 2022-2023, le législateur a adapté ce plafond mensuel à l'indexation. Celui-ci est passé à la somme de 3.170€ brut.

Facture payable, planète vivable

De juin 2020 à août 2022, la Commission de Régulation de l'Electricité et du gaz (CREG) estime que la facture annuelle d'un ménage-type en Belgique est passée pour l'électricité de 788 à 1.791€, et de 851 à 2.805€ pour le gaz. Un surcoût pour les ménages de près de 3.000€, sans compter l'impact sur leur budget de la hausse du prix de l'essence à la pompe. Si on considère qu'avant la crise Covid, une personne sur 5 en Belgique était en situation de précarité énergétique, on imagine aisément le drame social qui se joue en ce moment. Ce drame n'a rien d'inéluctable. Nos gouvernements ont des moyens d'agir, bien au-delà des mesures insuffisantes adoptées ces derniers mois. Ces moyens sont la réglementation des prix et du secteur de l'Énergie ; et un système énergétique indépendant des énergies fossiles.

RÉGLEMENTER LES PRIX ET LE MARCHÉ

Nos voisins français ont bien mieux réussi que nous à amortir l'augmentation du prix de l'énergie. En août 2022, selon les chiffres de la CREG, la facture annuelle de gaz s'élève pour un ménage français à 1.750€ contre 2.804€ pour un ménage belge. Pour suivre leur exemple, une solution mise en avant par la CREG est de forcer les fournisseurs d'énergie à réintroduire des offres de contrat à prix plafonné et fixe. Celles-ci ont aujourd'hui quasiment disparu pour les clients résidentiels et les PME. On le voit, nul besoin d'attendre l'Europe pour agir, le gouvernement ne doit en avoir que la volonté politique. Mais si l'Europe se bouge aussi, c'est évidemment encore mieux, car elle dispose de leviers puissants. Elle peut premièrement supprimer du marché européen de l'énergie le mécanisme qui couple le prix de l'électricité à celui du gaz. Ceci signifiera que l'électricité produite à partir d'autres centrales que les centrales à gaz (nucléaire, éoliennes...), serait facturée, non en se basant sur le coût prohibitif du gaz, mais très logiquement sur son coût de production (assorti le cas échéant d'une marge modérée). Deuxièmement, l'Europe doit s'attaquer aux spéculateurs financiers, parmi lesquels l'Etat russe, qui pousse artificiellement à la hausse le prix des matières premières. Ceci suppose de poursuivre le chantier européen de la régulation financière entamé lors de la crise de 2008. Troisièmement, il faut renatio-

naliser le secteur de l'Énergie. En laissant faire le marché, on a non seulement exposé les citoyens aux sautes d'humeur de celui-ci, mais on a aussi laissé les firmes de l'Énergie jouer avec notre avenir. Les compagnies pétrolières ont ainsi alimenté pendant des décennies le climatoscepticisme et continuent d'extraire et de produire massivement des énergies fossiles et donc à accélérer le réchauffement de la planète. L'énergie est un bien vital, elle doit fonctionner, non selon une logique de profit, mais d'accès de chaque citoyen à une énergie propre. Elle doit être remplacée, comme c'était le cas il y a quelques décennies, sous contrôle public et démocratique.

SORTIR DES ÉNERGIES FOSSILES

Mais on ne maîtrisera pas le coût de l'énergie, sans se libérer des énergies fossiles. La tâche est colossale puisque ces énergies représentent encore aujourd'hui 71% de notre production d'énergie. Il ne s'agit pas seulement de prix, mais de réchauffement climatique, et du maintien d'une Terre habitable. Si les énergies fossiles n'avaient jamais existé, il n'y aurait jamais eu de réchauffement climatique. Se libérer de notre dépendance aux énergies fossiles suppose des investissements massifs dans la production d'énergie renouvelable et dans l'efficacité énergétique. Ces investissements devront en grande partie être fournis par les Etats, car non rentables pour le secteur privé.

L'efficacité énergétique ira de pair avec une réduction de notre consommation totale d'énergie, ou pour le dire autrement la sobriété énergétique. Il ne faut pas confondre ce concept avec la situation dramatique de ceux qui cessent de se chauffer ou de rouler en voiture parce qu'ils n'en ont plus les moyens. C'est même l'inverse. La sobriété dont il s'agit ici repose sur une efficacité énergétique (isolation des logements, installation de panneaux solaires, développement des transports publics...) financée par les pouvoirs publics pour tous les citoyens, en particulier les plus démunis. La sobriété énergétique n'est pas pensable sans la justice sociale.

DÉFENDRE L'INDEXATION MORDICUS

Pas une semaine depuis la rentrée sans que le patronat ne réclame un saut d'index, ou sa nouvelle version, une indexation défiscalisée. L'indexation serait au choix : un caillou dans la chaussure pour la compétitivité des entreprises, déclencheur d'une spirale prix-salaire infernale, ou entraînerait faillites à tour de bras. Pourtant, nous avons des preuves qui confirment que l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales est le mécanisme qui contribue le plus à compenser les pertes de pouvoir d'achat en période d'inflation¹. Même s'il indemnise davantage les hauts revenus que les plus pauvres.

DÉCORTIQUONS ENSEMBLE CES ÉLÉMENTS

L'indexation automatique est fixée dans les CCT de chaque commission paritaire. En Belgique, environ 4 travailleurs sur 10 sont indexés lorsque l'indice pivot est dépassé tandis que 4 travailleurs sur 10 sont indexés sur base annuelle, pour la plupart au premier janvier de chaque année. Cela signifie, dans les deux cas mais de manière très importante pour l'indexation sur base annuelle, que les salaires ne sont indexés que tardivement par rapport à la hausse des prix. Ainsi, on peut calculer qu'un travailleur avec un salaire de 2.500€ brut qui ne sera indexé qu'au 1er janvier 2023, supporte une perte sur l'ensemble de l'année 2022 de 1.692€ du fait de devoir attendre janvier avant d'être indexé. Au total, les employeurs qui doivent indexer les salaires de leurs travailleurs seulement au 1er janvier 2023 ont réalisé une économie de 4,2 milliards en 2022 par rapport à un mécanisme d'indexation avec indice pivot de 2%. Si un nombre important de patrons vont devoir indexer les salaires de leurs travailleurs d'environ 10% au 1er janvier, c'est avant tout parce que leurs travailleurs ont supporté à 100% le coût de l'inflation en 2022.

