

**Actualité**  
**Être acteur**  
**de la mobilité, on**  
**a tout à y gagner !**

**Chronique juridique**  
**Vous êtes malade ?**  
**Pensez à la nouvelle règle**  
**des 3 jours sans certificat !**

**Commerce**  
**Le conflit Delhaize,**  
**reflet de la lutte**  
**des classes**

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Projet de loi "anti-casseur "

# UN PROJET ANTI-MANIFS

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier

**Le projet de loi « anti-casseurs » est un projet « anti-manifs »**

Le gouvernement a adopté un projet de loi qui permettrait aux juges de priver du droit de participer à un « rassemblement revendicatif », pendant trois ans, toute personne ayant fait usage de violence ou causé des dommages lors d'un rassemblement.

### 6 Actualité

**Être acteur de la mobilité, on a tout à y gagner !**

La Semaine de la Mobilité a pour objectif de sensibiliser les citoyens et les entreprises à la mobilité durable afin de réduire le nombre de véhicules sur les routes et les gaz à effet de serre qu'ils émettent.

### 7 Infographie économique

**Et si on prolongeait encore un peu les vacances ?**

Au début de l'été, les syndicats et la Ligue des familles ont plaidé pour une cinquième semaine de congés payés. Avec 30 jours de congés par an la Belgique est en queue de peloton des pays européens.

### 8 Chronique juridique

**Vous êtes malade ? Pensez à la nouvelle règle des 3 jours sans certificat ! Vous n'êtes plus tenu de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail, et ce, trois fois par année calendrier. Presqu'un an après son entrée en vigueur, faisons le point sur cette nouvelle règle.**

### 10 Ça se joue en Europe

**La troïka en version moules-frites**

Mis sous pression par la Commission européenne, le gouvernement Vivaldi a dégagé un accord sur la réforme des pensions avant ses vacances. Une séquence qui a comme un parfum de troïka.

### 11 CP 200

**Accord sectoriel minimaliste**

La CNE ne s'est pas prononcée positivement sur le contenu de l'accord sectoriel 2023-2024, vu la faiblesse du volet pouvoir d'achat.

### 12 Commerce

**Le conflit Delhaize, reflet de la lutte des classes**

A l'heure où vous lisez ces lignes cela fait 6 mois que les travailleurs et les travailleuses de Delhaize sont en lutte contre leur direction. Réroacte d'un conflit dont certains disent déjà qu'il est historique

### 13 Non Marchand

**Un nouveau secrétaire national au Non Marchand**

Pour commencer cette année sociale, un nouveau membre arrive dans le trio des secrétaires nationaux du Non Marchand. Yves Hellendorff partant à la retraite, Sébastien Robeet reprend le flambeau au côté de Stéphanie Paermentier et Vinciane Convens.

### 14 L'équipe à la Une

**Une fin de carrière plus light pour les travailleurs d'Auto 5**

Chez Auto 5, la rentrée est synonyme d'avancée sociale notable pour les travailleurs en fin de carrière. Rencontre avec Patrick Hellin, délégué CNE Auto 5.

### 15 Elections Sociales

**2024 l'année de la démocratie sociale**

En 2024, il y aura les élections politiques en mai et octobre, mais il y aura aussi le grand moment de démocratie sociale dans les entreprises avec la tenue des élections sociales.

### 16 Edito

**PICSOU**

Il a tenté de se défilé. Mais des journalistes courageux l'ont coincé : oui, le nouveau patron de Bpost a bien exigé un salaire de quasi 100.000€ par mois. Bonus y compris, mais sans compter les avantages divers, ni une prime de « bienvenue » de 250.000€ !

## Le trait de Serge Dehaes...





## Ryanair : 4 grèves cet été

Cet été, les pilotes de Ryanair en Belgique se sont mis en grève à 4 reprises. Les pilotes exigent entre autres la restauration de leur salaire après les coupes concédées pendant la pandémie. Ils pointent également des problèmes concernant leur temps de repos puisque Ryanair souhaite aller à

l'entente d'une CCT expirant en octobre 2024, raison pour laquelle le préavis de grève des pilotes belges court jusqu'à ce moment-là. Nous reviendrons plus longuement sur ce dossier dans le prochain Droit de l'Employé. Mais plus que jamais : Ryanair must change.

**ÉLECTIONS  
SOCIALES  
2024**

## Bonne rentrée sociale 2023 !

La période des vacances d'été se termine... Nous espérons que vous avez eu l'occasion de profiter pleinement de cette belle victoire syndicale que sont les congés payés, et vous souhaitons une bonne rentrée. Nous voici en effet repartis pour une nouvelle année sociale. Cette année sera particulièrement intéressante d'un point de vue syndical pour la CNE. Avec notre Congrès en novembre et les élections sociales au printemps prochain, l'année sera chargée et combative !



## Le Droit de l'employé : nouveau calendrier

Cette année, votre magazine « Le Droit de l'Employé » sera édité en 6 exemplaires, de septembre à juin. Retrouvez en moyenne tous les 2 mois votre contenu syndical, juridique, sectoriel, et bien plus encore, dans votre boîte aux lettres !

## Merci Yves

Jeune infirmier idéaliste, délégué syndical puis élu président du comité des militants du secteur, ensuite permanent régional, et depuis 20 ans, permanent national pour le Non Marchand : l'engagement de Yves Hellendorff pour organiser et défendre les travailleuses et travailleurs de la Santé et du Social a marqué notre syndicat et des milliers de collègues et délégué-es. Yves a, durant plus de 30 ans, incarné totalement ce que nous appelons à la CNE un « Permanent » : quelqu'un que le syndicat paie pour qu'il n'ait pas besoin d'un autre gagne-pain et consacre tout le temps qu'il a, toute son énergie, son intelligence et son enthousiasme pour, dans les secteurs qui lui sont confiés, développer le plus de syndicalisme possible. Ce qu'il a fait sans compter, laissant à ses successeurs une force syndicale magnifique dans les secteurs de la Santé !

Bon vent Yves et merci !



