

Actualité
Un budget 2024 qui ne répond pas aux défis écologiques et sociaux

Chronique juridique
Naviguez en eaux protégées

Non Marchand
Y a-t-il une pénurie de personnel soignant en Belgique ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Ce n'est pas avec des primes qu'on va boucler nos fins de mois !

POUVOIR D'ACHAT

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier

Ce n'est pas avec des primes qu'on va boucler nos fins de mois !

Nous nous sommes fortement mobilisés pour pouvoir négocier des augmentations salariales dans nos secteurs. Le gouvernement tente de satisfaire les travailleurs en concédant une prime " pouvoir d'achat ". Un sparadrap sur une jambe de bois.

6 Ça se joue en Europe

Le Pacte vert européen sera social ou ne sera pas

Le Green Deal européen inquiète de nombreux citoyens, risquant d'entraîner son échec. Pour réussir, cet indispensable projet doit être réorienté en faveur des classes populaires.

7 Infographie économique

Les flexi-jobs en quelques chiffres

Le gouvernement Vivaldi a décidé d'étendre les flexi-jobs à une série de secteurs en échange d'un encadrement légèrement plus strict de cet énième sous-statut. Petite enquête sur les flexi-jobs, chiffres à l'appui.

8 Chronique juridique

Naviguez en eaux protégées

Vous envisagez de présenter votre candidature en tant que représentant du personnel dans les instances de concertation de votre entreprise ? N'ayez pas peur des représailles de votre patron, car vous êtes protégé par la loi !

10 Actualités

Un budget 2024 qui ne répond pas aux défis écologiques et sociaux

Le 10 octobre dernier, le gouvernement fédéral a apporté ces dernières modifications au budget 2024. Il a dégagé 1,7 milliards d'euros supplémentaires dont 1,2 milliard contribue à la diminution du déficit et 500 millions à financer de nouvelles politiques. Petit aperçu.

11 CPAE

L'entreprise Econocom condamnée pour discrimination syndicale

Quatre ans après son limogeage, Laurent Vanhaelen, délégué CNE, obtient gain de cause auprès du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles.

12 Non Marchand

Y a-t-il une pénurie de personnel soignant en Belgique ?

De nombreux moyens ont été injectés ces dernières années dans le secteur. Et pourtant, il n'y a pas d'infirmière disponible, les engagements se font essentiellement parmi le personnel de soutien infirmier.

13 Services

Les nouveaux accords sectoriels dans trois secteurs

Les commissions paritaires 226, 336 et 335 ont de nouveaux accords sectoriels depuis le mois de septembre.

14 L'équipe à la Une

Une équipe neuve au bilan prometteur dans l'Industrie

En 2021, l'entreprise Twin Disc a subi une restructuration importante. Cependant, l'équipe syndicale CNE peut se vanter d'un bilan très positif pour ses travailleurs. Rencontre avec 2 délégués de cette équipe.

15 Elections Sociales

Partagez vos idées ailleurs qu'à la maison !

Vous envisagez peut-être de devenir candidat dans votre entreprise. Comment faire ? Pourquoi ? Quand ? S'engager dans l'action syndicale est très enrichissant et humainement très intéressant. C'est vous qui faites le syndicat !

16 Edito

5 leçons d'Halloween

Pour Halloween, des gamins s'attroupent devant chez vous et vous effrayent pour quelques bonbons. Et si ce n'était pas une dizaine d'enfants, mais 150.000 travailleurs en colère ? Et si ce n'était pas pour des bonbons, mais pour des centaines de millions de dollars ?

Le trait de Serge Dehaes...



Pour une paix juste en Palestine

Le déchaînement de violence, les atrocités et les très nombreuses victimes civiles, israéliennes et palestiniennes, nous accablent : tristesse, colère, effroi, impuissance. La CNE n'est pas directement « compétente » pour la paix juste au Proche orient ; mais nous sommes un syndicat internationaliste. La vie et la sécurité des peuples et des travailleuses et travailleurs - tous et toutes, partout, sont essentielles pour nous.

L'effroi ne doit pas nous condamner au silence ; ni à suivre des slogans de pure propagande de guerre ou de manipulation. Plus grande est notre colère, et notre solidarité, plus grande doit être notre prudence sur ce qu'on relaie ou propage

Nous condamnons tous les assassinats de civils, et toutes les prises d'otages, qui sont autant de crimes guerre : aussi bien ceux commis par le

Hamas le samedi 7 octobre que ceux commis par le gouvernement israélien contre des civils palestiniens, dont beaucoup d'enfants.

Ces crimes sont sans excuses.

Mais cette violence inacceptable s'inscrit dans une oppression longue et croissante des droits du peuple palestinien, désormais aggravée d'un guerre effroyable contre Gaza. C'est pourquoi nous appelons à un cessez-le-feu immédiat et à une paix juste.

Pour en savoir plus :



Congrès CNE 2023

rapport de force et organisation collective

Ce 10 novembre se tiendra à Charleroi le Congrès de la CNE avec comme thématique centrale : **l'action collective**.

Le congrès de 2023 prend racine dans deux expériences : le projet « organizing » développé depuis un an et demi dans la centrale d'une part, l'enquête qui s'interroge sur nos capacités de mobilisation d'autre part.

L'action collective fait partie des différentes stratégies de notre syndicat pour réaliser son projet social :

- L'action collective et l'organisation collective des travailleurs et travailleuses permettent de construire un rapport de force.
- Le service aux membres permet de faire appliquer les droits des travailleurs et travailleuses dans des cas individuels.
- La négociation collective, définie comme « le processus de recherche et de définition d'accords contraignants entre interlocuteurs sociaux, dont les intérêts sont divergents » (congrès CNE 2015), permet de négocier des améliorations des conditions de travail et de rémunération en cohérence avec le projet social de la CNE. Pour ce faire, les organes de concertation paritaires (la concertation sociale) sont des leviers importants.

Ces différentes stratégies peuvent parfois se faire concurrence - en termes par exemple de temps et de ressources alloués - mais peuvent aussi se renforcer les unes

les autres. Par exemple, le service aux membres peut servir de première étape vers l'action collective. Le congrès 2023 se concentre sur la première stratégie, celle de l'action et de l'organisation collectives des travailleurs et travailleuses. Nous vous tiendrons au courant de la suite donnée à ce congrès.



Pour en savoir plus :

<https://www.lacsc.be/cne/congres-2023>



26 novembre : manifestation contre les violences faites aux femmes !

Depuis des années, la CNE et la CSC se mobilisent contre les violences faites aux femmes et particulièrement contre l'impact de celles-ci en entreprise. Le 25 novembre, c'est la Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Comme chaque année, une manifestation aura lieu à Bruxelles le dimanche 26 novembre à 14h Carrefour de l'Europe.

Pourquoi il faut se mobiliser ?

- **9% des travailleuses** ont été agressées physiquement au bureau (Jump, 2016).
- **1 travailleuse sur 3** dans les Titres-services et les Aides familiales a été victime de violences sexuelles sur son lieu de travail (CSC-Alimentation et Services, 2017).
- **1 couple sur 5** connaît des problèmes de violence !
- En 2022 : **24 féminicides** - En 2023 : déjà **23 féminicides** !

