

Chronique juridique

Frais de déplacement

Comment votre employeur doit ou peut-il intervenir ?



Infographie économique

L'inflation a déjà rapporté des milliards aux entreprises

Ça se joue en Europe

Accord sur les vaccins à l'OMC - Gouvernements sous influence

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Les profits explosent

Nos salaires sont bloqués

Les factures d'énergie sont impayables

ÇA SUFFIT !

Grève générale le 9 novembre



Septembre 2022 n° 6 - Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés

52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X

CNE

L'avenir a son syndicat



SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier Mutation des métiers dans le secteur automobile - Et si on anticipait ?

Comme de nombreux autres pans de l'économie, le secteur automobile belge n'a pas été épargné par la crise du Coronavirus.

6 Actualité Débat budgétaire - Attention aux boulets bleus

Septembre est le mois des conclaves budgétaires, la Belgique devant soumettre en octobre son projet de budget pour 2023 à la Commission européenne. Les apôtres de l'austérité budgétaire se sont bruyamment mobilisés pendant l'été.

7 Infographie économique L'inflation a déjà rapporté des milliards aux entreprises

On vit actuellement des niveaux d'inflation spectaculaires. Qu'est ce qui cause cette augmentation des prix ?

8 Chronique juridique Frais de déplacement - Comment votre employeur doit ou peut-il intervenir ?

La hausse des prix du carburant rend les frais de déplacement très lourds pour les travailleurs. Quelles sont les obligations de votre employeur dans le remboursement de ces frais ? Que peut-il faire en plus ?



10 Ça se joue en Europe Accord sur les vaccins à l'OMC - Gouvernements sous influence

Les vaccins anti-Covid-19 sont beaucoup moins répandus dans les pays en développement que développés. L'accord récent conclu à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) met-il un terme à l'apartheid vaccinal ? Aucunement.

11 Culture Les Vieux Fourneaux

Il n'y a pas d'âge pour faire chier. Une BD, un roman, un film ou même une série. Quelque chose qui date parfois, mais qui nous est resté en tête et que nous voulons vous faire découvrir, ou redécouvrir...



12 Industrie Fabrications métalliques -

Nouvelle représentation syndicale pour les cadres. Chez EQUANS Fabricom Industrie Sud, la CNE a dû utiliser la voie des tribunaux pour instaurer une représentation syndicale capable de les défendre individuellement et collectivement.

13 Non Marchand Le Non Marchand à l'épreuve de la pandémie du Covid-19 - Faire la lumière sur les travailleuses et travailleurs oubliés

Un livre rempli de témoignages et de constats éclairants sur le vécu du personnel du Non Marchand (hors hopitaux).

14 L'équipe à la Une Ryanair must change ! Mais ça prend du temps...

Rencontre avec Luis Carvalho, du personnel de cabine chez Ryanair.



15 Primes syndicales

16 Edito LE MARCHÉ N'A PAS MARCHÉ !

L'explosion du prix de l'énergie nous a fait basculer en quelques mois d'une situation de « vie chère » à la réalité brutale d'une vie impayable pour la majorité.

Le trait de Serge Dehaes...



Une seule solution, la manifestation ?! Tout ce que vous avez toujours voulu nous dire sur nos manifestations.

La CNE lance en octobre une grande enquête sur les mobilisations. Marre des balades Nord-Midi ? Votre syndicat devrait partir plus souvent en grève ? Les manifestations doivent être repensées ? Autant de questions auxquelles nous aimerions avoir votre avis. Que vous soyez militants de la CNE ou affiliés dans une entreprise avec délégation syndicale, vous recevrez le 3 octobre prochain un mail avec une clé unique pour remplir cette enquête. Soyez honnête, prenez le temps d'y répondre car toutes vos réponses vont nous permettre de mieux comprendre comment augmenter nos capacités de mobilisation pour ainsi obtenir plus de victoires syndicales. De plus, elles 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. Déjà un grand merci pour votre participation !



Une seule solution, la manifestation ?!

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

Arlette s'en est allée...

Cet été, notre collègue et amie Arlette Puraye nous a quitté. La CNE ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui sans l'action d'Arlette, qui a accompagné les plans de développement, la création de l'école syndicale et d'Action Femmes CNE, le développement international de la CNE, l'installation de notre secrétariat national à Nivelles. Pendant 25 ans, elle a été notre présidente et la CNE a grandi, s'est renforcée et a pris une place unique dans le syndicalisme européen et dans les combats féministes. Elle nous manquera comme syndicaliste et comme amie, comme elle doit manquer à ses proches comme citoyenne engagée à Richelle et Visé, mère et grand-mère attentive.



Factures impayables : peut-être pouvez-vous payer moins ?

Le scandale des prix de l'énergie appelle des réponses politiques urgentes (lire l'édito) ; mais en attendant, de nombreuses familles pourraient déjà éviter de payer inutilement trop.

A très court terme, si vous avez droit au statut BIM (vérifiez auprès de votre mutuelle), votre ménage peut peut-être bénéficier du « tarif social élargi ». Si c'est le cas, transmettez l'attestation BIM à votre fournisseur ; la différence est très importante, et même si vous y avez droit l'octroi n'est pas automatique ! Toujours à court terme : si vous avez des contrats variables, vous pouvez peut-être faire des économies faciles en choisissant le meilleur fournisseur, même si c'est parfois compliqué à mettre en place. Si vous êtes en difficulté de payer les factures, vous pouvez négocier un étalement de paiements. Enfin à Bruxelles, si vous avez reçu une mise en demeure et que vos revenus sont inférieures à 52600€ (pour un couple sans enfants) vous pouvez demander le statut de client protégé et vous aurez le tarif social.

Pour tout cela, vous pouvez demander conseil à
WALLONIE - Energie Info Wallonie - www.energieinfowallonie.be
081.24.70.10 - info@energieinfowallonie.be
BRUXELLES - Infor Gaz Elec - www.inforgazelec.be - info@gazelec.info
02 209 21 90

A moyen terme, si votre logement est mal isolé ou que vous avez des appareils vétustes avec une grosse consommation électrique, vous pouvez peut-être faire de réelles économies. Des aides publiques existent, pour faire le diagnostic, vous conseiller ou pour financer vos travaux ou investissements.

Vous pouvez demander des conseils à
WALLONIE - Wallonie Energie SPW Tél 1718 - www.energie.wallonie.be
BRUXELLES - Homegrade - Tél 1810 - www.homegrade.brussels

Mutation des métiers dans le secteur automobile

Et si on anticipait ?

Comme de nombreux autres pans de l'économie, le secteur automobile belge n'a pas été épargné par la crise du Coronavirus. En effet, le confinement, combiné avec d'importantes difficultés d'approvisionnement en électronique, ont mis en difficulté les entreprises. Des restructurations et réorganisations importantes ont rapidement été annoncées, notamment dans des grandes sociétés dans lesquelles la CNE est représentée. Pourtant, les raisons invoquées par les employeurs tenaient plus souvent à des changements structurels qu'à la crise ponctuelle du covid-19. La transition écologique et les politiques qui en découlent ont bien plus souvent été évoquées pour justifier d'importantes pertes d'emploi, tout comme l'électrification du secteur (poussée par les constructeurs en raison de la nécessaire décarbonation de notre mode de vie), la digitalisation ou encore les changements de comportements des citoyens au niveau de la mobilité.