# Le projet de loi « anti-casseurs » est un projet « anti-manifs »

Le gouvernement a adopté un projet de loi qui permettrait aux juges de priver du droit de participer à un « rassemblement revendicatif », pendant trois ans, toute personne ayant fait usage de violence ou causé des dommages lors d'un rassemblement. A l'heure d'écrire ces lignes, il doit encore être soumis au Parlement.

L'opposition à ce projet de loi est remarquablement large : la Ligue des droits humains, l'Institut fédéral des droits humains, le Conseil supérieur de la Justice, l'Ordre des Barreaux flamands, les syndicats, 11.11.11, Greenpeace... Fin juin, des milliers de personnes sont descendues dans la rue pour demander au ministre Van Quickenborne le retrait pur et simple de ce projet qui menace le droit fondamental à l'action collective.

Il ne s'agit malheureusement pas de la première atteinte au droit de manifester. Sur la base de la circulaire « Verlinden » du 25/08/2022, les bourgmestres peuvent déjà prendre des mesures d'interdiction individuelle et préventive de manifestation. L'exercice de droits fondamentaux, telle que la liberté de manifestation, se trouve ainsi soumise à l'arbitraire du bourgmestre, sans les garanties minimales offertes par un procès en bonne et due forme (droit à la défense...). Cette situation rend cette circulaire difficile à appliquer. Le projet de loi de Van Quickenborne ne supprime pas cette circulaire, mais crée un cadre pour permettre aux juges de prendre le même type de mesures.

## Le projet n'aura aucun effet sur la présence ou les actions d'éventuels « casseurs »

Officiellement, ce projet de loi vise à permettre d'interdire aux « casseurs » de participer à des manifestations. Les politiciens se contentent de rappeler les images des pillages de magasins à Ixelles après la manifestation anti-raciste « Georges Floyd » ou des actes des « black blocs » dans les centres-villes, sans produire aucun aperçu statistique. En réalité, ces évocations servent de prétexte pour viser, beaucoup

plus largement, tout type de manifestants, d'activistes ou de syndicalistes. Le Code pénal permet depuis longtemps de poursuivre et de condamner les « casseurs », notamment en leur imposant un bracelet électronique pour contrôler leurs déplacements. Ce n'est pas cette nouvelle mesure qui empêchera les personnes qui ont l'intention de « casser », de passer à l'acte.

## Les actions pacifiques des syndicats et du monde associatif ne sont pas protégées

La panoplie des faits pouvant donner lieu à une interdiction de manifester est potentiellement très large. Dans le passé, comme le constate le cabinet d'avocats Progress Lawyers Network, des activistes ont été poursuivis :

- pour avoir distribué des tracts au Parlement européen contre les eurocrates et leurs salaires trop élevés (mobile de haine contre les personnes en raison de leur patrimoine) ;
- pour menaces et dégradations pour avoir collé des affiches contre les gros propriétaires immobiliers qui maintiennent les loyers trop élevés (mobile de haine contre les personnes en raison de leur patrimoine) ;
- pour tentative d'incendie pour avoir lancé des feux d'artifices devant le centre fermé pour étrangers « 127bis ».

Un juge est allé jusqu'à condamner des activistes pour dégradation pour avoir lancé de la peinture à l'eau sur un bâtiment appartenant à une multinationale ultrapolluante ! Cette nouvelle peine d'interdiction de manifester vise bien à criminaliser encore un peu plus les mouvements sociaux. Si l'on poursuit dans cette voie, des syndicalistes pourraient être condamnés

pour avoir brûlé des palettes sur un piquet de grève (même en l'absence de risque réel pour la sécurité publique), ou pour avoir bloqué ou ralenti des camions de livraison de denrées périssables durant quelques heures (comme cela s'est fait dans le cadre du conflit chez Delhaize). Qu'est-ce qui empêcherait des employeurs de cibler des militants et permanents syndicaux, en multipliant les plaintes à leur encontre en vue de tenter de les faire condamner à une interdiction de rassemblement sur tout le territoire belge et pour plusieurs années ? Nombreux sont les employeurs qui agissent déjà aujourd'hui, par d'autres voies, pour tenter d'étouffer l'action syndicale.

## Les piquets de grève ne sont pas protégés

Les partis du gouvernement nous assurent que l'interdiction de participer à un rassemblement ne pourra jamais donner lieu à une interdiction de grève. Encore faut-il s'entendre sur la notion de grève ! Selon nous, les piquets de grève pacifiques font partie intégrante du droit de grève. Mais nous constatons que lorsque des piquets empêchent, par exemple, des clients ou des fournisseurs d'entrer dans les bâtiments de l'entreprise, les juges interdisent ces piquets, et le Parquet envoie la police sur place pour repousser les grévistes et constater les infractions éventuelles. Des peines qui reviendraient à interdire à des syndicalistes ou à des activistes de participer à des piquets de grève pourraient-elles être infligées ? Rien ne nous garantit le contraire, puisque cela dépendra de l'appréciation du juge.

## Les juges confrontés aux actions collectives penchent souvent en faveur des droits des détenteurs de pouvoir

En théorie, le juge devra « mettre en balance » la gravité des faits et l'atteinte aux droits et libertés fondamentaux que l'interdiction de manifester entraîne. Il y a tout de même de quoi s'inquiéter à cet égard, car que constatons-nous dans le cadre des derniers grands mouvements de grève (en particulier dans le secteur du Commerce) ? Les juges confrontés à des



piquets de grève perturbant le fonctionnement de l'entreprise font systématiquement pencher la balance du côté du droit de propriété et de la liberté d'entreprise, plutôt que du côté du droit de grève. Pour ces juges, le droit de l'employeur de faire fonctionner normalement son entreprise, le droit des clients de faire leurs courses dans les magasins de leur choix sont des droits plus importants que le droit des travailleurs de défendre les améliorations de leurs conditions de travail qu'ils ont conquises au fil du temps.