En 2015, le gouvernement Michel a décidé d'un saut d'index (de 2%) dans l'objectif de créer de l'emploi et d'améliorer la compétitivité. Or, on constate que cet argent n'a pas servi à créer de l'emploi et baisser les prix pour améliorer leur compétitivité mais a directement eu pour effet d'augmenter les profits des entreprises. Ce qu'on a enlevé aux travailleurs a simplement atterri dans la poche des patrons.

L'argument d'une spirale prix-salaire qu'enclencherait l'indexation ne tient pas non plus la route. L'idée sous-jacente est que du fait de l'indexation des salaires, les entreprises sont toutes obligées d'augmenter leur prix de vente pour compenser la hausse des salaires, ce qui engendre de l'inflation et une nouvelle indexation des salaires et ainsi de suite. Si cette spirale existait, le niveau d'inflation en Belgique serait nettement plus haut que le niveau européen puisque nous sommes un des rares pays à avoir ce mécanisme qui protège les travailleurs. Or, le taux d'inflation

annuel de la zone euro se situe environ au même niveau qu'en Belgique (10% en zone euro contre 11% en Belgique).

Il vaudrait mieux regarder de plus près la contribution des profits à l'inflation. En effet, les profits des entreprises belges n'ont jamais été aussi élevés depuis 25 ans, le taux de marge bénéficiaire a atteint début 2022 un niveau record : 47%, bien plus haut que dans nos pays voisins. Cela signifie, qu'en moyenne, nos entreprises privées se portent plutôt bien. Certaines entreprises ont profité de l'inflation pour augmenter leur prix plus que nécessaire. Il s'agit évidemment des grandes entreprises énergétiques (Engie, TotalEnergies, etc.) mais d'autres aussi (voir exemple de Inditex ci-dessous). Cela ne veut pas dire que certains secteurs ou petites entreprises ne sont pas en difficultés ni que la hausse spectaculaire et pérenne des prix de l'énergie ne va pas mettre en difficulté une série d'entreprises. Mais se pose alors la question de qui doit payer la crise ? Ce ne sont pas aux travailleurs de payer la crise, ni en touchant à l'indexation ni en imposant une marge salariale de 0,0%. Il y a de l'argent dans les entreprises, qu'elles fassent preuve de solidarité entre elles.

ET DANS CHAQUE ENTREPRISE ?

Comme expliqué plus haut, la situation n'est pas difficile à cause des salaires et certaines entreprises ont les moyens pour faire face. D'ailleurs, quasi la moitié des entreprises annoncent vouloir engager pendant l'automne 2022. En d'autres mots, elles vivent la situation actuelle comme temporaire.

Inditex (Zara, Bershka...) Belgique

1. Part de l'énergie	Max 10% des coûts totaux en 2021
2. Les marges bénéficiaires	40% (2021). En 2022, les prix ont augmenté de 12.2% en moyenne
3. Bénéfices et dividendes passés	107 millions d'euros versés à la maison mère depuis 2017 (plus de 14.000€ par travailleur)
4. Le groupe	2022 sera une année record, dividende prévu : 2.8 milliards d'euros (17.000€ par travailleur du groupe)

L'énergie ne représente pas grand-chose pour Inditex BE. Vu les marges et l'argent du passé, l'entreprise a les moyens de faire face. Elle fait payer ses clients en augmentant ses prix plus que l'inflation.

Le contexte est difficile : il faut donc objectiver la situation des entreprises. Nous proposons trois types de questions aux patrons (pour les détails voir le site de la CNE www.lacsc.be/cne/campagnes/questionsCE) :



1. Déterminer la part du coût de l'énergie dans les coûts totaux et comment évolue-t-elle ?
2. Mon entreprise a-t-elle les moyens de faire face : les marges sont-elles importantes ? L'entreprise augmente-t-elle ses prix ? A-t-elle des réserves importantes ?
3. Remettre le présent en contexte : combien a-t-on fait de bénéfice sur les 5 dernières années ? Combien de dividendes ont été versés aux actionnaires ? Comment se porte le groupe/l'entreprise mère ?

Exemple : voir tableau ci-dessous

C'est donc à ces sociétés-là et à leurs actionnaires d'être solidaires en premier avec leurs travailleurs mais aussi avec les travailleurs en général et pourquoi pas avec les entreprises qui connaîtraient des difficultés. Et ça, ça passe d'abord par l'augmentation des salaires (et donc des cotisations sociales et des recettes de l'Etat) pour les travailleurs de ces entreprises.

/// Clarisse Van Tichelen, Etienne Lebeau et Thomas Englert

1. <https://www.renouvelle.be/wp-content/uploads/2022/03/Energy-Price-Choc-Policy-note-FR-Final.pdf>

Comportements sexistes et violence faite aux femmes

voir, juger, agir

/// Action Femmes CNE a lancé début 2022 une enquête auprès de tou.tes ses affilié.es pour mieux connaître la situation en entreprise concernant les comportements sexistes et les violences faites aux femmes. Nous avons recueilli 1.400 réponses. Le point sur cette réalité.

Dans les secteurs de la CNE, les travailleuses sont majoritaires. Ainsi, plus de 60% des travailleurs du Commerce sont en fait des travailleuses. Plus de 3/4 des travailleurs de l'Aviation, des établissements de santé, des Professions libérales ou encore des Universités sont des femmes.

Les réponses que nous avons récoltées proviennent d'à peu près tous nos secteurs, c'est-à-dire des employées du secteur privé. Toutes les répondantes à l'enquête ont indiqué avoir subi, au moins une fois, un comportement problématique. Pour un tiers des répondantes, c'est une réalité régulière dans leur travail.

Qui est l'auteur d'un comportement sexiste ?

A cette question, nous pouvons affirmer que ce sont les hommes qui sont, en grande majorité, responsables (dans 80% des cas). Il peut s'agir soit d'un supérieur, d'un collègue ou d'un client/bénéficiaire.

Quels types de comportements sexistes sont les plus fréquents ?