Ce n'est pas avec des primes qu'on va boucler nos fins de mois !

/// Nous nous sommes fortement mobilisés pour supprimer la loi de blocage des salaires et pouvoir négocier des augmentations salariales dans nos secteurs. Suite à nos actions, le gouvernement tente de satisfaire les travailleurs en concédant une prime « pouvoir d'achat » allant jusqu'à 750€ à négocier en secteur et/ou en entreprise. Un sparadrap sur une jambe de bois.

Nous dénonçons de longue date cette loi de blocage des salaires qui est injuste socialement, absurde économiquement et dont le logiciel est truqué. Elle empêche toute augmentation de salaire réelle, en plus de l'indexation. Pour 2023-2024, la marge salariale est en effet de 0,0% soit un blocage total des salaires. Cela même alors que les profits des entreprises atteignent des sommets historiques. En effet, depuis 1996 et l'instauration de cette loi, les profits ne cessent d'augmenter. Ils ont atteint un pic historique en 2021 (les profits, mesurés par la marge bénéficiaire des entreprises ont atteint 43% de la valeur ajoutée). Ces profits commencent à diminuer depuis début 2023 mais gardent un niveau très élevé. La loi de blocage des salaires vise à empêcher les salaires des travailleurs belges d'augmenter plus vite que leurs voisins. Par contre, elle n'empêche pas que les profits des entreprises belges augmentent bien plus vite que ceux des pays voisins. Ceci est principalement dû au fait que les salaires des travailleurs belges ont complètement décroché par rapport à la croissance de la productivité (c'est-à-dire la richesse créée par heure de travail). Malgré l'indexation des salaires, la part de la richesse qui va aux travailleurs ne cessent de diminuer depuis 1996 jusqu'à aujourd'hui.

Les dividendes représentent 2.000€ par Belge

Les dividendes, eux non plus, ne connaissent pas la crise : en 2022, les entreprises privées belges (hors secteur

financier) ont versé plus de 23 milliards de dividendes, soit près de 2.000€ par Belge. Les entreprises sont aussi largement subventionnées par l'Etat. En 2023, le montant total des réductions de cotisations sociales et des subventions salariales atteint 22,4 milliards d'euros.

Au lieu de supprimer cette loi de blocage des salaires, le gouvernement a décidé de prévoir une nouvelle possibilité de rémunération alternative : une prime pouvoir d'achat. Pour nous, cette prime est une très mauvaise idée : ce n'est pas une augmentation de salaire brut structurelle mais c'est une prime « one shot » ; elle ne finance que très peu la Sécu et pas du tout les services publics ; le gouvernement a durci les conditions d'octroi de la prime en secteur, ce qui fait que la prime est accordée selon les résultats financiers de l'entreprise et donc augmente les inégalités entre travailleurs. On sait d'ores et déjà que très peu de travailleurs y auront droit. En effet, le banc patronal a essayé de réduire le plus possible les entreprises qui pouvaient octroyer la prime.

Une (meilleure) prime est possible !

Au vu des résultats de votre boîte (et des efforts des travailleurs), vous trouvez que vous avez droit à plus ? Rien n'empêche de négocier plus que ce que les accords sectoriels prévoient au niveau de l'entreprise ! La loi prévoit explicitement le droit de négocier en entreprise sur base de « tout

bon résultat ». Attention, la prime pouvoir d'achat ne pourra être octroyée que jusqu'au 31 décembre 2023 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2024. Il faut donc aller vite et établir (et faire admettre à l'employeur) que l'entreprise a obtenu de bons résultats pendant la crise. Il faudra reprendre la justification de ces bons résultats dans la CCT d'entreprise.

C'est quoi un bon résultat ? Un bon résultat peut être un bénéfice comptable mais aussi avoir augmenté la production, réduit les pertes ou même l'absentéisme. En période de crise, ne pas aller mal ou moins mal que les autres peut être considéré comme un bon résultat. Ceci étant dit, votre employeur reviendra vite à la question de combien ça coûte et combien on a gagné. Si vous ne les avez pas, vous pouvez en principe trouver les comptes de votre entreprise sur le site de la Banque nationale de Belgique : consult.cbso.nbb.be. Grâce à ceux-ci, vous pouvez trouver le bénéfice avant impôts (code 9903) ou le bénéfice d'exploitation (code 9901) s'il est plus intéressant. Vous pouvez alors diviser le bénéfice par le nombre de travailleurs de votre entreprise pour estimer à combien les travailleurs auraient droit si le bénéfice leur était accordé. Vous pouvez le comparer au coût total de la prime : le montant de la prime (maximum 750€ auquel il faut ajouter 16,5% de cotisations sociales patronales) multiplié par le nombre de travailleurs. Attention que l'année 2022 est, pour de nombreuses entreprises, une année de rattrapage (hausse des coûts liés à l'éner-



gie) après de très bonnes années (notamment 2019 et 2021).

Imposer notre récit, faire reconnaître nos besoins sur ceux de l'entreprise

Dans la plupart des cas, les employeurs se cachent derrière la crise, l'inflation, l'indexation, l'énergie... pour dire qu'une prime n'est pas possible. Mais pour nous aussi (et peut-être même bien plus), c'est la crise. En 2022, on a dû payer le chauffage, le transport etc. Alors que nos

salaires sont bloqués depuis des années, de nombreuses entreprises (et leurs groupes) ont fait des profits et payé des dividendes importants à leurs actionnaires. Maintenant que les temps sont durs, un peu de soutien pour les travailleurs est un minimum.

S'il n'y a ni délégation syndicale ni permanent dans votre entreprise, contactez cne.info@acv-csc.be. Précisez bien le nom officiel de votre entreprise et son adresse (+ numéro d'entreprise si vous l'avez). Si vous n'êtes pas dans les conditions sectorielles, mais que vous trouvez que vous devriez avoir droit à quelque chose, soyez

prudents, vous n'êtes pas protégés et donc vulnérables si vous portez des revendications seuls. Parlez-en avec vos collègues et contactez la CNE si vous voulez quand même agir. On verra ce qu'on ce que l'on peut faire !

S'il y a une délégation, contactez vos délégués pour vous organiser. Avant d'aller voir l'employeur et de mettre la prime sur la table, pensez à préparer vos arguments et surtout le mandat de vos collègues. Vous pouvez distribuer un tract avec les chiffres de l'entreprise et proposer des assemblées pour discuter des arguments : comment les collègues ont-ils vécu les derniers mois ? Comment est la charge de travail ? Comment voient-ils les performances de l'entreprise ? Pourquoi pensent-ils que vous avez droit à une prime et de combien ? Si vous ne pouvez pas organiser d'assemblée, vous pouvez aussi passer par un questionnaire et/ou une pétition. Vous pouvez en profiter pour créer un groupe Whatsapp/Facebook/mail dans lequel vous donnez des nouvelles des négociations et répondez aux arguments de la direction. De cette façon, vous ne serez pas seuls face à l'employeur mais accompagnés de vos collègues !