## Les droits de tous les manifestants sont menacés

Comme le dénonce l'Institut fédéral des droits humains, pour savoir si des personnes interdites de manifester sont néanmoins présentes à une manifestation, les autres participants doivent également être contrôlés, par exemple par le biais d'un contrôle d'identité ou d'un système de reconnaissance faciale. N'est-ce pas une violation du droit au respect de la vie privée ? Ce contrôle « tous azimuts » n'aura-t-il pas

pour effet de dissuader les gens d'exercer leur liberté de manifester ? Comme l'exprime Hannah Ghulam Farag, permanente ACV Puls, dans une carte blanche publiée le 14/07 dans le journal De Standaard : « Existe-t-il un " bon " ou un " mauvais " manifestant ? Qui décide de cette classification entre les personnes et dans quel but ? Pourquoi ne vouloir s'attaquer qu'aux manifestations de rue violentes, et non à la violence structurelle qui s'opère proprement et tranquillement, comme la fraude fiscale ou l'évasion fiscale ? Criminaliser la contestation est une méthode éprouvée pour neutraliser les opinions critiques. En leur apposant l'étiquette de criminelles, on sache la légitimité des actions. Après tout, qui se fierait aux avis donnés par des " auteurs de troubles " ? Les libéraux aiment diviser le monde entre pays " autoritaires " et " démocratiques ". Mais dans quel type de société vivons-nous si le fait de coller une affiche criminalise immédiatement votre message politique ? »<sup>1</sup>

Les racines de la contestation sociale sont connues : la hausse des prix, la précarisation des conditions de travail, l'aggravation de la crise écologique, l'augmentation des inégalités, l'affaiblissement du pouvoir des travailleurs et de leurs représentants dans les entreprises et dans la société, etc. Le gouvernement, au lieu de prendre ces besoins sociaux à bras le corps, sacralise la propriété privée.

L'Etat revendique le monopole de la violence légitime. Mais lorsque les déclarations politiques et les discours médiatiques ne convainquent plus, lorsque le consentement d'une partie de la population vis-à-vis des décisions politiques diminue ou « casse », les gouvernements ne résistent pas longtemps aux sirènes de la répression. L'action collective n'en devient que plus importante. Sans action collective, nous n'aurions ni le droit de vote, ni le droit à la Sécurité sociale. Sans action collective, nous ne pourrions pas construire le rapport de force nécessaire pour faire face au pouvoir de l'argent et pour affronter les crises économiques, sociales et écologiques de notre temps. Pour l'avenir des travailleurs, et pour un monde meilleur, même si les puissants ne le veulent pas, nous serons là !

**Jean-François Libotte**

*1 Traduction libre*

# Être acteur de la mobilité, on a tout à y gagner !

Comme chaque année, la Semaine de la Mobilité s'est déroulée en Wallonie du 16 au 22 septembre. Cet événement, coordonné par le Service public de Wallonie (SPW), a pour objectif de sensibiliser les citoyens et les entreprises à la mobilité durable afin de réduire le nombre de véhicules sur les routes et les gaz à effet de serre qu'ils émettent.

Le thème de cette année était « Tous acteurs de la mobilité ». Plus qu'une évidence, nous sommes tous appelés à nous déplacer dans la vie de tous les jours. Nous sommes donc effectivement tous parties prenantes aux problèmes de mobilité mais surtout aux solutions plus durables de mobilité à utiliser dans le quotidien. Faire des choix plus durables, ça nous concerne tous !

Durant la Semaine de la Mobilité, les cellules syndicales de mobilité de la CSC et de la FGTB, en collaboration avec la cellule Mobilité de l'Union wallonne des entreprises (UWE) et le Service public de Wallonie, organisent les Défis de la Semaine de la Mobilité. L'objectif est d'inciter les entreprises (publiques et privées) à mener des actions originales sur le thème de la mobilité, tout en valorisant leurs actions de fond.

Depuis 2018, il existe aussi une catégorie « Défi Mobilité des représentants des travailleurs » qui permet de mettre en évidence et de récompenser les actions des délégués syndicaux en matière de mobilité alternative et durable.

## Les prix 2023

Outre la visibilité accrue des actions durant cette semaine et la valorisation d'une image positive et durable des entreprises participantes, les 3 équipes syndicales qui ont mené les actions les plus originales et les plus abouties pendant la Semaine de la Mobilité remportent des prix !

Le 1er prix est un lot d'une valeur de 2.000€, le deuxième un lot d'une valeur de

1.500€ et le troisième un lot d'une valeur de 1.000€. Ces lots permettent aux équipes syndicales gagnantes de choisir soit un vélo électrique ou une ou plusieurs trottinettes.

En 2023, la CSC compte 5 inscriptions au Défi mobilité : 4 dans des zones d'activité économique dans 4 provinces en Wallonie et 1 défi en entreprise :