Ces tendances ne sont pas nouvelles, mais se sont accélérées avec le confinement et les délais d'achat d'un véhicule. Nous n'avons pas seulement pris le temps d'acheter nos légumes localement ou de redécouvrir les activités en plein air ! Nous avons aussi changé notre manière de nous déplacer : plus de télé-travail et donc moins de trajet au quotidien ; des changements de carrière tenant compte du temps de trajet ; le retour en force du vélo comme moyen de transport... Tout cela n'est pas passé inaperçu pour les constructeurs et vendeurs automobiles, mais aussi au sein des sociétés de services liées à la voiture, comme les parkings, les entreprises de dépannage ou encore les magasins d'accessoires automobile. Et ces changements, évalués comme structurels par les employeurs, ont amené des pertes d'emploi massives : plusieurs centaines de personnes ont perdu leur travail, y compris dans des entreprises très rentables ayant déjà licencié durant les quelques années précédentes.

Devant ces constats - de nombreux licenciements pour des raisons connues - nous avons décidé, avec les délégués, de nous retrousser les manches. Comment éviter que des gens perdent leur travail, si on sait tous pourquoi cela va arriver et que c'est a priori pour bientôt ? Quels métiers du secteur n'ont plus beaucoup d'avenir, et

quelles nouvelles fonctions pourraient, au contraire, émerger en raison de ces changements ? Comme syndicat, nous avons accès à des informations cruciales via la concertation sociale (informations économiques et financières, plan de formation...), comment les utiliser au mieux ?

Nous nous sommes vite rendu compte que s'attaquer à une question si importante que la mutation des métiers dans le secteur devait se faire au plus proche du personnel, et pas dans des réunions stratosphériques entre élus. Avec les délégués et le service d'étude de la CNE, nous avons préparé une enquête pour les membres de la CNE travaillant dans le secteur automobile afin d'avoir leur avis et de construire notre mandat. Après quelques questions pour sonder leurs connaissances sur le réchauffement climatique, ses causes et ses conséquences, nous nous sommes intéressés à leur opinion sur le futur de leur fonction, sur leurs critères pour éventuellement en changer, sur leur intérêt vis-à-vis de nous, leur syndicat. L'enquête a été réalisée avec l'appui du département de sociologie de l'UCL, pour assurer une rigueur scientifique et une formulation adéquate. Elle a été diffusée par e-mail en février et mars auprès de tous les délégués et nos affiliés dans les entreprises identifiées comme appartenant ou liées au secteur automobile, en Wallonie et à Bruxelles.

Bien que le nombre de réponses ne permette pas de tirer un échantillon statistiquement représentatif, il ressort clairement des résultats que le sujet intéresse, concerne et suscite les réflexions. Toujours avec l'appui du département de sociologie de l'UCL, nous avons analysé au maximum les réponses reçues, tant au niveau du fond qu'au niveau du profil des répondants. Ces résultats et leur analyse ont été présentés et débattus avec les délégués du secteur fin avril et ont ouvert de nombreuses pistes de travail. Pour ne pas nous disperser, nous avons choisi d'en cibler trois pour commencer :

- La gestion prévisionnelle de l'emploi : dans les entreprises, comment pousser à la reconversion plutôt qu'au licenciement ? Au niveau du secteur ou plus largement, comment peut-on encourager cela ? Les politiques et les employeurs s'inquiètent-ils de ces questions ?
- La formation du personnel : en CPAE, il existe une convention sectorielle très avantageuse, mais largement méconnue et sous-utilisée ! Pourquoi, et comment y remédier ? La CNE a réalisé plein d'outils à ce sujet, quand et comment les utiliser ? D'autres droits existent-ils ? D'autres formations sont-elles nécessaires ?
- La démocratie en entreprise : nos affiliés ont souligné que tant que les patrons décideraient seuls, dans l'intérêt de leurs actionnaires, ce serait difficile de



changer les choses. Comment ramener l'intérêt du personnel en tête des préoccupations des directions ? Comment réagir face à des décisions qu'on estime mauvaises pour l'emploi, et comment faire entendre les bonnes idées ?

Ces sujets font l'objet de groupes de travail, ouverts aux militants mais aussi aux affiliés qui s'y intéressent¹, et se réunissent pour la première fois début septembre. L'agenda et les objectifs de chaque groupe de travail sont définis par les participants, et un travail de documentation a été réalisé au préalable avec des partenaires (RESO asbl, les services d'étude de la CSC ainsi que du CRW, les collègues membres de groupe de travail sur la formation ou la transition dans la CSC...) afin de se lancer directement dans du travail concret.

Par ailleurs, la CNE n'est pas la seule centrale syndicale présente dans les entreprises concernées par ce travail prospectif. Nos collègues néerlandophones et ouvriers

partagent-ils ces préoccupations ? Que pensent-ils du chantier en cours ? ACV PULS et Metea ont été informés de ce travail et décideront prochainement s'ils souhaitent nous rejoindre et comment, le cas échéant. La CNE a décidé de commencer en solo pour tâter le terrain et voir si du travail concret était possible et maintenant que cela se confirme, il est évident que nous serons plus forts ensemble pour défendre les travailleurs !

Les objectifs du travail ambitieux et participatif qui a été lancé début 2022 sont de jouer sur tous les tableaux pour réduire les pertes d'emploi. Être licencié, c'est non seulement perdre son revenu et rentrer dans la difficile spirale du chômage, mais c'est

Retrouvez les résultats complets de l'enquête " Mutations des métiers : l'enquête CNE sur les secteurs « auto » de la CP 200 " sur <https://urlz.fr/j5gt>

aussi perdre son métier, ses collègues, une partie de son réseau social. Certes, grâce aux compétences et au courage des gens, nombreux sont ceux qui retrouvent un travail, mais pourquoi la case « licenciement » serait-elle indispensable à une reconversion professionnelle ? Nous ne voulons pas attendre que des catastrophes se produisent pour agir en vue de protéger les travailleurs.

Plusieurs études révèlent l'ampleur des enjeux sociaux auxquels le secteur automobile est confronté. Le Shift Project, un centre d'expertise français qui évalue les transformations requises par la décarbonation de l'économie, chiffre à 43% les pertes d'emploi dans la partie aval du secteur (commerce, location, contrôle technique, réparation...) d'ici à 2050². Si le développement des voitures électriques créera des emplois nouveaux, dans le développement des batteries et des infrastructures de recharge par exemple, ceux-ci ne compenseront pas en nombre les emplois perdus dans la filière auto traditionnelle (moteurs fossiles). Or, les politiques de transition, les discours sur la mobilité, les stratégies d'entreprise, ignorent jusqu'à présent l'anticipation de ces mutations et ne cherchent même pas, au niveau belge, à chiffrer les pertes potentielles d'emploi.

Nous sommes face à un défi de taille, que nous voulons prendre à bras-le-corps tant au niveau global qu'au niveau local, au plus proche du terrain, dans les entreprises. A nous de construire des argumentaires percutants, des stratégies collectives, et notre rapport de force pour que les changements annoncés ne soient pas synonymes de pertes d'emploi, mais bien l'opportunité de reconversion et de nouvelles trajectoires professionnelles.

Corinne Martin

¹ Si vous êtes intéressé.e mais pas encore inscrit.e, vous pouvez nous contacter : corinne.martin@acv-csc.be
² The Shift Project, L'emploi: moteur de la transition bas carbone, Décembre 2021.