La prime pouvoir d'achat dans votre secteur

Commerce	En cours de négociation dans les différentes commissions paritaires
Finances	Pas de prime sectorielle dans les banques (CP 310) et négociations toujours en cours dans les assurances (CP 306)
CP 200	125, 250 ou 375€ selon des critères stricts
CP 207	350€ si le cash-flow est positif
CP 209	0€, 200€, 350€, 500€ ou 750€ selon des critères
CP 210	Pas de prime sectorielle
CP 211	0, 500€ ou 750€ selon des critères
CP 220	250€ si bénéfice positif et en croissance
CP 222	250€ si le bénéfice est positif
CP 224	250, 300, 500, 600 ou 750€ selon des critères
CP 315.02	500€ si le bénéfice est positif ou 750€ selon un critère supplémentaire
CP 226	Entre 0€ et 750€ selon des critères
CP 335 et CP 336	Pas de prime sectorielle

/// Clarisse Van Tichelen
et Thomas Englert

Le Pacte vert européen sera social ou ne sera pas

Le Green Deal européen inquiète de nombreux citoyens, risquant d'entraîner son échec. Pour réussir, cet indispensable projet doit être réorienté en faveur des classes populaires.

Le Green Deal, c'est un projet lancé par l'UE pour devenir neutre en carbone en 2050 et freiner le réchauffement climatique. C'est un vaste paquet de lois européennes, touchant aux énergies renouvelables, à l'économie circulaire, aux normes d'émission des véhicules, etc. Le projet n'en est qu'à ses débuts, mais fait déjà face à des oppositions. Celle de notre Premier ministre Alexander De Croo, rejoint par la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et la ministre flamande NV-a de l'Environnement. Dans toute l'Europe, la résistance au Green Deal s'amplifie. En juillet, la loi de restauration de la nature, essentielle pour protéger les habitats, la biodiversité et le climat, a donné lieu à une bataille rangée au Parlement européen. Les groupes de gauche et le groupe libéral étaient pour, la droite conservatrice et l'extrême-droite étaient contre. Les " pour " l'ont difficilement emportée. D'autres projets de loi ont été abandonnés, par exemple la révision de la directive relative à la protection de la santé par rapport aux substances chimiques.

Dimension sociale

Ces revirements ne s'expliquent pas par l'ignorance de l'urgence écologique. 77% des Européens considèrent que le changement climatique est un problème grave. Ces revirements s'expliquent par les inquiétudes légitimes de nombreux citoyens et la capacité de la droite dure et de l'extrême-droite à surfer sur elles. Il est normal que des personnes travaillant dans des secteurs émetteurs de carbone s'inquiètent du Green Deal, puisque

leur emploi disparaîtra ou évoluera. Il est normal que des personnes qui ne peuvent acheter une voiture électrique, remplacer leur cuve à mazout par une pompe à chaleur, isoler leur logement, comme le réclame avec de plus en plus d'insistance l'Europe, soient inquiets. L'écologie peut apparaître à certains de ces citoyens comme un projet " pour les riches ". Le Green Deal, trop élitiste ? C'est à la fois vrai et faux. Vrai, parce que la dimension sociale du Green Deal est très faible. Il ne suffit pas de dire aux personnes d'acheter une voiture bas carbone, il faut aussi leur donner les moyens de le faire. Faux, parce que les personnes les moins aisées sont souvent les plus vulnérables face aux aléas climatiques. Vivre une vague de chaleur dans un appartement mal isolé en ville est souvent plus difficile que de le faire dans une villa bien isolée et à la campagne. Et il est rare que des citoyens très nantis s'installent dans une zone inondable. Quoiqu'il en soit, il est urgent de créer dans le Green Deal une dimension sociale, sans quoi de plus en plus de citoyens voteront pour les opposants à la transition écologique, en particulier l'extrême-droite. Les sondages prédisent une croissance de celle-ci aux élections européennes de 2024...

Quels moyens financiers ?

Or assurer la gratuité des transports en commun, former des travailleurs pour qu'ils occupent des emplois verts, réclament des moyens financiers. Et c'est en grande partie l'Etat qui supportera ces coûts. Une étude réalisée à la demande de la Première ministre française chiffre le coût de la transition climatique pour les finances publiques à 25 points de PIB d'ici à 2040. Transposé à la Belgique, ceci représente environ 125 milliards d'euros. Pour couvrir une telle somme, on peut imaginer bien sûr de faire davantage contribuer les grandes entreprises et les plus riches. Mais selon les experts français, l'Etat devra aussi emprunter de l'argent sur les marchés financiers. Il faudra donc accepter une augmentation de la dette publique. Est-ce un drame ? Pas vraiment. Le vrai drame, ce serait que l'extrême-droite arrive au pouvoir et que le Green Deal européen échoue.

Etienne Lebeau

Marche pour le climat le 3 décembre à Bruxelles

Un dixième de degré qui compte! Car chaque 0.1°C de degré de réchauffement en moins c'est: plus de biodiversité, plus d'égalité, de meilleurs jobs, plus d'air pur, moins de vagues de chaleur, moins d'inondations,...



Chaque dixième de degré gagné c'est un meilleur avenir et un monde moins difficile à vivre pour nous, nos enfants et leurs enfants. Tous nos efforts doivent être amplifiés, systématisés, rendus systémiques par le monde politique et économique. Et cela doit arriver maintenant!

C'est pour ça que nous irons toutes et tous à la Marche Climat. Soyons le plus nombreux possible pour le chanter, le crier, le répéter le plus fort possible pour que les décideuses et décideurs économiques et politiques nous entendent! Le point de rassemblement CSC-CNE est au 16 Boulevard Albert II à Bruxelles à partir de 12h00.

Les flexi-jobs en quelques chiffres

En 2015, le gouvernement Michel a créé le flexi-job. Le gouvernement Vivaldi a décidé, lors du conclave budgétaire de début octobre, d'étendre les flexi-jobs à une série de secteurs en échange d'un encadrement légèrement plus strict de cet énième sous-statut. Petite enquête sur les flexi-jobs, chiffres à l'appui.

0 heure son flexi-job est un contrat 0 heure (assorti d'une potentielle succession de CDD à l'infini) : son patron l'appelle uniquement quand il en a besoin. Le travailleur doit déjà travailler au moins à 4/5ème pour un autre employeur (ou être pensionné).

13,87 €/heure, c'est le salaire horaire moyen d'un flexi-jobbeur. Le gouvernement envisage maintenant d'imposer le respect des barèmes sectoriels (sauf dans l'Horeca), mais ces travailleurs n'ont toujours pas droit au double pécule de vacances.

106.332 flexi-jobbeurs en 2023, ce qui représente 17 358 équivalents temps plein. Ce sont autant d'emplois fixes à temps plein qui n'existent pas. Le mauvais emploi remplace le bon.