Ce qui revient le plus souvent : des sujets de conversation à caractère sexuel, des remarques gênantes sur le physique ou les vêtements, ou encore des regards insistants ou déplacés. Ces trois problématiques recouvrent plus de la moitié des cas signalés dans l'enquête. En second lieu, on nous signale : des attouchements non désirés, des intimidations verbales, insister pour aller boire un verre, des propositions sexuelles. Ces comportements

représentent environ un tiers des cas rapportés. Viennent ensuite des violences extrêmement alarmantes : on nous rapporte 36 cas de viol sur le lieu de travail, des menaces de licenciement en cas de refus de faveur, des pressions et menaces sexuelles.

Quelle est la réaction de la travailleuse ?

Dans un tiers des cas, elle n'a rien fait ou rien dit : soit parce qu'elle pense que ça ne sert à rien (dans 46% des cas), soit par peur de perdre son boulot (36% des cas), soit par honte (18% des cas). Elle réagit directement dans 3 cas sur 10 en signalant clairement à la personne qu'elle va trop loin. 8% des travailleuses en ont parlé à la personne de confiance. Le syndicat arrive en dernier : seules 6% des répondantes ont dénoncé les faits à leur syndicat.

Quelle est la réaction de l'employeur ?

La moitié des répondantes ont rapporté les faits à leur employeur mais celui-ci n'a réagi que dans un cas sur cinq lorsqu'il était au courant. L'action la plus courante de l'employeur est de procéder à un avertissement/recadrage plus ou moins formel de l'agresseur. Dans 15% des cas, l'agresseur s'est fait licencié mais plusieurs travailleuses nous rapportent aussi avoir été licenciées elles, après avoir signalé les faits. Quand cela concerne un client ou un bénéficiaire, il arrive que ce dernier soit exclu ou que la travailleuse en question ne doive plus aller chez le bénéficiaire. Un changement de service de l'agresseur (7% des cas) ou parfois de la victime (3% des cas) arrive aussi. On constate une prise en charge collective et préventive (campagne,

sensibilisation, enquête) dans 5% des cas. L'employeur réagit plus souvent dans des entreprises de plus de 50 travailleurs que dans des petites entreprises (dans un cas sur quatre lorsque c'est une entreprise de plus de 50 travailleurs et dans 16% des cas pour les petites entreprises).

Quelle est la satisfaction par rapport à la prise en charge de l'entreprise ?

Etonnamment, seulement un tiers des répondantes trouvent que leur entreprise traite (très) mal les comportements sexistes et violences faites aux femmes. Mais ce constat est à nuancer. Quand l'entreprise n'a rien fait, près de trois-quarts des travailleuses trouvent que leur entreprise agit (très) mal. Quand les faits n'ont pas été rapportés, la grande majorité trouve que leur entreprise agit de manière satisfaisante. Cela veut dire que la plupart des travailleuses considèrent qu'il est de leur responsabilité individuelle de signaler les faits à l'employeur alors que l'employeur a des obligations en la matière.

Quelles sont les attentes des affiliées par rapport au syndicat ?

Les attentes nous concernant sont fortes : que ce soit de l'action, du soutien, de l'écoute, de l'aide et de l'accompagnement que de la formation, du suivi et arriver à ce que ces comportements soient sanctionnés.

Les résultats de cette enquête nous interpellent. Cela ne nous étonne pas que le lieu de travail ne soit pas encore débarrassé du patriarcat en général, et de comportements sexistes et violents en particulier. Par contre, cette enquête révèle le travail syndical encore nécessaire sur ces questions.

Près de la moitié des travailleuses qui ont subi des comportements problématiques, n'ont rien fait ou rien dit par peur, par honte, parce que ça ne sert à rien. Nous avons un rôle à jouer dans l'accompagnement des travailleuses, pour que la honte et la peur changent de camp.

Le syndicat n'est que trop peu vu comme un soutien sur ces enjeux, très peu de travailleuses ont comme réflexe d'en parler à leur délégué.e syndical.e. Cela nous motive pour outiller nos délégué.e.s sur ces questions, pour communiquer et pour faire du syndicat un soutien efficace face aux violences sexistes.

Quand ils sont au courant des faits, les employeurs n'agissent que dans 20% des cas. Nous devons mettre la pression sur les employeurs pour obtenir des réactions et des actes rapides et pour qu'ils appliquent leurs obligations en matière de prévention.

Les attentes envers le syndicat sont fortes : cela nous donne une raison de plus d'agir syndicalement sur ces questions.

Victime de violence ? La CNE est à vos côtés !

Si vous avez une délégation syndicale au sein de votre entreprise, n'hésitez pas à aller vers votre délégué.e.

Si ce n'est pas le cas :

Appelez-nous au 067 88 91 00

le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Ecrivez-nous à cne.info@acv-csc.be

Prenez un rendez-vous dans un de nos secrétariats (horaires disponibles sur notre site www.lacsc.be/cne).

Action Femmes CNE lance une campagne contre le sexisme sur les lieux de travail. Nous voulons former les militant.e.s sur ces questions, les outiller et les sensibiliser. Nous voulons renforcer notre action syndicale sur ces enjeux pour obtenir plus de réactions et d'actes concrets des employeurs.

Vous avez envie d'agir avec nous ? N'hésitez pas à nous contacter sur cette adresse : femmes.cne@acv-csc.be

Le CDD en 5 questions

Travailleurs en CDD, vous avez aussi des droits ! La conclusion d'un CDD (Contrat à Durée Déterminée) doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit, contenant un terme certain. Les travailleurs en CDD ne peuvent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à moins qu'un traitement différent se justifie pour des raisons objectives. Conclu en dehors du cadre légal, un CDD peut être considéré comme un CDI.

Quels sont les droits individuels des salariés en CDD ?

Pendant son travail, le salarié embauché en CDD a les mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée de travail, jours fériés, santé et sécurité au travail...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : restauration, transport, douches, vestiaires, crèches...

Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait un autre travailleur de l'entreprise sous CDI, de qualification équivalente et occupant la même fonction. De la même façon, à conditions identiques, les travailleurs en CDD bénéficient des mêmes avantages que les travailleurs en CDI : congés supplémentaires, chèques-repas, avantages en nature, assurances-groupes... sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

En vertu de la loi du 5 juin 2002, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs sous CDD des postes vacants dans l'entreprise de manière à leur assurer l'opportunité d'obtenir un emploi permanent.

Quels sont les droits collectifs des travailleurs en CDD ?