Débat budgétaire

Attention aux boulets bleus

Septembre est le mois des conclaves budgétaires, la Belgique devant soumettre en octobre son projet de budget pour 2023 à la Commission européenne. Les apôtres de l'austérité budgétaire se sont bruyamment mobilisés pendant l'été.

En préparation des conclaves budgétaires, le comité de monitoring a rendu en juillet ses prévisions officielles sur nos finances publiques. Il prévoit une augmentation du déficit budgétaire en 2023. Il n'en fallait pas plus pour que, dès l'été, politiciens et journalistes ne se mettent à lourdement dramatiser. À les entendre, nos finances publiques seraient « à la dérive », en « état dramatique », atteignant le « seuil d'alerte », etc.

RÈGLES BUDGÉTAIRES PÉRIMÉES

La situation est moins désespérée que ne le prétendent ces prophètes de mauvais augure. Selon le comité de monitoring, le déficit budgétaire, soit la différence entre les recettes et les dépenses de l'Etat, passerait de - 4,6% du PIB en 2023 à - 5,1% du PIB en 2027. La dette publique passerait de 105,5% du PIB à 115,9% du PIB. D'un point de vue juridique, et c'est ce qui fait hurler les Cassandre, nous enfreignons les règles européennes qui imposent de maintenir le déficit sous les 3% du PIB et la dette publique sous les 60% du PIB. Mais ici, trois remarques s'imposent. Premièrement, la plupart des Etats membres sont dans la même situation que nous. Deuxièmement, d'un point de vue économique (et non pas juridique), une dette de 115% du PIB n'a en soi rien d'une catastrophe. La dette publique japonaise atteint plus de 260% du PIB, le Japon va très bien. Troisièmement, et comme l'a notamment rappelé cet été Mario Draghi, l'ancien président de la BCE et Premier ministre récemment démissionnaire de l'Italie, ces règles ne sont plus crédibles et d'ailleurs sont en cours de révision.

Des prévisions, pas des vérités d'évangile. Il faut rappeler que ces chiffres sont des prévisions, qui ne valent que si les hypothèses de base sont solides, en particulier par rapport à deux paramètres essentiels : la croissance économique et le taux d'intérêt sur la dette. Vu l'incertitude du contexte actuel (Ukraine, prix de l'énergie, transition écologique, Covid...), il est quasiment impossible de prévoir l'évolution de ces paramètres au-delà de 2024. Beaucoup d'instituts de conjoncture en Europe s'abstiennent de publier des prévisions au-delà de cette date. Certaines hypothèses du comité de monitoring sont aussi très discutables, en particulier en matière d'évolution des taux d'intérêt¹. Il serait particulièrement absurde que le gouvernement utilise des hypothèses aussi fragiles pour 2025, 2026, 2027 pour justifier maintenant des coupes sombres dans les dépenses de l'Etat. Or, notre ministre fédérale du budget, en appelait cet été à de nouvelles mesures d'austérité dans les pensions...

RÉDUIRE LES DÉPENSES PEUT AUGMENTER LA DETTE

Ceux qui réclament aujourd'hui l'austérité seraient bien inspirés de réfléchir sur l'évolution de l'endettement ces dix dernières années. Lors de la crise 2010-2014, les gouvernements ont voulu réduire celui-ci en coupant dans leurs dépenses. Grosse erreur : le ratio dette/PIB a augmenté, en Belgique de 100% du PIB à 107%

du PIB. En 2020, les gouvernements ont au contraire augmenté leurs dépenses, en vue de soutenir les ménages et les entreprises face au choc du Covid. Bien leur en a pris : le ratio dette/PIB a baissé entre 2020 et 2022 de 113% du PIB à 105% du PIB². Il ne faut jamais oublier que le ratio dette/PIB est... un ratio. L'augmentation des dépenses en période de crise, en soutenant la consommation des ménages et l'investissement des entreprises, accroît fortement le PIB et fait baisser le ratio dette/PIB. Ce serait stupide d'en revenir à la politique de 2010.

ET LA TAXATION ?

Et puis, il y a la piste fiscale. En augmentant les recettes de l'Etat, on réduira encore plus les sacro-saints ratios déficit/PIB et dette/PIB. La proposition récente de la ministre fédérale de l'énergie de taxer les surprofits des entreprises énergétiques est donc une très bonne proposition. Le gouvernement fédéral annonce aussi une grande réforme de l'impôt des personnes physiques. Malheureusement, le ministre des finances s'en tient à une réforme qui n'augmenterait pas les recettes. Et certains au gouvernement, en particulier le MR, vont jusqu'à demander une réforme qui réduirait les recettes de l'Etat ! Les libéraux, prompts à tirer à boulets bleus sur le trou budgétaire sont aussi ceux qui veulent le creuser en réduisant les recettes de l'Etat. Allez comprendre.

Etienne Lebeau

1. Le comité prévoit que le taux d'intérêt sur les OLO à 10 ans (dette publique), bondirait de 1,2% en 2022 à 2,4% en 2027, sans apporter de justification à un choc aussi violent.
2. Chiffres Eurostat ; rapport du comité de monitoring (juillet 2022).

Infographie économique

L'inflation a déjà rapporté des milliards aux entreprises

On vit actuellement des niveaux d'inflation spectaculaires. En août 2022, l'inflation est proche de 10%.

Qu'est ce qui cause cette augmentation des prix? Dans le prix des biens et services qu'on achète, il y a une partie qui sert à payer les matières premières qu'on importe et dont on a eu besoin pour produire (effet « importation »), une partie qui sert à payer les impôts sur la production, une partie qui sert à payer les salaires des travailleurs belges et une partie qui va aux profits des entreprises belges. Dans l'effet « importation », on retrouve les trois effets

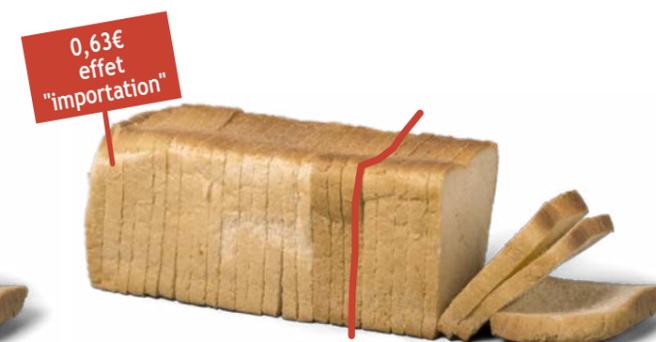
mais à l'étranger, c'est-à-dire que la contribution des importations à l'inflation comporte aussi la contribution des profits, des salaires et des impôts étrangers. L'inflation est donc le résultat d'une combinaison des hausses de ces différents facteurs.

C'est la hausse du prix des importations qui explique majoritairement la hausse des prix en Belgique. C'est assez logique, ces deux dernières années ont été marquées par une hausse des prix de l'énergie qui n'est, pour une grande partie, pas produite en Belgique : gaz, carburants, mazout...

ENTRE 1996 ET 2019,
LORSQUE LE PRIX DU PAIN AUGMENTAIT DE 1€ :



ENTRE 2020 ET 2022,
LORSQUE LE PRIX DU PAIN AUGMENTE DE 1€ :



Dans l'effet "importation", la hausse exceptionnelle des profits des entreprises de l'énergie explique une part importante de l'inflation. Voici quelques exemples de bénéfices plantureux pour le seul deuxième trimestre 2022.