0% d'impôts sur le « flexi-salaire » du travailleur en flexi-job. Le gouvernement envisage maintenant d'instaurer un plafond de revenus de 12.000€ par an pour pouvoir bénéficier de cette exonération fiscale.

14% des flexi-jobbeurs sont des pensionnés. Cette possibilité existe depuis 2018. Les flexi-jobs, c'est le contraire de la réduction collective du temps de travail : ils allongent la carrière.

28% le gouvernement envisage d'augmenter les cotisations sociales patronales sur les flexi-jobs de 25 à 28%. La contribution des flexi-jobs à la Sécu reste en-dessous d'un salaire classique puisqu'il n'y a pas de cotisations sociales personnelles (13,07%).

47% des flexi-jobs sont utilisés par les patrons de l'Horeca ; 26% par des agences d'intérim et 21% dans le secteur du Commerce.

OPT-IN le gouvernement va permettre à tous les secteurs (c'est-à-dire à toutes les commissions paritaires) qui le veulent d'autoriser l'utilisation des flexi-jobs via une CCT sectorielle.

La réforme de la Vivaldi autorise, en réalité, une extension des flexi-jobs à l'ensemble de l'économie belge. Même si certains encadrements supplémentaires sont prévus (hausse des cotisations sociales patronales, création d'un plafond d'exonération fiscale, respect des barèmes sectoriels, concertation sociale obligatoire dans les entreprises dotées d'un Conseil d'entreprise...), le flexi-job reste un sous-statut qui n'offre que des horaires instables et

imprévisibles pour un salaire instable et non garanti. Le gouvernement prétend ainsi créer de l'emploi en bradant les conditions de travail. Il crée une spirale vers le bas qui met en concurrence les travailleurs entre eux. Pour répondre aux difficultés de recrutement dans certains secteurs, c'est tout sauf des flexi-jobs dont nous avons besoin !

La protection des délégués du personnel contre le licenciement

Naviguez en eaux protégées

Vous envisagez de présenter votre candidature en tant que représentant du personnel dans les instances de concertation de votre entreprise ? N'ayez pas peur des représailles de votre patron, car vous êtes protégé par la loi !

Pour les représentants au CE et CPPT

Les employeurs qui occupent en moyenne au moins 50 travailleurs doivent organiser tous les 4 ans des élections sociales pour instaurer un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Ceux qui occupent en moyenne au moins 100 travailleurs doivent, en plus du CPPT, faire élire un Conseil d'entreprise (CE). Les prochaines élections sociales se tiendront entre le 13 et le 26 mai 2024.

Si vous vous présentez comme candidat-délégué au CE ou au CPPT, vous bénéficierez de la protection de la loi du 19 mars 1991. En effet, cette loi protège tant les candidats que les membres élus (effectifs ou suppléants). Pour être candidat, vous devez remplir les conditions d'éligibilité suivantes : 1. avoir été lié à votre employeur en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage depuis au moins 6 mois¹, 2. être âgé de 18 ans au moins (16 ans pour les délégués des jeunes travail-

leurs) et de 64 ans au plus et (3) ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail ou de personne de confiance au sens de la législation sur le bien-être au travail.

En tant que candidat (et éventuel futur délégué) au CPPT ou au CE, vous bénéficiez d'un statut très protecteur afin de vous permettre d'exercer pleinement et sans risque votre mandat. La loi vous accorde une protection contre toute forme de licenciement. Il n'existe que 2 exceptions à cette règle : le licenciement pour faute grave lorsqu'il a été autorisé par un tribunal et le licenciement pour raisons économiques ou techniques lorsqu'il a été autorisé par la Commission paritaire dont relève l'employeur (ou, à défaut, par le tribunal).

En cas de violation par l'employeur de votre protection, vous pourrez demander votre réintégration dans l'entreprise ou le paiement d'une indemnité de protection (en plus de l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis).

Lorsque vous demandez d'être réintégré dans l'entreprise, la réintégration doit se faire aux mêmes conditions que celles dont vous bénéficiez avant la rupture du contrat. Votre employeur devra vous réintégrer dans les 30 jours. S'il ne le fait pas, il sera redevable des indemnités de protection.

Lorsque vous demandez le paiement de l'indemnité de protection, ses éléments constitutifs varient selon que vous ayez introduit une demande de réintégration ou non.

Si vous n'avez pas demandé votre réintégration, l'employeur est tenu de vous payer une indemnité égale à la rémunération pour :

- 2 ans lorsque vous comptez moins de 10 ans de service ;

- 3 ans lorsque vous comptez entre 10 et 19 années de service ;
- 4 ans lorsque vous comptez 20 années de service ou plus ;

Si vous avez demandé votre réintégration et que l'employeur ne vous réintègre pas, il devra vous payer, en plus de l'indemnité ci-dessus, une seconde indemnité correspondant à la rémunération due pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des représentants du personnel à l'élection desquels vous avez été candidat ou élu.

Votre protection contre le licenciement débutera le 30ème jour qui précède l'affichage de l'avis fixant la date des élections, soit entre le 14 et le 27 janvier 2024 en fonction de la date retenue pour les élections. Selon le processus électoral, les noms des candidats doivent être communiqués à l'employeur au plus tard le 35ème jour suivant ce jour de l'affichage de l'avis fixant la date des élections (soit entre le 19 mars et le 1er avril 2024). Il y a donc une période de 65 jours, dite période de protection occulte, au cours de laquelle l'employeur pourrait licencier, sans le savoir, un travailleur qui est en réalité protégé. S'il le fait, ce licenciement sera tout de même irrégulier puisqu'il a été effectué sans avoir respecté les règles légales.

Si vous êtes élu, votre protection contre le licenciement court jusqu'à la date de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes. Si vous n'êtes pas élu et qu'il s'agissait de votre première candidature, vous bénéficiez de la même protection que les candidats élus. Si vous n'êtes pas élu et que vous aviez déjà été candidat lors des élections précédentes, votre protection se terminera 2 ans après l'affichage du résultat des élections.

Pour les membres de la délégation syndicale

A côté du CE et du CPPT qui sont élus par les travailleurs de l'entreprise au moment

des élections sociales, il existe la délégation syndicale (DS) qui est, en fonction des secteurs, soit désignée par les permanents syndicaux soit élue par les travailleurs.

Si vous êtes membre de la DS (sans être par ailleurs membre du CE ou du CPPT²), vous bénéficiez également d'une protection, mais celle-ci est moins étendue³. En général, la protection ne concerne que le délégué syndical effectif et pas le délégué syndical suppléant. La protection débute au moment où l'employeur est informé de votre désignation ou de votre élection en tant que délégué syndical. Elle se termine à la fin de votre mandat.

En tant que délégué syndical, vous ne pouvez pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de votre mandat. Si l'employeur envisage de vous licencier pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, il doit en informer préalablement la DS ainsi que le syndicat qui a vous a nommé. En cas de désaccord du syndicat sur la validité du licenciement envisagé, le différend est soumis à l'appréciation de la Commission paritaire dont relève votre employeur. Si la Commission paritaire n'a pu arriver à une décision unanime, le litige est soumis au tribunal qui tranchera. Si, par contre, l'employeur veut vous licencier pour faute grave, il doit simplement en informer la DS. Il peut donc vous licencier pour faute grave sans devoir obtenir l'autorisation du tribunal.