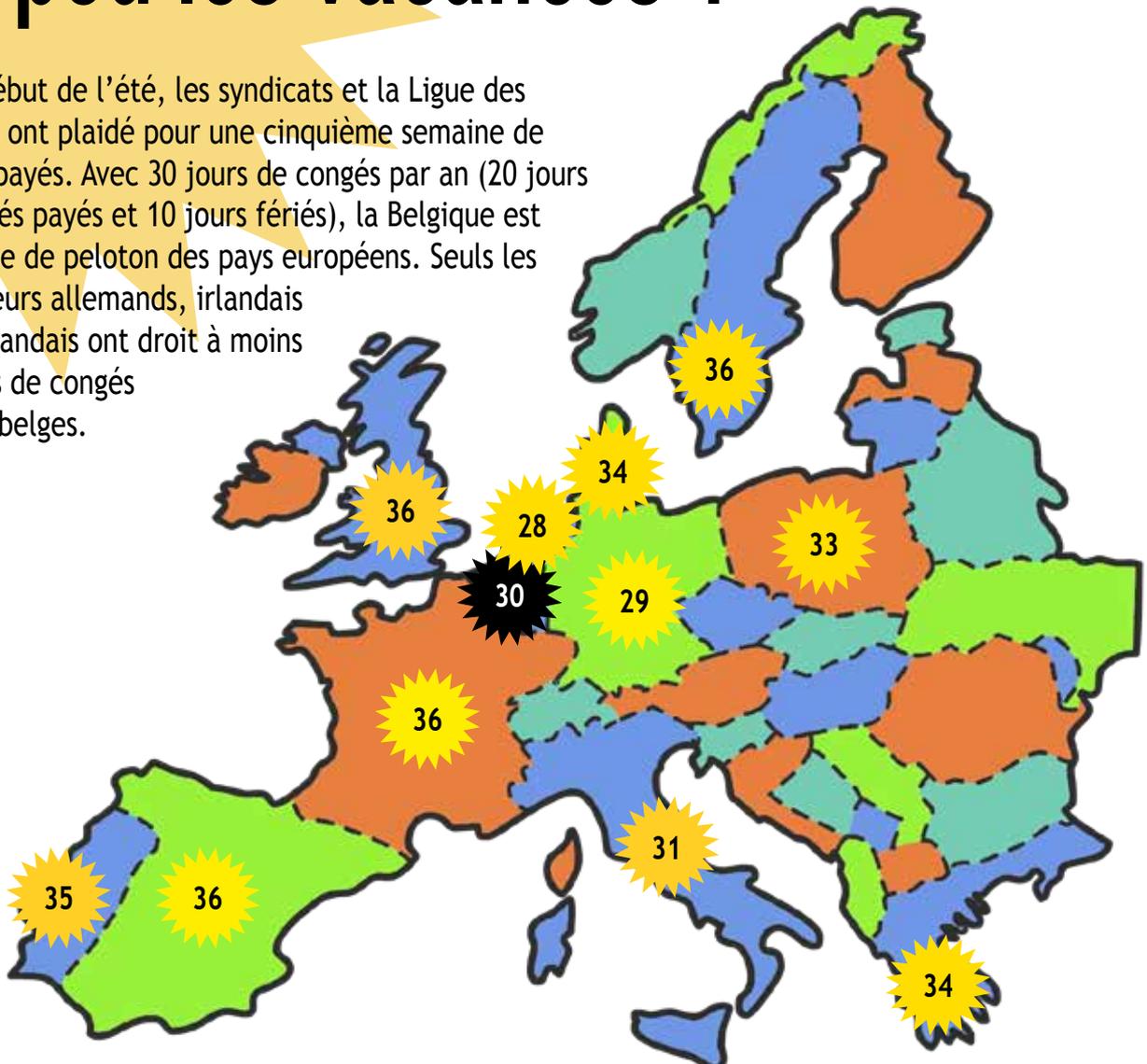
- **A Froyennes en Wallonie picarde** : prolongation du projet mobilité mené en 2022 : la CSC Transcom et la CSC Hainaut occidental réclament un accès piétonnier sécurisé entre la gare et le shopping tout proche. Bien qu'il y ait un arrêt SNCB tout proche (moins de 800 mètres) et bien desservi (des trains toutes les 10 minutes), les 400 travailleurs du centre de distribution de Bpost et ceux des 16 magasins implantés dans ce shopping - sans parler des clients - n'ont quasi pas d'autre choix que la voiture.
- **A Liège, au Science Park**, la CSC avec son comité de zoning sur le Sart-Tilman, a continué la démarche également entreprise en 2022 et s'est jointe à l'action mobilité initiée par le groupe mobilité du Parc scientifique du Sart-Tilman en organisant une journée vélo le 19 septembre.
- **A Charleroi**, la CSC a organisé une action de sensibilisation auprès des travailleurs des entreprises implantées sur 2 zonings notamment vis-à-vis des transports en commun et les 2 nouvelles lignes TEC vers l'aéroport. L'une connectée à la gare de Fleurus et l'autre à la gare de Luttre, passant toutes deux à la gare centrale de Charleroi.
- **Au zoning de Weyler**, près d'Arlon.
- **A l'ALE Titre-service de Mons** : action de sensibilisation bus et vélo.

### Contactez la cellule mobilité CSC

Véronique Thirifays  
0474/37.45.09  
veronique.thirifays@acv-csc.be  
mobilite@acv-csc.be

# Et si on prolongeait encore un peu les vacances ?

■ Au début de l'été, les syndicats et la Ligue des familles ont plaidé pour une cinquième semaine de congés payés. Avec 30 jours de congés par an (20 jours de congés payés et 10 jours fériés), la Belgique est en queue de peloton des pays européens. Seuls les travailleurs allemands, irlandais et néerlandais ont droit à moins de jours de congés que les belges.



## EN BELGIQUE, QUI A DROIT À DES JOURS SUPPLÉMENTAIRES ?

Les travailleurs à bas salaires sont les plus mal lotis.



**Parents à bas revenus** : 28% ont droit à des jours de congés supplémentaires

**Parents à hauts revenus** : 60% ont droit à des jours de congés supplémentaires

La CSC a sondé ses affiliés en 2022 et 85% sont demandeurs d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire. La réduction collective du temps de travail est une solution pour répondre aux défis de notre époque : pour solutionner les difficultés de recrutement ; augmenter les salaires des temps partiels ; mieux répartir la richesse ; diminuer la souffrance au travail. Elle peut prendre différentes formes : réduction de l'âge de départ à la pension, diminution du nombre d'heures de travail par semaine, augmentation du nombre de jours de congés, etc.

Pour aller plus loin : notre brochure « La RTT, de l'utopie à la réalité » est disponible sur notre site internet.

# Vous êtes malade ?

## Pensez à la nouvelle règle des 3 jours sans certificat !

Vous n'êtes plus tenu de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail, et ce trois fois par année calendrier. Presqu'un an après son entrée en vigueur, faisons le point sur cette nouvelle règle.

### Principes en cas d'incapacité de travail

Si vous êtes incapable de travailler (à cause d'une maladie ou d'un accident), la loi impose à votre employeur de continuer à vous octroyer votre salaire habituel, et cela pendant les 30 premiers jours calendrier de l'incapacité (si vous êtes employé<sup>1</sup>). L'octroi de ce salaire garanti est conditionné au respect de 3 conditions :

**1° Informer l'employeur.** Vous devez informer votre employeur le plus rapidement possible de votre impossibilité de travailler. La loi ne prévoit pas de modalité précise : vous pouvez le faire par téléphone, SMS, courriel, via un collègue ou un membre de votre famille, etc. Il est toutefois conseillé de garder une trace écrite de cette communication (confirmant votre appel par un courriel, par exemple).