Un travailleur en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres travailleurs de l'entreprise. Lors des élections sociales, un travailleur en CDD est électeur ; il peut se porter candidat et peut être désigné comme représentant syndical, dans les mêmes conditions que les autres travailleurs. Il dispose des mêmes moyens d'action dans l'exercice de son mandat. Il a le droit de faire grève.

Quelle est la durée d'un CDD, éventuellement renouvelé ?

Le CDD s'identifie par l'indication d'une date précise de fin de contrat, voire, plus rarement, d'une durée précise d'occupation. Il n'y a pas de durée minimale ou maximale : il peut s'agir de quelques jours, quelques semaines, mois ou années. Le contrat prend fin à l'échéance du terme.

Les CDI sont considérés comme la relation normale de travail entre employeurs et travailleurs. Il convient dès lors d'éviter les abus au détriment des travailleurs. En principe, lorsqu'un CDD prend fin, il est interdit d'embaucher directement le même travailleur par le biais d'un nouveau CDD, sauf si cette interruption s'est faite à la demande du travailleur. Par dérogation, le renouvellement de CDD est autorisé s'il se justifie par la nature du travail (par exemple, en cas d'emplois saisonniers ou d'emplois effectués dans le cadre des flexi-jobs) ou par d'autres raisons légitimes (par exemple, en cas de fluctuation prévisible du volume de travail à court terme ou en cas d'incertitude liée à la reconduction d'un subside octroyé pour un projet temporaire auquel le poste de travail est lié).

Par ailleurs, la législation belge autorise les employeurs à utiliser des CDD successifs pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- Un maximum de 4 CDD peut se succéder, à condition que ceux-ci aient une durée de 3 mois au moins chacun et que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas 2 ans.

- Des CDD peuvent se succéder à condition qu'ils aient une durée de 6 mois au moins chacun, que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas 3 ans et qu'une demande d'autorisation préalable ait été introduite auprès du Contrôle des lois sociales.

Ces dérogations posent question au regard de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, selon laquelle l'utilisation de CDD successifs doit être justifiée par des raisons objectives, c'est-à-dire par des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée, et non par des dispositions générales et abstraites prévues par des législations nationales.

Dans quelles conditions le CDD peut-il être rompu ?

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants :

- Accord conclu entre l'employeur et le travailleur ;
- Force majeure, c'est-à-dire un événement imprévisible, inévitable, indépendant de la volonté des parties au contrat, qui rend impossible l'exécution de ce contrat (par exemple, la destruction des bâtiments de l'entreprise suite à des inondations) ;
- Inaptitude permanente et définitive du salarié constatée par le médecin du travail ;
- Faute grave du travailleur ;
- Constat de rupture du contrat aux torts de l'employeur, en raison de manquements graves de celui-ci (acte équipollent à rupture ou résolution judiciaire du contrat) ;



Shutterstock

- Application d'une clause résolutoire prévue par le contrat.
- En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat est possible moyennant les formalités suivantes :
- Durant la première moitié du CDD (ou du premier CDD si celui-ci a été renouvelé) et sans que cette période dépasse 6 mois, l'employeur ou le travailleur peuvent rompre le contrat au terme d'un délai de préavis. Attention, les dates de début et de fin de préavis doivent se situer à l'intérieur de cette période bien déterminée, sans quoi l'indemnité visée ci-après est due !
- Au-delà de cette période, moyennant le paiement d'une indemnité égale aux rémunérations brutes que le travailleur aurait perçues jusqu'au terme du contrat, plafonnées au double de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il aurait perçue s'il s'agissait d'un CDI.

Attention, en cas d'incapacité de travail :

- Si le CDD a une durée de moins de 3 mois et si la période d'incapacité est supérieure à 7 jours civils ininterrompus, l'employeur peut, après l'expiration de la période durant laquelle un préavis est possible (cf. supra), mettre fin au contrat sans indemnité.
- Si le CDD a une durée d'au moins 3 mois et si la période d'incapacité est supérieure à 6 mois, l'employeur peut, après

l'expiration de la période durant laquelle un préavis est possible, mettre fin au contrat moyennant le paiement d'une indemnité de maximum 3 mois, diminuée du salaire garanti éventuel déjà payé.

Dans quels cas le CDD peut-il être requalifié en CDI ?

Le tribunal du travail est susceptible de requalifier le CDD en CDI en cas de :

- Absence de contrat écrit¹, rédigé dans la langue requise et signé au plus tard au moment où le travailleur débute effectivement les prestations prévues au contrat ;
- Absence de mention de la date de fin ou de la durée du contrat ;
- Renouvellements de CDD supérieurs au nombre légalement autorisé ;
- Renouvellement d'un CDD pour une durée inférieure à la durée minimale ;
- Renouvellement d'un CDD portant la durée totale des CDD successifs au-delà de la durée maximale ;
- Continuation des relations de travail après l'échéance du terme prévu, avec l'approbation tacite de l'employeur et sans qu'un nouveau contrat (ou un avenant au contrat initial renouvelant celui-ci) ait été conclu.
- En cas de requalification du contrat, si les relations de travail ont pris fin, l'em-

ployeur doit verser une indemnité compensatoire de préavis (calculée sur la base de l'ancienneté ininterrompue du travailleur auprès du même employeur, quel que soit le nombre de contrats conclus), voire une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En dehors de l'hypothèse d'une requalification du CDD en CDI, le travailleur sous CDD n'a, en principe, pas droit à une indemnité de fin de contrat, mais cela peut être convenu avec l'employeur.

En conclusion, la législation contient un certain nombre de dispositions protectrices minimales destinées à éviter la précarisation de la situation des travailleurs. Bien entendu, il est toujours possible de « faire mieux » au niveau de l'entreprise. Une convention collective de travail (CCT) peut ainsi déroger à ces dispositions en fixant, par exemple, une durée maximale d'occupation en CDD (par exemple, un an) ou un nombre plus restreint de renouvellements possibles, dans la perspective d'un CDI. N'hésitez pas à contacter votre représentant syndical pour évaluer les actions possibles en ce sens !

Jean-François Libotte

1. La dispense d'un écrit concerne généralement les travailleurs saisonniers dans les secteurs de l'Agriculture et de l'Horticulture ainsi que les travailleurs « extra » occupés dans l'Horeca.

Où va la politique énergétique européenne ?