En cas de violation par l'employeur de votre protection, l'employeur doit vous payer une indemnité égale à votre rémunération pour un an (cumulable avec l'indemnité compensatoire de préavis).

L'indemnité de protection contre le licenciement discriminatoire

La loi dite « anti-discrimination » du 10 mai 2007 interdit toute discrimination fondée sur l'un des 13 critères protégés. Cette loi est applicable dans le cadre des relations de travail. La conviction syndicale fait partie des critères sur lesquels ne peut être fondée une discrimination.

On parle de discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable en raison d'un critère protégé par la loi.

On entend par conviction syndicale le fait d'adhérer à un courant de pensée syndical, sans nécessairement être affilié à un syndicat. L'affiliation syndicale, la participation à une activité syndicale (par exemple une manifestation ou une grève) et le fait d'occuper un mandat syndical sont donc protégés par la loi.

La loi prévoit une indemnisation de la victime égale à 6 mois de rémunération lorsque l'employeur est l'auteur de la discrimination.

Si vous êtes licencié alors que vous étiez protégé contre le licenciement en raison de votre mandat syndical, il est possible que votre licenciement soit discriminatoire. Cela sera le cas si un tel licenciement n'aurait pas été décidé pour un travailleur sans mandat syndical. Vous pourrez réclamer à la fois l'indemnité spéciale de protection et l'indemnité de 6 mois de salaire pour licenciement discriminatoire sur base de la conviction syndicale. Auparavant, les juges avaient tendance à considérer que ces deux indemnités ne pouvaient pas se

cumuler. Toutefois, grâce à un jugement récent obtenu dans l'affaire Econocom (voir p. 11), le syndicat dispose désormais d'un précédent jurisprudentiel pour revendiquer les deux indemnités.

/// Bénédicte Canivez

1 Cette occupation de 6 mois minimum doit être ininterrompue. En cas d'occupation interrompue, il faut avoir été occupé au total au moins 9 mois pendant l'année 2023. En cas de transfert conventionnel d'entreprise, l'ancienneté du travailleur acquise avant le transfert est considérée comme de l'ancienneté ininterrompue.

2 Si, en l'absence de CPPT, la délégation syndicale exerce les missions du CPPT, vous bénéficiez de la même protection que celle accordée aux délégués du personnel au CPPT (cf. point précédent).

3 Des règles plus protectrices peuvent être adoptées dans les secteurs (par la Commission paritaire) ou dans les entreprises.



Un budget 2024 qui ne répond pas aux défis écologiques et sociaux

Le 10 octobre dernier, le gouvernement fédéral a apporté ses dernières modifications au budget 2024. Il a dégagé 1,7 milliard d'euros supplémentaires dont 1,2 milliard contribue à la diminution du déficit et 500 millions à financer de nouvelles politiques. Petit aperçu.

En septembre dernier, le déficit budgétaire était annoncé à 3,1% du PIB en 2024 (soit 18,6 milliards d'euros).

Sous la pression de la Commission européenne et des partis de droite, le gouvernement fédéral a décidé de trouver 1,2 milliard supplémentaire pour diminuer le déficit. Était-ce bien nécessaire ? Pour nous, il est clair que non. La crise du Covid avait atténué le discours de l'austérité, il est maintenant pleinement de retour. Des propos alarmistes sont tenus sur l'état des finances publiques belges ou wallonnes, certains agitant même le risque d'une faillite. Pourtant, l'équilibre budgétaire n'est pas une valeur en soit et nous pensons que le déficit est utile et nécessaire dans certaines circonstances notamment pour financer les réponses à la crise écologique et remplir les besoins sociaux non satisfaits.

On peut tout de même saluer le fait que ces milliards d'euros supplémentaires proviennent majoritairement de nouvelles recettes. Parmi elles, on compte : un dividende plus important que prévu versé par Belfius ; une taxe supplémentaire sur les quatre plus grandes banques du pays ; le fait que les bons d'Etat rapportent plus. Mais cela n'a pas empêché le gouvernement de profiter du conclave budgétaire pour flexibiliser un peu plus le marché du travail : il a prévu d'étendre les flexi-jobs à 12 nouveaux secteurs (voir notre infographie économique en p. 7).

Les soins de santé, variable d'ajustement budgétaire

Alors que la pandémie a mis en évidence l'importance d'un système de soins de santé bien financé, accessible et efficace, le gouvernement considère à présent le budget des soins de santé comme une simple variable d'ajustement budgétaire. Les soins de santé sont mis à contribution à hauteur de 100 millions pour réduire le déficit. Et cela alors que les travailleurs et travailleuses du Non Marchand demandent des moyens supplémentaires pour faire face à la pénurie criante de personnel soignant. Cette décision s'ajoute aux économies faites précédemment dans les soins de santé : diminution de 169 millions déjà décidée auparavant suite à la réduction de la norme de croissance, diminution de 162 millions décidée lors des conclaves budgétaires de mars et octobre 2023.

Toujours au rang des économies, le gouvernement Vivaldi table sur une diminution des dépenses primaires (c'est-à-dire des administrations publiques) de 150 millions. Enfin, le gouvernement a aussi décidé de « nouvelles » politiques. La principale nouvelle dépense concerne 150 millions supplémentaires pour la crise de l'accueil, qui vont relativement peu se concrétiser dans des places d'accueil supplémentaires pour les migrants alors même que l'Etat ne res-

pecte pas les milliers de décisions de justice le condamnant à les accueillir dignement.

Engagement tenu sur l'augmentation du salaire minimum

Il s'agit ici de confirmer l'engagement que le gouvernement avait pris sur l'augmentation du salaire minimum. Lors du précédent AIP (accord interprofessionnel), patrons et syndicats s'étaient mis d'accord sur une augmentation en trois temps du salaire minimum. La deuxième étape, prévue le 1er avril 2024, prévoit une augmentation de 35,70€ bruts du salaire minimum. Le gouvernement s'était engagé à ce qu'elle corresponde à une augmentation de 50€ nets. De plus, le coût de cette hausse pour les patrons doit être limité à la marge salariale. Or, la marge étant de 0,0% pour les deux prochaines années, cela veut dire que cette augmentation du salaire minimum sera entièrement financée par les pouvoirs publics. Le gouvernement a dégagé 72 millions pour ce faire.

Clarisse Van Tichelen
et Etienne Lebeau

L'entreprise Econocom condamnée pour discrimination syndicale

Quatre ans après son limogeage, Laurent Vanhaelen, délégué CNE, obtient gain de cause auprès du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles. Avec ce verdict sans précédent où le tribunal démontre et reconnaît qu'il a été victime de discrimination sur base de son activité syndicale, ses premiers mots au téléphone furent : « Je revis ! ».