**2° Remettre un certificat médical.** Contrairement à ce qu'on pourrait penser, l'obligation de produire un certificat médical n'est pas automatique. En effet, cela doit être expressément prévu soit par le règlement de travail, soit dans une convention collective de travail (CCT). Si rien n'est prévu, vous n'avez pas l'obligation de remettre un certificat médical, sauf si votre employeur vous le demande par écrit après la survenance de l'incapacité. Dans la pratique, la plupart des employeurs ont un règlement de travail qui prévoit l'obligation de présenter un certificat médical dès le premier jour d'incapacité. Le délai de production de ce certificat médical peut être précisé dans le règlement de travail. A défaut de précision, le délai d'envoi est

de 2 jours ouvrables à compter du premier jour de l'incapacité (et la réception peut avoir lieu après ce délai). La loi ne prévoit pas de modalité précise : vous pouvez remettre votre certificat médical en main propre ou l'envoyer par courriel, courrier postal, courrier recommandé, etc.

**3° Se laisser examiner par un médecin-contrôle.** L'employeur a la possibilité de faire contrôler votre incapacité de travail par un médecin de son choix (que l'on appellera « médecin-contrôle »), directement à votre domicile ou à son cabinet. Ce contrôle peut s'effectuer pendant toute la période d'incapacité, en ce compris la période qui ne serait plus couverte par le salaire garanti. Le médecin-contrôle vérifie uniquement si vous êtes incapable de travailler et la durée probable de votre incapacité. Toutes les autres données sont couvertes par le secret professionnel. Le médecin-contrôle n'a pas le droit de communiquer le diagnostic à l'employeur, ni d'intervenir dans le traitement prescrit par votre médecin.

Si vous remplissez ces obligations, vous bénéficiez du droit à 30 jours de salaire garanti dès le premier jour de votre incapacité de travail, entièrement à charge de l'employeur. Si vous ne respectez pas les obligations ci-dessus, vous ne bénéficierez pas de votre salaire garanti (sauf cas de force majeure) tant que vous ne remédiez pas à la situation.

Si votre incapacité de travail se prolonge au-delà de 30 jours, vous serez couvert par l'assurance maladie et recevrez une indemnité de votre mutuelle.

## Dérogation à l'obligation de produire un certificat médical

Depuis le 28 novembre 2022, vous n'êtes plus tenu de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail et cela à concurrence de trois fois par année calendrier.

Toutefois, les entreprises qui, au 1er janvier de l'année en cours, occupent moins de 50 travailleurs, peuvent déroger à la règle des 3 jours sans certificat par le biais de leur règlement de travail (ou d'une CCT). Le règlement de travail doit mentionner qu'il déroge à la nouvelle règle légale. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année en cours qui souhaitent déroger à la nouvelle règle des 3 jours sans certificat ne peuvent pas se fonder sur une mention déjà existante dans le règlement de travail (qui énonce que le travailleur doit présenter un certificat médical dès le premier jour d'incapacité) mais doivent modifier leur règlement de travail.

Si vous appartenez à une entreprise qui occupait, au 1er janvier 2023, plus de 50 travailleurs ou si vous appartenez à une entreprise qui occupait, à cette même date, moins de 50 travailleurs mais qui n'a pas modifié son règlement de travail afin de prévoir une dispense à la nouvelle règle légale, vous n'êtes plus tenu de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail (et cela, même si la remise d'un certificat médical dès le premier jour est toujours prévue dans le règlement de travail !). Vous pouvez utiliser cette possibilité maximum 3 fois par année calendrier. Le premier jour d'incapacité peut être un jour d'absence isolé ou le premier jour d'une absence plus longue. Si l'absence se poursuit après le premier jour d'incapacité, et que vous devez produire un certificat médical pour les jours suivants, le délai dans lequel le certificat médical devra être remis se calcule à compter du premier jour couvert par le certificat médical.

Exemples :

1. Vous vous êtes absenté le 2 janvier, le 17 février et le 27 juin. Pour ces 3 jours, vous n'avez pas remis de certificat médical, conformément à la nouvelle règle légale. Vous êtes à nouveau malade le 16 août. Vous serez alors tenu de présenter un certificat médical pour cette journée, si cela est prévu par le règlement de travail ou une CCT ou si cela vous est demandé par l'employeur.

2. Vous vous êtes absenté pour la première fois de l'année le lundi 10 avril. Votre maladie se poursuit jusqu'à la fin de la semaine, soit le vendredi 14 avril. Le règlement de travail prévoit la remise d'un certificat médical. Vous avez alors deux options :

- Vous remettez un certificat médical qui couvre toute la période d'incapacité, y compris le 1er jour, (du 10 au 14 avril). Le délai de remise du certificat médical se calcule à compter du 1er jour couvert par le certificat médical, soit le 10 avril.

- Vous ne remettez pas de certificat médical pour le premier jour de l'incapacité (le 10 avril), comme c'est votre droit. Vous devez toutefois remettre un certificat médical pour les jours suivants, soit du 11 au 14 avril. Le délai de remise du certificat médical se calcule à compter du 1er jour couvert par le certificat médical, soit le 11 avril.

Cette dispense légale ne vise que l'obligation de présenter un certificat médical, lorsque c'est prévu par le règlement de travail ou une CCT ou demandé par l'employeur. Elle ne vous dispense en aucun cas de devoir avertir immédiatement l'employeur de votre absence ni de vous soumettre à l'examen du médecin-contrôle, le cas échéant.

Lorsque vous faites usage de la dispense de produire un certificat médical et que vous ne séjournez pas à votre adresse habituelle connue de l'employeur, vous devez l'informer de l'adresse à laquelle vous séjournez durant le premier jour d'incapacité (afin qu'il puisse éventuellement organiser le contrôle médical).

/// Bénédicte Canivez

Shutterstock

# La troïka en version moules-frites

/// Mis sous pression par la Commission européenne, le gouvernement Vivaldi a dégagé un accord sur la réforme des pensions avant ses vacances. Une séquence qui a comme un parfum de troïka.