Frais de déplacement

Comment votre employeur doit ou peut-il intervenir ?

La hausse des prix du carburant rend les frais de déplacement très lourds pour les travailleurs qui utilisent leur voiture pour leurs trajets domicile-travail ou durant leur temps de travail. Quelles sont les obligations de votre employeur dans le remboursement de ces frais ? Que peut-il faire en plus ?

Il faut distinguer les déplacements effectués entre le domicile et le lieu de travail des déplacements effectués durant le temps de travail (déplacements professionnels).

DÉPLACEMENTS
DOMICILE-TRAVAIL

Si vous empruntez les transports publics pour vous rendre au travail, la réglementation nationale impose à votre employeur d'intervenir dans vos frais de déplacement. Les règles diffèrent en fonction du moyen de transport public : chemin de fer, d'une part, et les autres moyens de transport en commun, d'autre part.

Ainsi, lorsque vous empruntez le train (SNCB), votre employeur doit prendre en charge une partie du coût total de votre abonnement (mensuel, trimestriel ou annuel) ou de votre ticket. Le montant exact de l'intervention dépend du nombre de kilomètres entre les deux gares. Il est repris dans une grille de montants forfaitaires, que vous trouverez en suivant ce lien (pages 2 et 3 du document).



Prenons un travailleur qui parcourt une distance de 10 kilomètres en train. Depuis le 1er février 2022 (les tarifs de la SNCB étant augmentés chaque année au 1er février), son abonnement mensuel lui coûte 60€. En vertu de la grille de montants forfaitaires, l'employeur doit intervenir à hauteur de 39€ dans ce coût, ce qui correspond à 65% du prix réel.

Il est également possible de pratiquer le système du « tiers-payant ». Dans ce cas, votre employeur paie 80% du coût de votre abonnement directement à la SNCB et les 20% restant sont offerts par l'Etat (via la SNCB), de sorte que vous ne payez plus rien pour vous rendre au travail en train. Le système n'étant malheureusement pas obligatoire (sauf dans quelques secteurs), sa mise en place dépend trop souvent du bon vouloir de l'employeur ou du rapport de force qui a pu être créé au sein de l'entreprise.

Lorsque vous empruntez les autres moyens de transport en commun (métro, tram ou bus), et que le prix de l'abonnement ou du ticket dépend de la distance parcourue (TEC/De Lijn), l'intervention de votre employeur correspondra au montant qu'il aurait dû payer s'il s'agissait d'un abonnement ou d'un ticket de train pour une distance identique (distance entre l'arrêt de départ et l'arrêt final). Cette intervention est plafonnée à 75% du prix réel de l'abonnement ou du ticket.

Si le prix du titre de transport est forfaitaire quelle que soit la distance parcourue (STIB), votre employeur doit vous rembourser 71,8% du prix réel, avec un plafond de 34€ par mois.

Enfin, lorsque vous combinez plusieurs moyens de transport en commun pour vous rendre au travail et que plusieurs titres de transport sont délivrés, votre employeur doit intervenir dans le prix de chacun de ces titres de transport, conformément aux règles détaillées précédemment.

Attention, le régime présenté ci-dessus reprend les règles minimales que tout employeur du secteur privé doit obligatoirement respecter. Il est possible que des règles plus avantageuses aient été négociées au sein de votre secteur ou de votre entreprise. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

Si vous effectuez les trajets domicile-travail avec votre véhicule personnel (voiture, moto, vélo, trottinette, etc.), il n'existe pas de minimum légal : l'intervention de l'employeur dépendra des règles de votre secteur (convention collective de travail conclue au niveau de votre entreprise (convention collective de travail conclue au niveau de votre entreprise ou contrat de travail). Les modalités de cette intervention dépendent du régime mis en place. Ainsi, dans certains secteurs, l'intervention consiste en un pourcentage du montant forfaitaire prévu par la grille applicable aux trajets en train, en fonction du nombre de kilomètres parcourus. D'autres systèmes prévoient une intervention à concurrence d'un pourcentage des tarifs appliqués par la SNCB. Il est également possible de négocier une indemnité kilométrique. Par ailleurs, des conditions additionnelles peuvent être prévues. Ainsi, en CP330 (Santé), une intervention de l'employeur dans les frais de déplacement privé n'est prévue qu'à partir du 4ème kilomètre. En CP200 (Auxiliaire pour employés), plus aucune intervention de l'employeur n'est obligatoire lorsque le salaire du travailleur dépasse un plafond de 29.680€ bruts par an.

Les règles sectorielles peuvent toujours être améliorées au niveau de l'entreprise. Ces améliorations peuvent être temporaires et justifiées par le contexte et la hausse des prix des carburants.

Le traitement social et fiscal de l'intervention patronale dans les frais de déplacements domicile-travail fait l'objet d'un régime particulier. L'intervention patronale n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale (sauf, en cas d'intervention pour les déplacements à vélo, pour la partie qui dépasserait 0,25€ par km). Sur le plan fiscal, tout dépendra du type de transport. En cas de transport en commun, l'intervention est totalement exonérée d'impôt si vous optez pour la déduction des charges professionnelles forfaitaires dans votre déclaration d'impôt. En cas de déplacement à vélo, l'intervention est exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas 0,25€ par km (montant au 1er janvier 2022). Pour tous les autres moyens de transport privé, l'intervention patronale est exonérée d'impôt pour un montant annuel maximum de 430€ si vous optez pour la déduction des charges professionnelles forfaitaires dans votre déclaration d'impôt (voir tableau 1).

DÉPLACEMENTS
PROFESSIONNELS

Si vous devez vous déplacer dans le cadre de votre travail (mission, livraison, réunion, etc.), et ce, quel que soit votre moyen de transport - public ou privé -, les frais afférents à ces déplacements sont à charge de votre employeur, à moins qu'il ne vous fournisse un moyen de transport ainsi que le carburant pour effectuer ces déplacements. En effet, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition du travailleur les instruments nécessaires à l'accomplissement de son travail.

Tableau 1 - Déplacement domicile/lieu de travail

Mode de transport	Fiscalité	Cotisations sociales
Transports en commun	Si forfait : entièrement exonérée Si frais réels : entièrement imposée	Pas assujettie
Véhicule privé	Si forfait : exonérée jusqu'à 430€/an Si frais réels : entièrement imposée	Pas assujettie
Vélo	Exonérée si max. 0,25€/km	Pas assujettie si max. 0,25€/km

Tableau 2 - Déplacement professionnel

Mode de transport	Fiscalité	Cotisations sociales
Transports en commun	Entièrement exonérée sur base de justificatifs	Pas assujettie
Véhicule privé	Exonérée si max. 0,417€/km	Pas assujettie
Vélo	Exonérée si max. 0,25€/km	Pas assujettie si max. 0,25€/km

En cas de déplacement en voiture, l'indemnité habituelle est celle applicable à la fonction publique, soit 0,4170€ par kilomètre parcouru (montant au 1er juillet 2022), sauf dispositions contraires applicables dans votre secteur ou votre entreprise.

En cas de déplacement à vélo, l'indemnité habituelle est celle qui correspond au montant maximum exonéré d'impôt, soit 0,25€ par kilomètre parcouru (montant au 1er janvier 2022), sauf dispositions contraires applicables dans votre secteur ou votre entreprise.