Laurent Vanhaelen était employé chez Econocom depuis 1999 où il exerce dans l'entreprise un mandat syndical et un mandat social c'est-à-dire, représentant du personnel et délégué syndical. En effet, il était élu membre du Conseil d'Entreprise en juin 2000 lors des toutes premières élections sociales organisées par Econocom et le sera à chaque nouvelle élection. Il coordonnera également les différentes sections syndicales présentes au sein des diverses sociétés du groupe Econocom. Laurent a toujours œuvré pour l'égalité salariale, pour la diversité, la mobilité et pour de bonnes conditions de travail au bénéfice de tous les salariés, y compris les employés utilisés par les clients.

Peu de temps après une action syndicale en clientèle le 26 juillet 2019, Econocom rompt unilatéralement son contrat de travail avec l'injonction de quitter l'entreprise sur le champ. Employé depuis 20 ans (moins 3 semaines), Laurent a été limogé juste avant les élections sociales de 2020 et juste après qu'Econocom ait dénoncé les accords relatifs au fonctionnement du Comité d'Entreprise européen pour lequel Laurent Vanhaelen s'était engagé, au prix d'un militantisme exemplaire, à construire un dialogue social international pour le bénéfice des 10.000 travailleurs d'Econocom GROUP SE.

Dans un jugement sans équivoque, le tribunal conclut à l'existence indiscutable de faits discriminatoires. Cette victoire judiciaire est aussi une victoire syndicale, pour lui, pour ses proches et pour tout autre militant qui se retrouverait dans une situation similaire, puisque c'est dorénavant une jurisprudence exploitable à chaque fois qu'un délégué est attaqué à titre personnel pour détourner l'attention des travailleurs de ce que ce délégué syndical indique comme déséquilibre, injustice ou problème dans l'entreprise. C'est aussi un signal important pour toutes les entreprises, où les élections sociales sont imminentes : « *En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas simplement vous en tirer avec le licenciement de nos délégués. Nous soutiendrons toujours nos membres qui défendent les droits des travailleurs* ».

Par ce jugement, le doute n'est plus permis ; l'entreprise n'aurait pas dû et n'avait pas le droit de rompre son contrat de travail et encore moins pour des raisons discriminatoires ! Dès lors, Laurent a décidé aujourd'hui de redemander un nouvelle fois sa réintégration, non plus en application de la loi de 1991 endéans les 30 jours qui suivent le dernier jour de travail, mais 4 ans plus tard, comme suite logique et cohérente de la reconnaissance par la justice que son licenciement pour cause de son activité syndicale constitue une discrimination syndicale.

Par sa demande de réintégration, Econocom a aujourd'hui l'occasion de réparer sa décision illégale en le réinsérant professionnellement dans l'entreprise car certains acteurs de son licenciement de l'époque ne font plus partie de l'entreprise, le contexte a changé et le temps a fait son œuvre sur ses émotions de l'époque. De plus, Laurent a toujours été apprécié par ses collègues et l'est encore aujourd'hui puisqu'il est soutenu dans sa démarche par la délégation syndicale actuelle de la CNE, ACV PULS et du SETCA ainsi qu'au niveau européen.

De plus, la réintégration d'un membre du personnel dont Econocom a mis fin au contrat de travail ne serait d'ailleurs pas une première dans cette entreprise puisque cela s'est déjà produit, notamment parmi le personnel de direction !

Ce type de précédent devrait donc aussi pouvoir s'appliquer aux membres du personnel d'encadrement ou d'exécution, y compris pour leurs représentants et, dans ce cas, pour Laurent.

Un refus de réintégration par Econocom pourrait-il à nouveau être qualifié de discrimination envers Laurent ?

/// **Said Zaoudi & Laurent Vanhaelen**



Y a-t-il une pénurie de personnel soignant en Belgique ?

De nombreux moyens, à travers un nouveau modèle salarial (IFIC) et un Fonds Blouses blanches pour de l'emploi supplémentaire, ont été injectés ces dernières années dans le secteur. Et pourtant, il n'y a pas d'infirmière disponible, les engagements se font essentiellement parmi le personnel de soutien infirmier.

Et donc comment peut-on faire évoluer la situation ?

Il n'y a pas de réponse simple à cette question car cela dépend de la nature spécifique de la situation. Cependant, quelques idées générales pourraient aider à faire évoluer la situation ont été avancées par les organisations syndicales :

- Mettre en place des formations et des programmes de reconversion pour les travailleurs intéressés par ces métiers.
- Renforcer les conditions de rémunération pour les travailleurs du Non Marchand (sursalaires pour horaires inconfortables, augmentation de la prime d'attractivité...).
- Améliorer les conditions de travail et spécifiquement veiller à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- Mettre en place des campagnes de communication pour valoriser les métiers du Non Marchand auprès du grand public.
- Sensibiliser les décideurs publics sur l'importance des métiers du Non Marchand et la nécessité d'investir dans ces secteurs.

Qu'avons-nous obtenu ?

Suite aux différentes mobilisations dans le secteur et notamment de grandes manifestations en janvier et juin 2023, des négociations ont pu se tenir avec les ministres de la Santé et de l'Emploi.

Nous avons obtenu pour l'année 2024, 51 millions d'euros pour répondre à la pénurie de personnel dans le secteur des Soins : 23 millions pour des projets de formation, 21 millions pour la prolongation de mesures d'emploi de soutien et 7 millions pour des projets d'accompagnement du personnel qui débute ou réintègre le travail.

Quelle analyse pouvons-nous en faire ?

Verre à moitié vide : face à l'urgence de la pénurie, rien n'est mis en place pour le personnel en poste actuellement, ni sur le plan pécuniaire ni sur le plan des conditions de travail.

Verre à moitié plein : 51 millions d'euros pour de l'emploi, des projets de formation et des projets pilotes pour l'intégration et la réintégration des travailleurs, ce n'est pas rien. Et ce sera défini paritaire, c'est encore mieux !

Il faudra continuer le combat. Investir dans le secteur des Soins est une nécessité absolue !

**Nadine Vansteeger,
Marie-Christine Falzone,
Arnaud Lechanteur
et Sébastien Robeet**

Les nouveaux accords sectoriels dans trois secteurs

Les commissions paritaires 226, 336 et 335 ont de nouveaux accords sectoriels depuis le mois de septembre.

En CP 226

La commission paritaire du Commerce international, de la Logistique et du Transport, qui représente plus de 56.000 employés, a eu une croissance en emplois de + de plus de 11% en 3 ans. Vu l'interdiction de négocier des augmentations salariales brutes, la négociation s'est portée sur l'octroi des chèques consommation.

Les critères pour ouvrir le droit à ces chèques sont sévères, mais plus de la moitié des travailleurs devraient recevoir un montant se situant entre 50 et 750€, différent selon la situation financière de l'entreprise. Un autre montant peut être négocié pour le 15 novembre et les chèques doivent être octroyés pour le 15 décembre au plus tard.

Quelques améliorations quantitatives ont été également obtenues : indexation des différentes primes du secteur (compléments crédit-temps, vacances jeunes et senior) et des frais de déplacement. Afin de privilégier la mobilité douce, tous les frais de déplacement en transport public seront dorénavant remboursés à 100% dès le 1^{er} janvier 2024, indemnité vélo à 27 centimes/km au 1^{er} octobre 2023.