La guerre en Ukraine mais surtout le réchauffement climatique nous obligent à changer de modèle énergétique et à sortir des énergies fossiles. Mais quelle direction l'Europe prend-elle ?



Suite à la guerre en Ukraine, la première initiative marquante de la Commission européenne a été le plan d'action « REPowerEU » publié en mars 2022. Ses préoccupations principales sont de protéger les ménages et les entreprises de la hausse des prix et d'assurer la sécurité énergétique pour l'hiver 2022-2023. De manière marquante, la Commission, en vue de maîtriser les prix de l'énergie, remet en cause certains mécanismes de marché : les Etats se voient accorder l'autorisation temporaire de réglementer leurs prix de l'énergie, et d'accorder des aides aux entreprises. L'autre préoccupation de REPowerEU est de sécuriser les approvisionnements en gaz de l'UE, en négociant avec d'autres fournisseurs que la Russie (Norvège, Algérie, Azerbaïdjan...). Des investissements dans de nouvelles infrastructures sont aussi annoncés.

RETOUR DES ENJEUX CLIMATIQUES

REPowerEU version 1 restait faible sur le chapitre de la sobriété énergétique. La position se rééquilibre deux mois plus tard dans la seconde mouture du plan. Si la sécurité énergétique reste la préoccupation première, la sobriété énergétique

fait son apparition sous la forme d'un plan de l'UE « économiser l'énergie ». Ce plan non contraignant repose sur deux axes, la sobriété (« réalisation d'économies d'énergies immédiates grâce à des choix personnels ») et l'efficacité énergétiques. Est aussi soulevée la question du financement. La Commission souligne que les plans de relance post-Covid soutenus par des fonds européens comprennent déjà des mesures en faveur de l'efficacité énergétique. Elle annonce en outre réfléchir à de nouvelles pistes de financement, passant prioritairement par le soutien aux investissements privés.

APRÈS L'ÉTÉ

En septembre 2022, la Commission, mandataée par le Conseil des ministres de l'énergie, renforce ses propositions sur deux axes. Premièrement, les Etats membres seraient tenus de réduire leur consommation globale d'électricité. Une « cible » de 10% de réduction de la demande globale d'électricité est proposée, et une « obligation » de réduction de 5% de la consommation d'électricité en heures de pointe. La sobriété énergétique n'est plus seulement un objectif vague, elle pourrait devenir, si la proposition est acceptée, une obliga-

tion de chaque Etat membre. Ensuite, la Commission propose aux Etats de mettre en œuvre une taxe sur les surprofits des producteurs d'énergie, dont les sommes récoltées, estimées à potentiellement 117 milliards d'euros par an pour toute l'UE, seraient utilisées pour aider les entreprises et les ménages. Une contribution de solidarité frappant les firmes du secteur énergétique fossile est aussi proposée.

BRÈVE ÉVALUATION

Plusieurs questions et reproches peuvent être adressés aux propositions de la Commission. Premièrement, si l'on peut comprendre l'urgence de trouver de nouvelles sources de gaz pour passer l'hiver, cette solution de court terme ne risque-t-elle d'empêcher l'abandon d'un système basé sur les énergies fossiles ? Deuxièmement, le débat sur la renationalisation du secteur de l'Énergie est ignoré, alors que le marché montre toutes ses limites. Troisièmement, la question de la justice sociale n'est pas posée, alors que d'énormes inégalités d'accès à l'énergie existent entre les ménages et que le futur des travailleurs du secteur énergétique est nourri d'incertitudes. Enfin, les financements massifs qu'implique la reconversion de notre politique énergétique ne font l'objet d'aucune proposition digne de ce nom. Aucun assouplissement des carcans budgétaires n'est proposé pour aider les Etats à créer des plans à grande échelle de reconversion des bâtiments et du transport public. On verra comment ces propositions de la Commission seront acceptées et mises en œuvre par les Etats. Il en faudra beaucoup plus pour créer un système énergétique qui nous protège des tyrans et du réchauffement climatique.

Etienne Lebeau

La servante écarlate

Quand la fiction devient trop réelle

Le livre de Margaret Atwood, vendu à plusieurs millions d'exemplaires, a servi de point de départ à un film, un opéra, un ballet et même un roman graphique. Nous avons choisi de vous parler de la série en 4 épisodes, disponible sur Auvio, la plateforme de vidéo à la demande de la RTBF.

Gilead, au sud du Canada, dans un avenir proche. La secte des Fils de Jacob a pris le pouvoir et a installé un régime totalitaire et brutal, basé sur une interprétation extrémiste de la Bible. Les hommes ont tous les pouvoirs. Les femmes, rendues stériles par la pollution, sont asservies et divisées en classes : les Epouses, les Marthas qui entretiennent la maison et enfin les Servantes. « *C'était après la catastrophe, quand ils ont abattu le président, mitraillé le congrès et que les militaires ont déclaré l'état d'urgence* ».

Dans la première saison de la série, la plus passionnante, on suit June, qui, dès les premières images fuit dans une forêt, sa fille dans les bras. Puis, dans une chambre avec « une chaise, un lit, une fenêtre aux rideaux blancs. « *La vitre est en verre incassable, mais ce n'est pas pour m'empêcher de m'enfuir, ils savent que je n'irais pas loin.* » Parce qu'elle est encore fertile, June devient « Defred », qui appartient à Fred, c'est une Servante dont le rôle assigné par Dieu est de donner des enfants à

la République, « *comme Bilha a servi Rachel*¹ ».