Le traitement social et fiscal de l'intervention patronale dans les frais de déplacements professionnels connaît lui aussi un régime spécifique. Sur le plan social, l'intervention patronale n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale (ONSS). Sur le plan fiscal, les indemnités sont considérées comme un remboursement de dépenses qui incombent à l'employeur et sont donc non imposables. Sauf pour l'indemnité de vélo, il faut pouvoir justifier la réalité de la dépense ainsi que son montant. Pour certains moyens de transport, le fisc accepte que l'employeur applique un montant forfaitaire correspondant aux indemnités analogues allouées par l'Etat aux membres de son personnel (0,4170€/km) (voir tableau 2).

Bénédicte Canivez



Accord sur les vaccins à l'OMC

Gouvernements sous influence

Les vaccins anti-Covid-19 sont beaucoup moins répandus dans les pays en développement que développés. L'accord récent conclu à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) met-il un terme à l'apartheid vaccinal ? Aucunement.

Une année de vaccination contre le Covid-19 aurait sauvé de la mort près de 20 millions de personnes, dont 8 millions dans les pays riches¹. Ce nombre serait plus grand encore si tous les pays avaient aisément accès aux vaccins. Comme le montre une étude de la revue scientifique Nature, moins les pays pauvres ont accès aux vaccins, plus sont précoces et massives les vagues de contamination touchant les pays riches². Ceux-ci ont intérêt à aider les pays pauvres à se fournir en vaccins. Pourquoi font-ils précisément l'inverse ?

LEVER LES BREVETS

Comme souvent, l'explication tient dans une histoire de gros sous. Les firmes qui ont conçu les vaccins anti-Covid-19 (Pfizer, Moderna, Johnson & Johnson...) ont, grâce aux brevets, un monopole de fabrication. Pour obtenir des vaccins, il n'y a donc d'autre voie que de les acheter aux firmes. C'est un énorme problème pour les pays pauvres, pour deux raisons. D'abord parce que ces vaccins coûtent cher. Ensuite parce que ces firmes, issues des Etats-Unis et de l'UE, servent

en priorité leurs pays d'origine. Les pays pauvres continueront à avoir des difficultés à se fournir en vaccins anti-Covid-19, tant qu'elles ne seront pas autorisées à les produire localement. Ceci suppose de lever les brevets aussi longtemps que la pandémie dure. Pour les vaccins, mais aussi pour tous les diagnostics et traitements permettant de combattre le virus.

ALLIANCE DES FIRMES ET DES ETATS

Une levée des brevets diminuerait les profits des firmes pharmaceutiques, elles freinent donc des quatre fers. Pour maquiller leur cynisme, elles prétendent que les pays en développement ne maîtrisent pas la fabrication de l'ARN messenger et donc des vaccins anti-Covid-19 ; un argument démenti dans un article récent de Nature³. Mais les Etats riches (UE, Etats-Unis, Royaume-Uni, Suisse) font aussi de l'obstruction. L'approche est plus subtile. Elle consiste à autoriser les pays pauvres à lever les brevets, mais de manière purement théorique. C'est le sens de l'accord survenu en juin à l'OMC. Celui-ci se base sur un système qui existe depuis la création de l'OMC (1994), celui des licences obligatoires. Ce système permet aux pays en développement de faire fabriquer sur leur sol un vaccin ou un médicament en cas d'urgence sanitaire. L'accord de juin introduit une nouveauté en permettant aussi la réexportation des vaccins vers d'autres

pays en développement. En pratique, ce système n'a jamais vraiment fonctionné. Testé durant d'autres épidémies (SIDA...), son utilisation s'avère rare et semée d'embûches. Les firmes pharmaceutiques et leurs avocats font traîner les procédures d'autorisation⁴. C'est précisément pour cela que l'Inde et l'Afrique du Sud, soutenus par de nombreux pays et acteurs (ONG, syndicats, Vatican...), exigent depuis deux ans la levée pure et simple des brevets sur les vaccins, diagnostics et traitements anti-Covid-19.

BIG BUSINESS ET « FAKE NEWS »

L'attitude des pays riches est incohérente. Empêcher les pays pauvres de produire localement leurs vaccins nuit aux citoyens des pays riches. Elle mine aussi la confiance des citoyens envers les décisions des gouvernements en matière sanitaire. Constatant les liens toxiques entre gouvernements et Big Pharma, une partie des citoyens n'écourent plus les autorités sanitaires lorsqu'elles leur conseillent de se faire vacciner. Pour contrer « fake news » et « anti-vax », aligner les preuves scientifiques de l'efficacité des vaccins ne suffit pas. Il faut en outre que les décisions politiques cessent d'être déterminées par les intérêts privés des firmes pharmaceutiques. L'accord de l'OMC ne remplit pas cette condition.

Etienne Lebeau

1 Oliver J. Watson et coll., The Lancet, Juin 2022.
2 Yang Ye et coll., Nature Human Behavior, Février 2022.
3 Achal Prabhala et Alain Alsalhani, « Developing countries can make the mRNA vaccines they need », Nature Human Behavior, Février 2022.
4 Et ce malgré qu'elles reçoivent une partie du prix de vente du générique produit sous licence obligatoire.



Les Vieux Fourneaux

Il n'y a pas d'âge pour faire chier

Une BD, un roman, un film ou même une série. Quelque chose qui nous a séduit, nous a ému, ou nous a fait rêver. Quelque chose qui date parfois, mais qui nous est resté en tête et que nous voulons vous faire découvrir, ou redécouvrir... Ce mois-ci, une BD qui parle de trois vieux ronchons, et c'est très drôle...

Quand ils sont tout neufs, qu'ils sortent de l'œuf, du cocon, tous les jeunes blancs-becs prennent les vieux mecs pour des cons. Quand ils sont devenus des têtes chenues, des grisons, tous les vieux fourneaux prennent les jeunes pour des cons » chantait Brassens. Le titre de la série vient de là, et c'est exactement ça...

Les Vieux Fourneaux est une BD de Wilfrid Lupano pour le scénario, et Paul Cauuet pour les dessins. On y suit, depuis 2014 et en déjà 6 tomes, les aventures d'Antoine, Mimile et Pierrot, septuagénaires aux caractères bien trempés. Dans le premier tome, « Ceux qui restent », les trois amis se retrouvent pour l'enterrement de Lucette, la femme d'Antoine. Ce sera l'occasion de régler de vieux comptes, notamment avec Janine, la DRH des laboratoires Garan-Servier qui la licencia, des années auparavant. « C'est peut-être le moment de reprendre la lutte syndicale », glisse Pierrot qui fit un an de prison pour avoir déféré en combat singulier et à la masse, la machine dont on lui dit qu'elle ferait le travail aussi bien que lui. Et les trois compères de se lancer, une nouvelle fois, à l'assaut de la multinationale pharmaceutique, qui, déjà à l'époque « se torchait le fion avec le code du travail ». Parce que, oui, ils comptent bien faire chier le plus longtemps possible, d'ailleurs « c'est ça, ou moisir du bulbe »... Le ton est donné !

et donc éventuellement con ». Lupano et Cauuet centrent ainsi chaque album sur « des personnages qui ont merdé dans leur vie, qui ont évolué et qui doivent assumer ce qu'ils ont fait dans le passé ». Il y a du Edgar Morin, et du Michel Serres en eux, même un peu de Stéphane Hessel, selon les confidences des auteurs. Mais aussi d'autres personnages qu'ils ont pu croiser, des morceaux de vie entr'aperçus, des dialogues volés dans un bus, ou au zinc d'un vieux bistrot de banlieue. Il y a de l'humour, du sarcasme, de la sensibilité, un zeste de mauvaise foi, comme il se doit. Les dialogues sont fleuris et le dessin qui saisit les attitudes et les détails est à lui seul un vrai régal.