Des assimilations supplémentaires sont prévues pour le calcul de la prime de fin d'année, notamment le chômage temporaire et l'entièreté du congé de maternité et de naissance. Côté concession, une modalisation possible de maximum 50% de la prime de fin d'année peut être convertie en jours de congés ou mobilité douce (vélos). Une convention collective de travail et des accord individuels doivent cependant être signés.

La formation devient un droit individuel à raison de 3 jours par an pour atteindre progressivement les 5 jours par an en 2029 en ce qui concerne les entreprises de 20 travailleurs et plus. Le droit est d'un jour par an à partir de 10 et moins de 20. Les conventions RCC (prépension) et crédit-temps sont renouvelées.

En CP 336

La commission paritaire pour les Professions libérales a un socle des conventions très restreint. Ce secteur de plus de 35.000 salariés est essentiellement composé de très petites sociétés. L'enjeu est de pouvoir étendre la concertation sociale à plus de thématiques ainsi qu'informer et accompagner aux mieux nos affiliés pour le respect de leurs droits. Le salaire minimum sera identique à partir du 01.01.2024, indépendamment de l'âge ou de l'ancienneté. L'indemnité vélo sera de 27 centimes/km au 1^{er} janvier 2024.

En CP 335

La Commission Paritaire de Prestation de services et de Soutien aux entreprises et aux indépendants représente plus de 24.000 salariés. Le secteur est diversifié et mixte, à savoir que certaines sociétés sont de plus grandes tailles et ont une représen-

tation syndicale en leur sein, d'autres sont très petites. Les premières conventions viennent d'être signées, mais la liste devra également être enrichie. Un salaire minimum a été fixé. L'indemnité vélo est de 27 centimes/km depuis le 1^{er} octobre 2023.

Pour ces deux CP, 336 et 335, un système d'indexation des salaires supplétif a vu le jour à l'occasion de ces négociations 2023-2024, il améliore la situation antérieure, mais l'accord devra être renouvelé tous les deux ans. Seule la partie du salaire à concurrence de 3.500€ est indexée, à relever dans le cadre du prochain accord ! Les conventions RCC (prépension) et crédit-temps fin de carrière ou pour motifs sont renouvelées.

Un trajet de croissance est prévu pour le droit individuel à la formation

Les négociations pour ces trois commissions paritaires se sont déroulées sur un laps de temps restreint, vu le démarrage tardif et l'interruption due à la période estivale. Ces contraintes et la norme salariale de 0% pèsent lourd et rendent difficiles des accords de qualité. Des progressions sont cependant réalisées, à petits pas...

Claude Lambrechts

Nombre de travailleurs dans l'entreprise.	CP 336	CP 335
Min. 5 (pour la CP 336) et moins de 10	1j/an	1j/an
Min. 10 et moins de 20	1,5j/an au 01/01/23 2j/an à partir du 01/01/26	1j/an
20 et plus	3j/an au 01/01/23 Progression vers 5j/an au 01/01/30	2j/an au 01/01/23 Progression vers 5j/an au 01/01/30



Une équipe neuve au bilan prometteur dans l'Industrie

/// L'entreprise Twin Disc à Nivelles est spécialiste des systèmes de transmissions de puissances navale et industrielle. En 2021, elle a subi une restructuration importante. Cependant, ces dernières années, l'équipe syndicale CNE peut se vanter d'un bilan très positif pour ses travailleurs. Rencontre avec 2 délégués de cette équipe : David Martini et Tatiana Goran.

/// Comment avez-vous vécu cette restructuration ?

La direction nous a exposé les faits, les chiffres. Il était clair que l'un de nos départements allait être touché de plein fouet. Nous avons donc entamé des négociations pour limiter la casse pour nos travailleurs qui n'ont pas pu être déplacés au sein de l'entreprise. Nous avons pu obtenir une indemnité de licenciement supplémentaire en plus de l'indemnité prévue par la loi.

/// Malgré cette restructuration, de belles avancées ont pu être réalisées ! Quelques exemples ?

Oui, durant la période du Covid, nous avons par exemple pu mettre en place une CCT Télétravail structurel de maximum 2 jours/sem. avec indemnité journalière et maintien des chèques repas. Nous avons obtenu une prime Corona de 300€ + une prime rétroactive de 200€. Suite à l'annulation de notre traditionnel repas de St Eloi en 2020, nous avons tous reçu l'équivalent de celui-ci en chèque consommation. Nous avons également pu négocier un horaire

estival pour les périodes de fortes chaleurs. C'était primordial vu la vétusté de nos locaux et la chaleur qui y règne en été.

/// Comment se passent généralement les négociations ?

En fait, on dépend énormément de l'entreprise mère aux USA. Donc il n'est pas toujours simple d'obtenir ce que l'on souhaite. La succession des différents directeurs (Plant manager/Production) n'a pas facilité la tâche des délégués qui ont dû en permanence s'adapter. Mais à part ça, nous avons une excellente entente au sein de l'équipe syndicale, autant ouvriers, employés que cadres. C'est vraiment la clé de tout ce que l'on obtient. Peu importe pour quels travailleurs nous tentons d'obtenir une avancée, nous avançons d'un seul bloc. Il existe également en général dans l'entreprise un climat familial, une confiance mutuelle, la certitude que la volonté de chacun est d'aller dans le même sens.

/// Quelle est votre victoire la plus récente ?

En octobre, nous avons pu négocier une

prime pouvoir d'achats dans l'entreprise, alors que celle-ci n'avait pas atteint le seuil minimal pour notre secteur. Après concertation avec les travailleurs, et validation lors d'assemblées du personnel, nous avons pu obtenir 200€ de prime.

/// Quel bilan tirez-vous de votre équipe syndicale pour ce mandat ?

Il faut savoir que nous sommes 7 délégués CNE, et qu'il s'agit déjà d'une petite victoire en soi puisqu'ils n'étaient que 2 auparavant (un cadre et un employé). Pour la plupart d'entre nous, nous en sommes donc à notre premier mandat. Nous apprenons encore tous les jours à la fois sur le terrain, et lors des formations 1er mandat de la FEC. Notre but est vraiment de faire plaisir à nos collègues, d'être là pour eux. Nous sommes très satisfaits de notre premier bilan ensemble et espérons continuer de la même manière avec la prochaine équipe qui sera formée suite aux prochaines élections.

/// *Propos recueillis par Florence Boisart*

Partagez vos idées ailleurs qu'à la maison !

Vous envisagez peut-être de devenir candidat dans votre entreprise. Comment faire ? Pourquoi ? Quand ? S'engager dans l'action syndicale est très enrichissant et humainement très intéressant. C'est vous qui faites le syndicat !

Être candidat qu'est-ce que cela implique ?