La « troïka », c'est cette structure composée de la Commission européenne, de la BCE et du FMI, qui sévit dans plusieurs pays européens entre 2010 et 2018. Le chantage financier était sa spécialité. Les pays concernés, en grave crise financière, n'arrivaient plus à se financer sur les marchés. La troïka acceptait de leur faire crédit, à condition que ces pays sabrent dans leur Sécurité sociale et leurs services publics. En Grèce, cela allait jusqu'à exiger que des îles soient vendues. Depuis 2018, la troïka n'existe plus. Mais le chantage n'a pas disparu. Pour preuve, la récente mésaventure du gouvernement Vivaldi. La troïka version moules-frites, on vous l'explique.

## Ce cher Covid

2020, l'Europe se débat avec le Covid. La crise sanitaire fait craindre une grave crise économique. Mais au lieu de s'enfoncer

comme à son habitude dans les politiques d'austérité, l'UE opte pour une stratégie de relance. Elle suspend ses règles budgétaires, crée un fonds pour soutenir l'investissement des États. Ceux-ci soumettent à la Commission un programme détaillé de relance et reçoivent en retour la promesse de subventions européennes. Le plan de relance belge investit principalement dans les deux priorités recommandées par l'UE, le numérique et l'environnement. Il comprend aussi un axe « social et vivre-ensemble » dans lequel est mentionnée la réforme des pensions. Cette réforme fait partie de l'accord de gouvernement Vivaldi de 2020 et met l'accent sur des avancées sociales (relèvement de la pension minimale, adoucissement des fins de carrière...) plus que sur la soutenabilité budgétaire. Ces propositions passent comme une lettre à la poste ; et la Belgique attend 5,3 milliards d'euros de subventions européennes. Tout baigne...

## Un courrier assassin

Mais la polycrise - guerre en Ukraine, crise énergétique, inflation - interrompt cette idylle. Le déficit augmente dans la plupart des pays européens, poussé par les mesures de soutien aux ménages et la décision de la BCE de relever le taux d'intérêt. Selon les prévisions du Conseil supérieur des Finances, le ratio d'endettement atteindra 119% du PIB d'ici 2028. Bien au-delà de la norme de Maastricht de 60% du PIB, mais bien en-deçà des plus de 220% du PIB du Japon. Certains pronostiquent que « sans réforme, la Belgique sera en faillite dans 5 ou 10 ans ». Fin juin, la Commission adresse

un courrier assassin à la Belgique. Elle réclame d'ici septembre des économies budgétaires dans les pensions sous peine de ne pas lui verser les milliards d'euros promis. L'accord de début juillet répond à cette demande et recadre la trajectoire budgétaire des pensions.

## Faire pencher la balance

La pression exercée par la Commission est choquante à plus d'un égard. Tout d'abord, parce que les pensions sont une compétence exclusive des États membres. En droit, la Commission n'a pas à exiger de la Belgique des économies dans son système de pensions. Ensuite, la Commission rebat les cartes politiques à l'intérieur de la Vivaldi. En recentrant la réforme sur le volet budgétaire, la Commission fait pencher la balance en faveur de la Droite de la Vivaldi. Mais la Commission sélectionne aussi les économies budgétaires qu'elle souhaite. Car quitte à rééquilibrer les finances publiques, pourquoi ne pas parler du projet de réforme fiscale, qui envisage d'offrir des centaines de millions d'euros de cadeaux aux plus riches ? Ce que veut la Commission, ce n'est pas seulement l'équilibre budgétaire, mais dicter la manière de l'obtenir. Pas en augmentant les recettes, mais en réduisant la protection sociale. Peu importe si les pensions de nombreux (et surtout de nombreuses) Belges sont trop basses. La troïka n'existe plus, mais son fantôme rôde encore.

/// Etienne Lebeau



Shutterstock

# CP 200 accord sectoriel minimaliste

La CNE ne s'est pas prononcée positivement sur le contenu de l'accord sectoriel 2023-2024, vu la faiblesse du volet pouvoir d'achat.

La norme salariale pour 2023-2024 étant imposée à 0,0%, la seule possibilité laissée par le gouvernement est l'octroi de chèques consommation pour lesquels les conditions doivent être négociées dans les secteurs et/ou les entreprises et dont le montant ne peut pas dépasser 750€. Les critères d'octroi, si votre entreprise relève de la CP 200, sont trop restrictifs. Ils font référence à des définitions précises de bénéficiaires élevés ou exceptionnellement élevés. De plus, les montants de la prime sont trop faibles : de 125 à 375€ alors que des pans entiers de la CP 200 ont eu de bons résultats.

Une information doit être communiquée au personnel pour le 15 novembre au plus tard. Le chèque est délivré au plus tard le 31 décembre 2023, à condition d'être en service au 31 octobre et d'avoir une ancienneté de minimum 1 mois. Il est également proratisé en fonction du temps de travail et de l'occupation des 12 mois qui précèdent.

Dorénavant la période d'écartement pour congé prophylactique sera ajoutée à la liste des assimilations pour le calcul de

cette prime. Le droit à la prime est également étendu aux démissionnaires qui ont 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Il est permis de négocier plus et en utilisant des critères plus souples au niveau de l'entreprise mais le secteur de la CP 200 est composé à 90% de PME. Plus de 50% du personnel n'ont pas de représentation syndicale dans leur entreprise, ceci rend la négociation de la prime au niveau de l'entreprise très peu probable.

L'accord est cependant signé par les autres interlocuteurs sociaux et dès lors d'application.

## Barèmes jeunes

La suppression des barèmes jeunes (moins de 21 ans) au 01/01/24 est un point positif de l'accord. Ceci bénéficiera également aux jeunes sous contrat intérim qui doivent bénéficier d'un salaire équivalent aux employés sous contrat dans l'entreprise.

## Crédits-temps et indemnité vélo

Les accords crédit-temps pour motifs (soins aux enfants, formation...) et crédit-temps fin de carrière à 4/5ème temps ou mi-temps à partir de 55 ans sont prolongés. Le complément octroyé par le fonds social pour les 4/5ème fin de carrière est prolongé également (86,05€ au 1er janvier 2023). Les CCT RCC (pré-pensions), longue carrière, métiers lourds

ou travail de nuit sont reconduites également.