La BD s'adresse autant aux enfants qu'aux adultes, chacun y trouvera du charme selon son degré de lecture. D'ailleurs Lupano est aussi l'auteur du « Loup en slip », qu'il crée avec Mayana Itoizn pour faire rigoler leur gamin et dans lequel on retrouve cet esprit de revendication et de critique sociale. La série a fait l'objet d'une adaptation cinématographique, mais l'auteure de ces lignes ne veut même pas en entendre parler, même si Pierre Richard est de l'aventure, paraît-il...

Linda Léonard

Les Vieux Fourneaux, Wilfrid Lupano et Paul Cauuet, chez Dargaud. 13€.

« Avec Paul Cauuet, on s'est dit que l'on voulait faire le portrait d'une génération, pas se moquer des personnes âgées. Pour nous, l'âge n'est pas une identité, mais un état. Tu deviens âgé, mais tu as été jeune



Fabrications métalliques

Nouvelle représentation syndicale pour les cadres

/// Chez EQUANS Fabricom Industrie Sud, les cadres avaient un besoin urgent d'une représentation syndicale capable de les défendre individuellement et collectivement. La CNE a dû utiliser la voie des tribunaux pour l'instaurer et la victoire est arrivée avec le jugement.

La CNE continue son combat pour élargir le champ d'action de la délégation syndicale à tous les employés, cadres compris. Les réticences de nombreuses directions de grandes entreprises sur cette question ont amené la CNE à porter le combat devant les juridictions du travail à 3 reprises. Résultats : 3 jugements favorables pour les cadres !

Ainsi, ce jugement « Fabricom » s'ajoute à l'arrêt « Alstom » de 2019 et à l'arrêt « Caterpillar » de 2014. La représentation syndicale des cadres devrait à présent être admise dans toutes les entreprises des secteurs industriels. C'est la loi ! Mais c'est aussi une question de démocratie, de traitement équitable et de justice sociale.

Chez Fabricom, la direction applique une politique d'embauche des employés presque exclusivement dans la catégorie des cadres. On peut à présent retrouver dans cette catégorie presque tous les métiers d'employés pour peu que la personne qui l'exerce ait une formation universitaire ou équivalente. Le nombre de cadres est 2,5 fois plus grand que celui des employés.

Cette politique d'embauche réduit drastiquement le nombre d'employés qui bénéficient des accords collectifs d'entreprise ou sectoriels (CP209). Pour les cadres, pas d'augmentation salariale négociée ni de barémique, la direction utilise une méthode avec des « polices », en appliquant des avenants individuels au contrat

de travail et un système d'évaluation personnelle opaque pour définir des augmentations salariales « au mérite ». Un système subjectif dans lequel les cadres se voient souvent « jugés » par leur supérieur hiérarchique direct. C'est chez les cadres qu'on retrouve aussi le nombre le plus important de licenciements individuels sans aucune concertation préalable.

La direction ne pourra plus utiliser le flou de la définition de l'employé barémisé/barémisable dans la commission paritaire 209 (Fabrications métalliques) pour mener cette politique de rémunération individuelle, injuste, qui cherche souvent à éviter les cotisations sociales.

C'est important aussi dans l'actuel contexte du rachat de ENGIE Solutions par Bouygues. Il est en effet prévu qu'en 2023, Fabricom Industrie Sud, entité juridique wallonne,

C'est une question de démocratie, de traitement équitable et de justice sociale.

soit absorbée dans une entité nationale regroupant plusieurs sociétés, sous la marque EQUANS qui constituera une méga entreprise, avec une organisation aux pouvoirs décisionnels loin du terrain et de la réalité des travailleurs. La reconnaissance des droits des cadres tombe donc au bon moment, après plus de 9 ans de litige avec la direction de l'entreprise à ce sujet.

Depuis fin juillet, les cadres, via leurs délégués syndicaux, sont reçus et informés par leur chef d'entreprise. La dénomination de

cadre ne pourra plus être utilisée pour fermer la porte aux représentants des cadres et refuser tout dialogue. Il est clair que la nouvelle délégation CNE majoritaire souhaite entretenir une concertation sociale la meilleure et la plus constructive possible. Plusieurs dossiers vont pouvoir et devoir évoluer

AGORIA AU PIED DU MUR

Depuis des années, de nombreux patrons refusent la représentation syndicale des cadres dans le secteur des Fabrications métalliques, créant de ce fait une discrimination (les cadres étant des employés) vis-à-vis d'une partie de plus en plus importante de leur personnel.

Agoria (Fédération patronale du Métal) a bien tenté de trouver un compromis. Mais insuffisant aux yeux des organisations syndicales car il maintenait le rôle insidieux joué par les associations de « cadres maison », souvent en cheville avec la direction.

Tous les recours juridiques entrepris par la CNE (Caterpillar, Alstom, Fabricom sud) ont abouti positivement. Forts de ces succès, nous exigeons d'Agoria, lors de la prochaine négociation sectorielle, d'intégrer clairement les cadres dans tous les articles de la convention (CCT) aussi bien pour la représentation syndicale que pour le pouvoir d'achat ou le crédit-temps.

/// **L'équipe EQUANS-Fabricom Industrie Sud**

Le Non Marchand à l'épreuve de la pandémie du Covid-19

Faire la lumière sur les travailleuses et travailleurs oubliés

/// Avec le temps, va, tout s'en va... Le soleil et les vacances nous ont un peu plus éloignés des préoccupations engendrées par la pandémie que nous avons vécue depuis 2020. Certes, on nous rappelle que ce n'est pas fini, qu'un nouveau variant peut arriver, qu'on ne peut pas se débarrasser de ce virus, qu'on apprendra à vivre avec... Mais nous voulons tourner la page.

On a besoin de se projeter dans autre chose, et même, alors qu'au plus fort de la pandémie, nous étions très nombreux à crier « plus jamais ça », « on a compris le message », « il faut changer nos modes de vie et les priorités de valeurs », le retour à l'« a-normal » se fait à une vitesse fulgurante. On veut tourner la page.

C'est dans ce contexte que le CARHOP, le Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire, publie le livre « Le Non Marchand à l'épreuve de la pandémie du Covid-19. Faire la lumière sur les travailleuses et travailleurs oubliés » en collaboration étroite avec la CNE Non Marchand. Dès la première vague début 2020, la CNE a été assaillie de demandes de soutien, de cris de détresse, d'appels au secours du personnel des secteurs du Non Marchand. La gestion catastrophique de la crise par les autorités a amené ce personnel à vivre des situations professionnelles inacceptables, inhumaines. Bien sûr, tout le monde a en mémoire ces images de « cosmonautes » du personnel infirmier en soins intensifs, agglutinés autour d'un patient, tentant de le sauver, mais arrivant dans la plupart des cas uniquement à lui donner quelques heures supplémentaires de vie, seul, loin de ses proches. Ces mêmes travailleurs assis contre le mur dans un couloir, les traces encore visibles sur le visage, tentant de reprendre leur souffle. On les a applaudis !