Être prêt à mouiller votre maillot pour venir déposer au sein des organes de concertation sociale les demandes, difficultés que vous font remonter vos collègues à travers des enquêtes, assemblées du personnel que vous menez en équipe syndicale. Vous visez à améliorer les conditions de travail et de sécurité au travail, à accroître les possibilités de formation pour vos collègues, permettre une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle, etc. Mais aussi, promouvoir ou préserver l'emploi dans l'entreprise ou l'organisation, améliorer les salaires, lutter pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comment puis-je poser ma candidature ?

Vous avez encore un doute sur poser votre candidature ? Rien de plus naturel, ce n'est pas un acte anodin. Rassurez-vous, vous ne serez pas seul pour cette aventure. Vous disposez du soutien de l'ensemble de la CSC ainsi que de votre équipe syndicale d'entreprise et des autres délégués de votre secteur. Vous trouverez toutes les

informations utiles à ce propos dans notre rubrique Elections Sociale 2024 sur notre site <https://www.lacsc.be/elections-sociales>



Dois-je faire ça tout seul ?

Non, vous bénéficiez d'un accompagnement à travers des formations. Elles vous permettent de connaître vos droits et devoirs, d'apprendre à négocier, de connaître les règles et conventions de votre secteur. Vous disposez de brochures, recueils, d'un site internet pour les militants. Un permanent vous encadre et vous soutient dans votre travail syndical. Des spécialistes vous aident sur des questions ou dossiers difficiles : expert en information économique et financière pour les comptes, conseiller en prévention pour le bien-être au travail, etc. En conclusion, vous n'êtes pas seul.

Puis-je être licencié ?

Un militant qui entend assumer efficacement le rôle de porte-parole du personnel doit pouvoir s'exprimer librement et effectuer correctement ses activités syndicales. C'est précisément pour cette raison que la

loi vous protège en tant que représentant du personnel. L'employeur ne peut pas vous licencier ou vous changer de département parce que vous défendez les intérêts des travailleurs. L'exercice de votre mandat syndical ne peut pas vous empêcher de bénéficier de promotions ou d'avantages. Si vous êtes licencié pour des motifs autres qu'une faute grave avérée ou pour des raisons économiques, vous bénéficiez du soutien juridique de la CSC.

Lorsqu'un travailleur protégé est licencié, le tribunal du travail peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité à hauteur de 2 à 8 ans de salaire.

Protection aussi pour les nouveaux candidats.

Cette protection s'applique également aux nouveaux candidats, mais n'entre en application que 65 jours avant l'échéance à laquelle les listes des candidats doivent être introduites. Dans la pratique, pour ces élections de mai 2024, cette protection commence vers la mi-janvier.

La date précise dépend de la date à laquelle les élections seront organisées dans votre entreprise. Pour connaître la date exacte dans votre entreprise, informez-vous auprès des autres militants CSC ou d'un responsable CSC.

Emmanuel Bonami

Le Droit de l'Employée est une publication 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

Emmanuel Bonami - Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Thomas Englert - Marie-Christine Falzone - Claude Lambrechts - Arnaud Lechanteur - Etienne Lebeau - Alice Mazy - Sébastien Robeet - Laurent Vanhaelen - Felipe Van Keirsbilck - Nadine Vansteeger - Clarisse Van Tichelen - Said Zaoudi

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



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

Centrale Nationale des Employés

@CNEGNC

CNE(CSC)

5 leçons d'Halloween

Pour Halloween, des gamins s'attroupent devant chez vous et vous effrayent pour quelques bonbons. Et si ce n'était pas *une dizaine d'enfants*, mais **150.000 travailleurs** en colère ? Et si ce n'était pas pour des bonbons, mais pour des **centaines de millions de dollars** ?

Cette année, Halloween a été une fête extraordinaire pour beaucoup de travailleurs aux États-Unis. Ce jour-là, General Motors a mis genoux à terre, quelques jours après Ford et Stellantis. Ces géants ont dû accepter une **hausse générale des salaires de 25%** en 4 ans, dont **11%** tout de suite mais aussi : un retour de l'indexation des salaires (disparue depuis 15 ans), suppression des sous-statuts (qui y gagnent jusqu'à **68%** !), amélioration des congés et des pensions. Un accès plus rapide au salaire complet pour les nouveaux : 3 ans au lieu de 8. Et le maintien de milliers d'emplois dont la suppression était annoncée.

Tirons 5 leçons de l'action du syndicat **UAW** (United Auto Workers).

OFFENSIVE - D'abord la grève n'est pas venue comme une réaction à une attaque patronale, elle a été préparée et annoncée : si le 14 septembre, les conditions fixées par UAW n'étaient pas remplies, les usines s'arrêteraient les unes après les autres. C'est donc le syndicat qui **fixait l'agenda**.

ORGANISATION - Deuxièmement, UAW a **organisé les travailleurs** à la base : unité d'action, discipline collective dans les grèves tournantes. Les délégués ne parlent pas à la place : ils organisent la parole collective. Les salariés ont donc utilisé la seule arme que nous ayons depuis qu'existe le capitalisme : **notre nombre et notre organisation**.

SOUTIEN - La grève a tenu 7 semaines parce que l'opinion publique et l'administration Biden ont montré leur soutien aux grévistes. Il y a bien des reproches à faire à la politique du président Biden mais du moins a-t-il compris ceci : l'économie a be-

soin, avant tout, de **meilleurs salaires pour tous**. Quel contraste avec nos dirigeants politiques et leurs pseudo économistes qui nous expliquent à long terme d'année que le problème, ce ne sont pas les profits indécents, ce sont nos salaires !

D'ABORD LE CONFLIT - Les membres de UAW n'ont pas considéré la grève comme « une arme en dernier recours » à n'utiliser que quand tout le reste a échoué. Ce n'est pas l'échec de la négociation qui mène au conflit ; **c'est le conflit qui permet la négociation**.

DEMOCRATIE - La **démocratie syndicale** a été une condition de la victoire. Jusqu'il y a 6 mois, le syndicat UAW était empêtré dans des compromissions face à la généralisation de sous-statuts moins bien payés. En mars dernier, les membres ont remplacé l'ancienne direction et ont élu comme nouveau président un délégué combatif qui a fait campagne sur 3 mots d'ordres : « **ni corruption, ni concessions, ni travailleurs de second rang** ». Il a tenu parole, et ils ont gagné.

Nous ne pouvons pas transposer telles quelles ces leçons à notre réalité belge. Mais elles peuvent largement nous inspirer. Primauté à l'**organisation** des travailleurs à la base, rôle fondamental des délégués dans ce travail (au moins autant que dans la « représentation »), **unité** et discipline de l'action, renforcement de la **démocratie**... Ce sont là les thèmes du Congrès 2023 de votre syndicat (lire p. 3). Parce que nous croyons que la lutte des classes est plus réelle et plus dure que jamais, et que c'est bien la classe des ultra-riches qui la mène et qui la gagne. Parce que nous refusons de baisser les bras, que nous avons confiance en vous et voulons mériter votre confiance, notre congrès étudiera la manière de mieux utiliser nos armes : le nombre, l'unité, la conscience de classe, et l'organisation.

Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général