L'indemnité vélo passe de 0,20 à 0,27€ par km - maximum 10,80€/jour au 1er juillet 2024. Le plafond salarial, pour bénéficier de l'indemnité frais de déplacement pour usage du véhicule privé, est porté au 1/01/204 à 34.148€ majorés de la future indexation du 1/01/2024.

## Formation

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, l'employeur doit octroyer une moyenne de 4 jours de formation par équivalent temps plein pour chaque période de 2 ans (4,5 jours pour les entreprises entre 10 et moins de 20 travailleurs), dont 1 jour de formation individuelle en moyenne par an pour un employé à temps plein. La première période est 2024-2025.

Pour les entreprises de 20 travailleurs et plus, l'employeur doit octroyer 2 jours en 2023, 3 jours/an en 2024 et 2025, 4 jours par an en 2026 et 2027, 5 jours par an en 2028. Il s'agit ici de droits individuels. Ce sont bien sûr des minima.

Les jours de formation peuvent être cumulés sur une période de 5 ans et si au terme des 5 ans il reste un solde, l'employé peut dans les 12 mois, choisir des jours de formation auprès du CEFORA, le Centre de Formation du secteur.

Claude Lambrechts

# Le conflit Delhaize, reflet de la lutte des classes

À l'heure où vous lisez ces lignes cela fait 6 mois que les travailleurs et les travailleuses de Delhaize sont en lutte contre leur direction. Rétroacte d'un conflit dont certains disent déjà qu'il est historique

Le 7 mars, la direction a annoncé le passage en franchise des 128 magasins intégrés. Elle prétend que c'est le seul avenir pour l'entreprise. C'est surtout le meilleur moyen de maintenir les dividendes des actionnaires de la multinationale Ahold Delhaize en s'attaquant aux droits des travailleurs. En 2021, 49 millions de dividendes étaient distribués par l'entité belge. En avril 2023, l'assemblée des actionnaires du groupe, à laquelle nous nous sommes invités révélant leur mépris à l'égard des travailleurs sur les écrans de télé, décidait une augmentation de 10,5% des dividendes.

Depuis le début du conflit, la direction refuse toute négociation. Le 7 août, elle a révélé les noms des 15 premiers magasins qui seront repris par un gérant soi-disant indépendant.

## La recherche de profits au détriment des travailleurs

Le passage en franchise représente des risques évidents pour les travailleurs. Etant donné les multiples ponctions du franchiseur sur le chiffre d'affaires du magasin, le gérant indépendant réduit la masse salariale. Dans les magasins franchisés existants, c'est 50% d'emplois fixes en moins par rapport aux magasins intégrés. Des emplois seront détruits. Par ailleurs, même si la CCT 32bis protège formellement les avantages des travailleurs, rien ne les protégerait contre les pressions patronales. Les magasins franchisés sont dans une commission paritaire moins bonne, sans délégué pour informer, défendre et organiser les travailleurs. En juillet, c'est Intermarché qui démarrait le passage en franchise de Mestdagh, Delhaize commencerait en octobre, d'autres enseignes risquent bien de leur emboîter le pas. Bientôt la majorité des travailleurs du Commerce travaillera plus de 35h avec des bas salaires, des horaires variables délivrés quelques jours à l'avance, ce qui tirera vers les conditions de travail et de rémunération de tous les autres travailleurs du secteur. C'est le modèle Mc Donald's qui, après avoir gagné le secteur bancaire, se répand dans le Commerce.

## Organisation de la lutte

Dans les semaines qui ont suivi l'annonce, les travailleurs se sont organisés pour fer-

mer les magasins. Pour forcer leur réouverture, la direction a utilisé l'intimidation, le mensonge, l'humiliation puis, face à la détermination qui ne faiblissait pas, elle a remplacé les grévistes par des étudiants ou des CDD. Elle a fait appel à la justice pour menacer les grévistes et à la police pour faire sortir les camions bloqués au dépôt. Les travailleurs se sont adaptés en alternant sensibilisation des clients, blocage des dépôts, perturbation du fonctionnement des magasins, appel au boycott. Des assemblées inter-magasins ont été organisées pour débattre des revendications et des actions. Les travailleurs ont également interpellé les politiques sur leur inaction, notamment en occupant la zone neutre lors d'un conseil des ministres. Des comités de soutien se sont mis en place dans toutes les régions qui planifient des actions en concertation avec des délégués Delhaize. Depuis août, de nouveaux acteurs rentrent dans le conflit : les premiers repreneurs complices de la direction mais aussi des gérants indépendants (affiliés actuels et/ou candidats repreneurs) qui remettent en cause la politique de la direction Delhaize. Une nouvelle phase du conflit a démarré. Le conflit Delhaize est emblématique à la fois de la violence des grands groupes pour augmenter leur rentabilité et de la détermination des travailleurs à s'y opposer. La lutte n'est pas finie. Vous pouvez la soutenir en boycottant l'enseigne et en participant à des actions organisées avec les comités de soutien.

Myriam Djegham

# Un nouveau secrétaire national au Non Marchand



/// Pour commencer cette année sociale, un nouveau membre arrive dans le trio des secrétaires nationaux du Non Marchand. Yves Hellendorff partant à la retraite, Sébastien Robeet reprend le flambeau au côté de Stéphanie Paermentier et Vinciane Convens.

## /// Quel est ton parcours ?

J'ai commencé à la CNE en 2006, juste après la fin de mes études de droit, en répondant à une sollicitation de Patricia Piette, responsable du secteur Non Marchand, pour rejoindre la cellule d'étude et de formation, qui avait pour fonction de créer des outils, des analyses et de l'appui aux militants et permanents du secteur. J'ai ensuite travaillé en première ligne à Namur, en soutien aux dossiers des affiliés sans représentation syndicale qui avaient des litiges avec leurs employeurs. Après cette période, j'ai rejoint le service d'étude et de formation de la CNE, comme juriste. Mon travail consistait à donner une expertise juridique et politique spécifique pour les différents métiers de la Centrale, en appui à leur travail au quotidien. J'ai coordonné le service d'étude après un temps, en liaison étroite avec la direction de la CNE. Puis, j'ai ensuite été élu secrétaire général adjoint de la CNE, en charge de toutes les matières internes de la CNE, personnel, services, études et formation, administration interne, également en lien avec tous les services de la CSC, chômage, service juridique, formation, etc.