Mais à côté de ce personnel rendu largement visible par les médias, ce sont de nombreux métiers, à l'intérieur de l'hôpital, comme dans le reste du Non Marchand, qui ont vécu l'enfer ! La CNE a voulu

mettre le focus sur ces « oubliés », hors des hôpitaux. Non pas pour dévaluer l'immense exploit du personnel hospitalier, mais parce qu'il fallait, pour eux aussi, qu'on sache, et qu'il reste une trace de ce qu'ont vécu ces professionnels.

Le CARHOP est ainsi parti à l'écoute de leurs récits collectifs. Il a organisé des réunions de travailleuses des maisons de repos, de l'aide et des soins à domicile, des services résidentiels pour personnes handicapées et de jeunes, des milieux d'accueil de l'enfance, des services sociaux, de l'insertion... Ces interviews ont permis de recueillir des témoignages riches et souvent poignants.

Cet ouvrage rassemble ces témoignages, mais il n'en reste pas là. Il les organise et



permet ainsi d'en tirer des constats éclairants sur le vécu collectif de ces personnels. C'est à partir de cette production que la CNE a pu aider le CARHOP à dégager des perspectives et des enjeux sociétaux. Mais aussi d'identifier des pistes d'action, des changements à promouvoir, des raisons d'agir collectivement.

Il fallait qu'on sache, et qu'il reste une trace de ce qu'ont vécu ces professionnels.

La pandémie reste une expérience traumatisante pour chacun d'entre nous, individuellement et collectivement. Mais c'est grâce à ce genre d'exercice, partant du vécu collectif des équipes de professionnels et le contextualisant, que nos sociétés pourront y trouver une source d'amélioration du bien-être, une réelle perspective poussant les individus et les groupes à se mobiliser : « plus jamais ça ! » mais aussi « ensemble, nous pouvons changer les choses ! ».

/// Yves Hellendorff

Le livre du CARHOP, **Le Non Marchand à l'épreuve de la pandémie du Covid-19, Faire la lumière sur les travailleuses et les travailleurs oubliés** est maintenant disponible. Si vous désirez vous procurer le livre : sophie.halloy@acv-csc.be ou <https://www.carhop.be/> - info@carhop.be
ISBN : 978-2-930674-16-2
EAN : 9782930674162



L'équipe à la Une

Ryanair

Ryanair must change ! Mais ça prend du temps...

Cet été a été rythmé par plusieurs grèves au sein de Ryanair. La direction qui ne voulait plus venir à la table a changé d'avis suite à ces mouvements de grève.

Ce sont à chaque fois des petites victoires car nous venons de loin dans cette compagnie aérienne. Rencontre avec Luis Carvalho, du personnel de cabine chez Ryanair.



Quel est l'historique du mouvement social chez Ryanair ?

Ce n'est que depuis 2019, après une série de grèves en 2018, que nous avons des représentants syndicaux. Avant, 3 ou 4 travailleurs de chaque base se rendaient tous les 6 mois à Dublin pour discuter avec la direction, sans protection mais aussi sans aucune représentativité, juste sur base volontaire, pour parler des problèmes. La compagnie disait prendre note, mais cela restait toujours sans suite. Puis en 2019, nous avons signé un premier accord collectif de travail avec enfin le respect de la loi belge. Maintenant, c'est la direction qui vient vers nous pour le Conseil d'entreprise et le CPPT. Pour ce qui concerne la Délégation syndicale, ils refusent encore parfois nos demandes de réunion. Ils viennent une fois par mois en Belgique, ils nous écoutent, nous répondent rarement mais la loi belge nous a au moins permis ça. C'est une petite victoire.

Qu'en est-il du respect de la législation sociale belge ?

Pour ce qui concerne le respect du salaire minimum et l'amélioration des conditions de travail du personnel de cabine, nos actions de ces derniers mois, aussi spectaculaires soient-elles, n'ont rien apporté. Ah si ! On a le droit d'avoir de l'eau gratuitement à bord, enfin jusqu'au 31 octobre, on verra si c'est reconduit. Souvent, les salaires versés ne correspondent pas à la fiche de paie, et c'est soi-disant toujours la faute de la banque. La direction des ressources humaines est à Dublin, elle est seule pour toutes les demandes et ne connaît pas les spécificités de chaque pays. Elle fait de son mieux mais Ryanair ne les laisse pas faire. En gros, c'est nous qui faisons le boulot, on informe les équipages.

Comment s'organise l'action syndicale au sein de votre entreprise ?

Ce n'est pas facile d'organiser l'action syndicale sur plusieurs pays. La plupart du personnel est très jeune, ne connaît pas encore bien le monde du travail. Ils ont parfois seulement 18, 19 ans, viennent de pays où les conditions de travail sont pires qu'ici. Avec 1.400 euros nets, le salaire est

déjà meilleur que là-bas, et ils ont peur de se mettre en grève. Seulement, ils n'habitent pas là-bas, ils habitent en Belgique où le coût de la vie est plus élevé. Ryanair fait du dumping social, ils vont chercher des personnes dans des pays plus pauvres, ne paient pas le salaire minimum. Forcément, ils font la différence avec les autres compagnies. Le Gouvernement le sait mais ne réagit pas.

Comment réagit la population à votre combat ?

Les passagers nous soutiennent. Beaucoup nous disent de tenir le coup et de continuer la lutte. On sait bien que ce sont eux qui pâtissent de la grève. Mais si la direction n'écoute pas nos demandes par la voie normale, on doit le faire. On ne veut pas d'un boycott de la compagnie, parce qu'on risque alors de perdre notre travail. On veut seulement que les gens prennent conscience que derrière un billet d'avion pas cher, il y a des sacrifices, des gens vont payer pour ça. Et ce sont les gens qui sont tout en bas, c'est l'équipage, c'est nous. On veut juste que le public prenne conscience de ça et nous soutienne. Quand le personnel fait grève et que la direction n'annule pas le vol, les gens sont fâchés, c'est normal mais ils doivent comprendre que c'est la dernière chose qu'on veut faire, nous aussi, mais la seule possible.

Pour nous soutenir concrètement, les gens pourraient envoyer des courriers à Ryanair et nous soutenir lors des grèves. Ils pourraient aussi juste être correct avec nous, dans les avions, tous ne le sont pas.