Avant d'être une série, « La Servante écarlate » est un roman de la canadienne Margaret Atwood, paru en 1985. C'était il y a presque quarante ans et jamais ce texte n'a autant résonné avec l'actualité. La cape écarlate et la cornette blanche des Servantes deviennent même un symbole pour nombre de femmes en lutte contre le sexisme - ou l'interdiction de l'avortement, tout dernièrement. « *La règle que je me suis imposée pour La Servante écarlate, a tenu à préciser l'auteure, était toute simple : je ne mettrais rien dans ce livre que les humains n'ont pas déjà fait, quelque part, au fil du temps.*² »

En 2019, Margaret Atwood écrit une suite à son roman, « Les Testaments ». Le livre se passe 15 ans après le premier tome, et le régime totalitaire est toujours

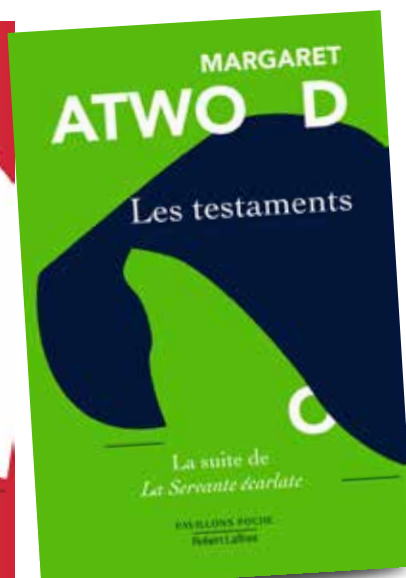
en place. On suit ici trois femmes, dont les vies convergent. L'une est la fille d'un Commandant de haut rang à Gilead, une autre vit au Canada et manifeste contre la dictature. Qui sont-elles ? Les filles de June et Fred ? Margaret Atwood laisse le doute planer, et le lecteur se faire son opinion. Ce qui permet aussi de lire le tome 2 sans avoir lu le premier, mais ce serait vraiment dommage. La troisième femme, plus âgée, est une Martha qui fait partie du commandement de Gilead. On y voit les rouages

du système et on est amené à réfléchir aux motivations profondes des unes et des autres, au courage et à l'indifférence, ce « *plus bas degré de la liberté* ». « *C'est devenu trop réel* », explique l'auteure. Jugez-en : « *Dans mon pays disparu, les choses avaient dégringolé en spirale pendant des années. Inondations, incendies, tornades, ouragans, sécheresses, pénuries d'eau, tremblements de terre. Trop de ceci, pas assez de cela. La décrépitude des infrastructures - pourquoi personne n'avait démantelé ces fichus réacteurs nucléaires avant qu'il ne soit trop tard ? -, l'effondrement de l'économie, le chômage, la dénatalité* ».

Maintenant, je suis réveillée. Avant, j'étais endormie, c'est comme ça que c'est arrivé.

La série et les livres ne se terminent donc pas de la même façon, mais Atwood a tenu à ne rien écrire qui serait en contradiction avec la série. Notre conseil : la première saison, puis les deux livres...

Linda Léonard



La Servante écarlate, Les Testaments, Margaret Atwood, Pavillons Poche - 12€ le volume.

1 Genèse 30.7

2 In Other Worlds : SF and The human Imagination, Penguin Random House

Nos aînés au cœur

de la marchandisation du monde

/// Ce 18 mai, le CE du groupe de maisons de repos Anima a été informé de la reprise par AG Insurance. AG devient actionnaire à 100% de Anima pour un montant de 300 millions. Vingt-quatre maisons de repos entrent donc dans le giron du groupe multinational Agea. En Belgique, ce sont 1.600 travailleurs de MR qui rejoignent les 7.000 du groupe financier. A la CNE, syndicat intersectoriel, les travailleurs des mondes marchand et non-marchand se coalisent.

/// **Anima** : votre bonheur nous tient à cœur (mais il a un prix)

Chantal, déléguée chez Anima : « On nous a dit que la reprise par AG pourrait nous apporter des moyens supplémentaires, pour améliorer le sort de nos résidents et des travailleurs. Mais nous savons que pour AG, Anima est une marchandise. Seulement, quand on acquiert une marchandise, on doit tenir compte de sa nature. Anima, ce sont des soins : la maison de repos travaille sur de l'humain. AG en tant que nouveau propriétaire, doit tenir compte de cette dimension. Nous, travailleurs de Anima, voulons voir ça »

/// **AG** : Supporteur de votre vie (ou de votre fin de vie)

Benoît, délégué chez AG : « L'attention portée par AG a sa propre image de marque est un élément de rapport de forces sur ce sujet. AG est parmi les plus prudents des assureurs, et tout investissement est pesé. Le rachat de Anima produira un return. A nous travailleurs de nous battre pour que les travailleurs et les résidents restent respectés ».

La réflexion de Chantal s'inscrit pleinement dans la participation de la CNE à la plateforme contre la commercialisation de la santé : la santé n'est pas une marchandise.



/// **Le syndicalisme au-delà de la démarcation entre marchand et non marchand**

La CNE a organisé une première rencontre entre les délégations des deux entités. Il faudra évidemment faire se rencontrer des cultures très différentes, à l'image de ce dialogue entre délégués :

- « Chez vous, un retard dans un dossier peut arriver. Chez nous, un retard peut conduire au décès. »

- « Mais chez nous aussi, un retard de paiement, par exemple d'une rente ou d'une indemnité, peut aussi avoir des conséquences dramatiques sur la vie des gens. »

En tout cas, le rachat de maisons de repos Anima par AG projette un vif éclairage sur le travail de la CNE non-marchande contre la marchandisation des soins de santé et produit cette évidente conclusion : le syndicalisme ne peut vivre qu'intersectoriel et citoyen.

/// **Philippe Samek**

Ne jamais désespérer

Ensemble, on va plus haut !

/// Aux Instituts Médico-Sociaux de Ciney (maison de repos et institution hébergeant et accompagnant des personnes porteuses de handicap), les délégués syndicaux avaient l'impression de ne pas être écoutés par leur direction et que les travailleurs se désintéressaient de la concertation sociale. Comment redynamiser l'équipe, comment organiser le rapport de force et ainsi obtenir des améliorations des conditions de travail ?

ORGANIZING, UN VRAI PROJET COLLECTIF

Thomas Benoussaid (Permanent CNE en charge de l'« organizing ») a rencontré l'équipe il y a quelques mois. Démotivée, elle pensait qu'il n'était plus possible de mobiliser les collègues.

Première décision : créer une enquête pour identifier les attentes et les priorités des travailleurs par rapport à leurs conditions de travail.

QUAND L'INJUSTICE CRÉE L'INDIGNATION

Alors que l'enquête tournait dans les services de l'institution, un événement a bousculé les plans. Un licenciement abusif a entraîné la mobilisation spontanée de dizaines de travailleurs. Cet événement était un des éléments révélateurs de problèmes collectifs au sein de l'institution.

La direction a alors demandé à la délégation syndicale de leur communiquer les revendications issues de cette mobilisation. Au lieu de tenir une réunion directement avec la direction, les délégués ont choisi d'organiser deux assemblées du personnel pour mener à bien les débats et la consultation, pour nourrir leur mandat.

SE RASSEMBLER POUR ÊTRE PLUS FORTS, AGIR ENSEMBLE POUR ENGRANGER DES VICTOIRES

70 personnes se sont réunies lors de ces assemblées. Ce fut l'occasion pour les travailleurs de s'exprimer et d'échanger. Le fait d'avoir pris du temps pour rassembler le personnel a permis à l'équipe de se sentir soutenue, d'être nourrie dans la construction des revendications et du mandat.

A partir des conclusions de ces assemblées, les propositions revendicatives ont été soumises au personnel dans le cadre d'une pétition diffusée à chacun. 380 signatures récoltées !

Le 2 juin, dans les deux implantations, plus 150 personnes se sont rassemblées et ont accompagné leurs représentants auprès des membres de la Direction. Le cahier de revendication a été déposé dans un cadre de véritable action collective et solidaire. Ces démarches ont pris du temps, mais le rapport de force est maintenant instauré !

L'organisation de ces assemblées, de la récolte de signatures, de l'action... ont toutes été des étapes fédératrices et fondamentales pour l'équipe syndicale.

Une réunion de concertation avec la Direction a rapidement été fixée ; cette réunion a décidé de la constitution de groupes de travail comprenant des travailleurs de tous les secteurs. Les conclusions des groupes de travail arriveront en fin d'année et seront soumises aux travailleurs en AG.

ET MAINTENANT ?

A ce stade, l'équipe syndicale constate que les groupes de travail diminuent progressivement le rapport de force réactivé il y a quelques mois : l'employeur a tenté de se réapproprier la démarche en présentant au personnel l'état des lieux des travaux et en annonçant que des propositions allaient être mises en place.

En septembre, l'équipe syndicale a donc rappelé à l'employeur qu'aucune proposition ne serait acceptée sans avoir été présentée à l'ensemble du personnel, et validée.

C'est en organisant des formes de consultation, intégrées dans des lieux de débats, où chacun reçoit les informations complètes lui permettant de se positionner, qu'un positionnement collectif peut être adopté.

Comme quoi, il faut rester vigilant et maintenir le rapport de force !

Une convention collective du temps de travail sur une réduction collective de travail fin de carrière a été signée ce 22 septembre pour la CP 319.02 RW (adultes en difficulté, handicap, agences immobilières sociales) : 36h à 55 ans, 34 heures à 58 ans, 32h à 60 ans. Pour plus d'infos, contactez vos délégués ou par mail : cne.non-marchand@acv-csc.be

/// Valérie François



BricoPlanit et l'art du bricolage salarial

Maxeda (Brico, BricoPlanit, BrikoDepot et Planit) est l'une des rares entreprises à s'en être particulièrement bien sortie durant la crise du Covid. Là où de nombreux commerces devaient fermer ou subissaient une baisse drastique des ventes, les magasins de bricolage ont vu leur chiffre d'affaires se décupler durant deux ans. Pourtant, ces dernières années, l'entreprise ne cesse de grappiller dans les acquis du personnel. Cette année, la coupe est pleine, il a fallu réagir en force. Rencontre avec Sylvain Lefebvre, délégué CNE de BricoPlanit.

Que s'est-il passé en ce début d'année qui a fait monter la grogne dans votre équipe syndicale ?

Il y a des années, nous avons négocié durement avec l'employeur un certain nombre d'avantages sociaux en termes de chèques repas, paiements des heures tardives, etc. En 2017, la direction a créé un plan appelé « Back to Growth » qui a commencé le démantèlement de certains avantages pour les nouveaux contrats. Et pour les anciens, ils appliquent tout simplement la pratique... de « l'oubli » ! Ils « oublient » de payer certaines choses à l'un ou l'autre travailleur, espérant probablement qu'il ne le remarque pas ou qu'il ne dise rien. Systématiquement, nous réagissons, rappelant les accords passés ; mais pour certains collaborateurs les régularisations se font attendre depuis trop longtemps, des années même !

Tout cela alors que l'entreprise a engrangé 1,6 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2021 !

Tout à fait, nous aurions voulu que l'entreprise en profite pour améliorer les conditions de vie de ses travailleurs, vu les efforts consentis. Mais ce sont les actionnaires qui en tirent le plus grand bénéfice. Nous ne pouvons pas continuer sans rien dire, c'est indécent !

La coupe était pleine...

Nous avons donc commencé à mettre la pression sur la direction pour que les « oublis » soient régularisés cette année sans faute, après 2 ans de ralentissement dans les discussions. Nous avons entamé un tour des travailleurs pour les conscientiser sur ce qu'il se passe pour certains d'entre eux. Petit à petit, les collègues ont commencé à comprendre et réagir à leur tour. Nous avons fermé deux magasins sur Bruxelles dans un premier temps. Nous avons ensuite prévu un plan de mobilisation plus large, avec des fermetures de magasins en circuit. Finalement, début juin, nous avons fermé le magasin de Ghlin. Organiser une

grève, un samedi, dans l'un des magasins les plus importants de Belgique a enfin fait réagir la direction. Ils ont compris que nous n'arrêterions qu'une fois les revendications entendues.

Juste après, lors d'une réunion, ils nous ont proposé de régulariser les travailleurs concernés pour les trois années précédentes.

C'est ce que vous espérez ?

Pas vraiment... Nous, nous souhaitons une revalorisation des travailleurs, et revenir 5 ans en arrière. Nous attendons maintenant une réunion avec la direction lors de laquelle nous comptons réclamer tout cela. Nous maintenons la pression.

Elisabeth Lovecchio, Permanente Commerce CNE, ajoute : « Nous demandons l'équité entre tous les travailleurs qui subissent des traitements différenciés notamment quant aux chèques repas, le rapprochement des statuts et avantages sociaux entre anciens et nouveaux travailleurs, la promesse d'embauches complémentaires quand le besoin s'en fait sentir, un vrai respect de la concertation sociale et une application raisonnée et équitable des règles de travail syndical en CPPT. ».

Propos recueillis par Florence Boisart

Une seule solution, la manifestation ?!

Tout ce que vous avez toujours voulu nous dire sur nos manifs...