Propos recueillis par Linda Léonard

Indexations

Le pouvoir d'achat des travailleurs se détériorerait petit à petit si le montant de leur rémunération reste constant tandis que le coût de la vie augmente. Une manière de lutter contre cette dévaluation de l'argent est de lier le montant de la rémunération à la variation du prix des biens et services : c'est l'indexation. L'indexation n'est pas une réelle augmentation de salaire, elle permet

simplement de continuer à maintenir un niveau de vie équivalent lorsque les prix ont augmenté. Vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois de juillet, août ou septembre si les indexations s'appliquant à votre Commission paritaire (comment trouver sa commission paritaire ?) ont bien été octroyées :

JUILLET

CP 201 - Commerce de détail indépendant
Salaire précédent x 1%

CP 202 - Commerce de détail alimentaire
Salaire précédent x 2%

SCP 202.01 - Moyennes entreprise d'alimentation
Salaire précédent x 2%

CP 207 - Industrie chimique
Salaire précédent x 2%

CP 209 - Fabrications métalliques
Salaire précédent x 8,14%

CP 214 - Industrie textile
Salaire précédent x 2%

CP 307 - Courtage et assurances
Salaire précédent x 2%

CP 309 - Sociétés de bourse
Salaire barémique x 0,9097%

CP 310 - Banques
Salaire barémique x 0,91%

CP 326 - Industrie du gaz et de l'électricité
Salaire barémique x 0,4786% ou traitements de base janvier 2021 x 17,58 %

AOÛT

CP 130 - Imprimerie, arts graphiques et journaux
Salaire barémique x 2%

CP 211 - Industrie et commerce du pétrole
Salaire précédent x 2%

SCP 303.01 - Production de films
Salaire précédent x 2%

CP 312 - Grands magasins
Salaire précédent x 2%

SCP 315.01 - Maintenance, assistance et formation dans l'aviation
Salaire précédent x 2%

CP 320 - Pompes funèbres
Salaire précédent x 2%

CP 326 - Industrie du gaz et de l'électricité
Salaire barémique x 0,6889% ou traitements de base janvier 2021 x 18,39 %

CP 330 - Etablissements et services de santé (sauf prothèse dentaire)
Salaire précédent x 2%

CP 332 - Aide sociale et soins de santé (francophone)
Salaire précédent x 2%

CP 336 - Professions libérales
Salaire barémique x 2%

SEPTEMBRE

CP 202 - commerce de détail alimentaire
Salaire précédent x 1%

CP 216 - Employés chez les notaires
Salaire précédent x 2,67%

CP 304 - Spectacle
Salaire précédent x 2%

CP 309 - Sociétés de bourse
Salaire barémique x 1,5394%

CP 310 - Banques
Salaire barémique x 1,54%

CP 311 - Grands entreprises de vente au détail
Salaire précédent x 2%

CP 313 - Pharmacies
Salaire précédent x 2%

SCP 315.02 - Compagnies aériennes
Salaire précédent x 2%

SCP 318.01 - Services des aides familiales et seniors francophones (sauf Comm. germanophone)
Salaire précédent x 2%

SCP 319.02 - Etablissements et services d'éducation et d'hébergement francophone et germanophone (sauf COCOM)
Salaire barémique x 2%

CP 326 - Industrie du gaz et de l'électricité
Salaire barémique x 0,8447% ou traitements de base janvier 2021 x 19,39%

SCP 329.02 - Secteur socio-culturel francophone et germanophone
Salaire précédent x 2%

SCP 329.03 - Secteur socio-culturel fédéral et bicommunautaire
Salaire précédent x 2%

CP 330 - Prothèse dentaire
Salaire précédent x 2%

CP 332 - Aide sociale et soins de santé (germanophone)
Salaire précédent x 2%

CP 337 - Non-marchand (auxiliaire)
Salaire précédent x 2%

Plus d'infos sur notre site : <https://www.lacsc.be/cne/campagnes/indexation#cp-130-index>



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

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

Ont participé à ce numéro

Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Yves Hellendorff - Etienne Lebeau - Linda Léonard - Corine Martin - Alice Mazy - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



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



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

LE MARCHÉ N'A PAS MARCHÉ !

L'explosion du prix de l'énergie nous a fait basculer en quelques mois d'une situation de « vie chère » à la réalité brutale d'une vie impayable pour la majorité. Ce ne sont plus les « pauvres » qui sont forcés à faire des choix entre des besoins fondamentaux : désormais une grande partie d'entre nous craint de ne plus pouvoir se chauffer, ou se nourrir, ou se soigner.

Pour le gouvernement De Croo, c'est facile de jeter la pierre à la Russie ou de renvoyer la balle à la Commission Européenne. Bien sûr l'agression criminelle de Vladimir Poutine bouscule l'ordre mondial : mais elle a débuté il y a plus de 6 mois, et rien ou très peu n'a été fait, ni par l'Europe ni par les gouvernements belges, pour nous protéger structurellement. Des mesures temporaires ont été prises (lire page 3) et heureusement ! Mais elles ne protègent pas assez, et pas tout le monde. L'indexation des salaires et allocations a joué son rôle aussi, et heureusement que nous l'avons défendue contre les patrons et les libéraux ! Mais elle ne compense qu'en partie, et avec un délai, la violente hausse des prix.

La vérité, c'est que nous payons aujourd'hui le choix fait il y a 20 ans, de confier au marché capitaliste le secteur de l'énergie. Les multinationales qui dominent aujourd'hui ce secteur n'ont qu'un objectif : augmenter le profit pour leurs actionnaires. Fournir de l'énergie aux citoyens est pour elles un moyen de faire du profit, mais ce n'est pas leur raison d'être (pas plus que protéger leurs employés, ni la vie sur la planète).

Tant que « tout allait bien » (en apparence), la majorité d'entre nous arrivait à payer, et ces multinationales ont pu faire du profit sur notre dos. Depuis la guerre, nous souffrons... et elles ont doublé leurs bénéfices ! Et la réalité nous explose au visage : quand les gouvernements ont privatisé l'énergie, nous avons perdu trois fois : nous avons perdu les outils publics pour assurer à tous ce qui devrait être un droit fondamental, nous avons mis notre sort entre les mains de dictateurs (Saoudiens, Russes, etc.) et nous avons

laissé l'industrie des fossiles torpiller l'urgente transition vers la sobriété et les énergies renouvelables. En ce sens, les cadeaux empoisonnés de ces profiteurs de guerre, ce ne sont pas seulement les prix assassins ; c'est aussi les inondations de l'an passé, la sécheresse de cet été et toute la catastrophe climatique en cours, que nous paierons très cher.

Le marché n'a pas marché - sauf pour nous enfumer et pour nous dépouiller. La conclusion est claire : il ne peut pas fournir les biens essentiels. Il est urgent que la Belgique reprenne le contrôle sur le secteur de l'énergie. Pour faire baisser les prix, assurer l'égalité des droits, et organiser très vite la sortie des énergies fossiles d'une manière qui protège les classes populaires.

En attendant, la population (et de nombreuses PME ou indépendants) ont besoin de solutions urgentes. Mais les grands patrons ou le MR ont une autre idée : ils rêvent d'utiliser cette crise pour toucher à l'indexation et à la Sécu, et pour continuer à bloquer nos salaires. En parfaits cyniques, ils cherchent à profiter de la crise pour faire avancer leurs intérêts. Qui peut croire que nos salaires sont aujourd'hui le problème ? Qui peut ignorer que les détenteurs de capitaux profitent largement de la crise actuelle (page 7) ? Mais pour les ultra-riches et leurs défenseurs politiques, la pauvreté qui s'étend n'est pas un problème : c'est un prétexte pour s'enrichir encore plus et plus vite.

CA SUFFIT ! Nous nous rassemblons à Bruxelles ce mercredi 21 pour avertir clairement patrons et gouvernements : nous avons droit à une énergie payable. Et à une planète vivable. Et à négocier collectivement les salaires. Et pas touche à la Sécu ni à l'indexation. Nous serons nombreux, et en colère ce 21 septembre, et nous continuerons à faire monter pression, jusqu'à la grève générale s'il le faut, jusqu'à obtenir justice sociale et écologique.

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*