Ce 3 octobre, la CNE a lancé une grande enquête, en collaboration avec l'UCL, auprès de ses militants et ses affiliés des entreprises où il y a une délégation syndicale pour augmenter ses capacités de mobilisation des travailleurs.

S'il faut des syndicats, c'est parce qu'il y a des injustices. Pour les combattre, établir un rapport de forces est nécessaire : les puissants n'ont jamais partagé leurs privilèges juste parce qu'on leur demandait gentiment... Et la clé de ces rapports de forces, c'est la mobilisation, sous toutes ses formes : de la pétition à la grève.

Mais savons-nous vraiment pourquoi certaines mobilisations réussissent, et d'autres échouent ? Qu'est-ce qui compte vraiment, quand un travailleur ou une travailleuse décide de se mettre en grève, ou de prendre un train pour venir manifester ?

QUE POUVONS-NOUS FAIRE MIEUX ?

Pour le comprendre, nous avons décidé de mener une vaste enquête auprès de nos militants et de nos affiliés des entreprises structurées. De plus, vos réponses permettront de poser les jalons du congrès 2023 de la CNE. Nous vous tiendrons bien sûr au

courant des résultats de l'enquête et de la suite que nous y apporterons.

CONCRÈTEMENT ?

Vous avez reçu le 3 octobre dernier un mail venant de l'UCL (expéditeur : enquete_mobilisation@uclouvain.be) avec un lien unique qui vous est destiné. Ce lien vous donne accès directement à l'enquête. Vous pouvez arrêter quand vous le souhaitez et la reprendre où vous étiez. Ce qui compte surtout, c'est d'aller jusqu'au bout.

Cette enquête est complètement anonyme. Les règles du RGPD sont bien respectées à la lettre, vous trouverez des informations précises à la page d'accueil du questionnaire. Donc n'hésitez pas à être honnête dans vos réponses : il n'y en a ni de bonnes ni de mauvaises.

Nous avons vraiment besoin de votre participation. Déjà un tout grand merci et n'hésitez pas à en parler autour de vous.



Vous avez reçu un rappel ?

Si vous n'aviez pas encore eu l'occasion de répondre à l'enquête envoyée le 3 octobre, vous avez reçu le 20 octobre dernier un petit rappel. Il s'agit du même lien, votre lien unique pour que vous puissiez répondre à cette enquête. N'hésitez pas à rechercher dans vos mails à ces deux dates au besoin!

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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Thomas Englert - Valérie François

Etienne Lebeau - Linda Léonard - Jean-François Libotte - Alice Mazy

Philippe Samek - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : 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)

Ana et Zara

Ana ne sait pas.

Ana ne sait pas comment elle payera la facture de chauffage qui a triplé. Elle a déjà un peu froid ; elle a surtout peur pour l'hiver : que fera-t-elle si les enfants ont froid ? Si sa sœur qui a perdu son job lui demande de venir habiter chez elle parce qu'elle ne peut plus chauffer son appart... ?

Ana travaille chez Zara. Elle voit que les clients achètent moins : leurs revenus diminuent. Heureusement il y a l'indexation - mais ça ne suffit pas ! Surtout, les prix des vêtements ont augmenté beaucoup. Elle croit que c'est à cause de la guerre en Ukraine. Elle ne sait pas (sauf si elle lit les pages 4 et 5) que Zara n'a que très peu de dépenses en énergie, que ses bénéficiaires sont florissants, comme ceux de la majorité des grandes entreprises en Belgique. Les grandes entreprises belges ont déjà **gagné 5 milliards d'euros** sur le dos de l'inflation depuis 2020 ; mais Ana ne le sait pas parce que la télé ne montre que le pauvre petit boulanger qui, c'est vrai, n'en sort plus.

Ana ne sait pas que le groupe qui possède Zara a distribué cette année 2,7 milliards aux actionnaires - des gens qu'elle ne connaît pas et qui n'ont jamais travaillé dans un magasin. D'ailleurs Ana ne sait pas ce qu'est **un seul milliard**. On lui a dit que c'est son salaire **pendant septante mille ans** ; mais elle ne voit même pas jusqu'à la fin du mois, alors...

Ana ne sait pas (*pas encore*) que ces dividendes payés aux rentiers correspondent à 17.000€ par travailleuse. Quand elle le saura, elle verra que ça représente **pour chaque jour de travail** plus de 100€ qu'elle donne aux actionnaires. Ana sait que 100€, c'est beaucoup plus que ce qui lui reste de salaire pour une journée - surtout quand elle a payé l'essence pour arriver au magasin. Ana sait que le gouvernement veut maintenir la loi de blocage des salaires. Mais elle ne sait pas pourquoi : si

les riches sont de plus en plus riches, pourquoi les travailleurs n'ont pas le droit de négocier collectivement ? Et si les salaires n'augmentent pas, qui achètera encore dans son magasin ? Qui ira au café, au cinéma, qui refera sa cuisine ?

Ana ne sait pas encore que, si sa sœur vient habiter chez elle, elle perdra une partie de son indemnité de chômage parce qu'elle sera considérée comme cohabitante - alors qu'elle ne serait qu'une victime de ces « hivers difficiles » dont les gouvernements parlent sans savoir ce que c'est - ni sans rien faire pour les éviter vraiment. Ana ne comprend pas bien pourquoi l'entraide est punie, et la fraude fiscale des grandes fortunes encouragée.

Ana ne sait pas encore **ce qu'elle fera le 9 novembre**. Ses déléguées CNE appellent à la grève. Ce n'est pas facile de perdre une journée de son maigre salaire. Même si elle sent monter la colère.

Ana ne sait pas comment elle expliquera aux enfants que demain, encore une fois, les boîtes à tartines seront presque vides.

Ana commence à penser que Zara ne mérite pas de gagner, sans rien faire, plus qu'elle en travaillant. Que faire grève ensemble, c'est difficile, mais désespérer toute seule, c'est bien pire. Ana a vu les 4 exigences de la CSC-CNE : contrôle immédiat des prix de l'énergie ; pas touche à l'index ; liberté de négocier les salaires ; et faire payer les grandes fortunes et les surprofits.

Ana ne sait pas qui a dit, un jour « *celui qui lutte peut perdre, mais celui qui ne lutte pas a déjà perdu* ». Mais elle pense bien qu'elle fera grève le 9 novembre, et que si la classe des travailleurs se défend, elle se battra autant qu'il faudra.

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*