## /// Pourquoi être devenu secrétaire national ?

Lorsque nous avons dû anticiper une série de départs, je me suis rendu compte que le lien avec le terrain, les militants et les travailleurs me manquait. Le départ d'Yves Hellendorff a été le déclencheur. Je me suis dit que c'était une belle opportunité pour conjuguer mes différentes envies : un lien avec le terrain, l'enthousiasme militant, le suivi d'enjeux politiques et de questions de société essentielles, tout ça au sein d'un mouvement collectif fort et en développement.

## /// Pourquoi le Non Marchand ?

C'est un retour à mes premières amours. Et la conviction que, comme syndicaliste, c'est un secteur où, en plus de négocier et conquérir de meilleures conditions de travail et de rémunération (ce qui est notre métier de base), on participe également à définir et défendre une

vision de société, basée sur une vision collective. Le Non Marchand, c'est une réponse positive aux crises que nous vivons. Le futur passe par une triple nécessité, théorisée par Isabelle Ferreras : démocratiser, démarchandiser, dépolluer. Le secteur Non Marchand possède en lui cette triple exigence et c'est donc avec enthousiasme que je rejoins ce grand secteur Santé-Social-Culture. Dans cet ensemble, je serai plus spécifiquement attaché au secteur des Soins de santé et des Maisons de repos.

## /// Comment vois-tu le secteur évoluer ? Quels sont les grands enjeux ?

Le fédéralisme à la belge multiplie les niveaux de pouvoir et de décision et fragmente les financements, ce qui amène à une fragilité du système. Tout l'enjeu est alors de défendre une vision la plus collective possible. Cela passe par une lutte contre un détricotage de la Sécurité sociale et contre la marchandisation du secteur, en se battant pour une accessibilité pour toutes et tous à ces services au public qui sont essentiels. Dans les Soins de santé, suite notamment à la pandémie de Covid, on assiste actuellement à une pénurie de personnel dans un secteur en souffrance. Ma conviction, c'est que la conjugaison entre de bonnes conditions de travail et un service au public de qualité est la meilleure réponse à cette situation.

## /// Quels sont tes projets pour le secteur ?

Pour défendre cette vision de société, il faut continuer à construire des alliances fortes, au sein du front commun syndical (notamment en associant les syndicats du secteur public et les syndicats du Non Marchand, qui défendent le même projet de société) et en y associant les bénéficiaires des services. A la base, il faut également renforcer l'aspect démocratique de notre organisation. Cela passe par un élargissement de notre base, par un rajeunissement de nos forces militantes et par une meilleure représentativité du public que l'on défend.

/// Propos recueillis par Alice Mazy



# Une fin de carrière plus light pour les travailleurs d'Auto 5

/// Chez Auto 5, la rentrée est synonyme d'avancée sociale notable pour les travailleurs en fin de carrière. Rencontre avec Patrick Hellin, délégué CNE Auto 5.

## /// Quelle est cette avancée ?

Nous avons signé une nouvelle CCT réduction du temps de travail pour nos travailleurs de plus de 55 ans. Ils vont désormais travailler 32 heures au lieu de 36, et en 4 journées de 8 heures, sans perte de salaire.

## /// Pourquoi était-ce une réelle nécessité ?

Depuis le passage en 36h/semaine en 2016, nous cherchions des solutions pour garder nos travailleurs dans de bonnes conditions, le plus longtemps possible. Les tâches sont de plus en plus lourdes, les cadences toujours plus intenses et il y avait constamment davantage de certificats médicaux parmi cette catégorie de travailleurs. Nous devions pouvoir les laisser souffler un peu, surtout depuis la disparition du crédit-temps à 52 ans qui était très utilisé. Avec l'augmentation des prix de l'énergie, il était important de trouver également une solution pour mieux organiser les journées de travail. La RTT faisant partie de l'ADN de la CNE, nous étions convaincus que c'était la solution pour nos collègues.

## /// Quelles sont les conditions d'accès ?

Cela concerne donc tous les travailleurs à partir de 55 ans, pour autant qu'ils aient

au moins 20 ans d'ancienneté chez Auto 5. Pour l'instant, cela touche 18 personnes. Mais avec la pyramide d'âge de l'entreprise, cela va plus que doubler dans les 2 prochaines années. Pour les travailleurs qui étaient déjà à 32h/semaine, on ne change pas leur volume d'heures, mais leur salaire sera adapté et sera celui d'un temps plein. Les temps partiels sont également concernés puisque leur salaire sera plus élevé par la même occasion. Des embauches compensatoires sont aussi prévues.

## /// Comment se sont passées ces négociations ?

Depuis 2016, les discussions étaient constantes sur ce sujet. Tout le monde était convaincu qu'il fallait agir de toute façon. Le Service d'étude de la CNE nous a fourni des informations techniques pour argumenter face à l'employeur comme les aides qu'il pourrait percevoir par exemple. Mais surtout notre permanent Manuel Gonzalez a vraiment été présent à chaque instant et dans toutes les étapes pour accompagner notre équipe depuis plus de 10 ans. Il a réussi à instaurer une relation de confiance avec la direction, ce qui a facilité les discussions durant toutes ces années. Nous souhaitons vraiment l'en remercier et lui

souhaiter une agréable nouvelle vie maintenant qu'il a atteint l'âge de la pension.

## /// Comment cela est-il accueilli ?

Tout le monde est content évidemment. C'est clairement un argument en faveur de l'engagement et la fidélité envers l'entreprise. On sait qu'en entrant chez Auto 5 et en y faisant sa carrière, des aménagements sont déjà prévus pour améliorer la balance vie privée/vie professionnelle en fin de carrière. Les autres catégories de travailleurs n'ont pas été oubliées pour autant, notamment via l'augmentation des chèques repas.

## /// La délégation CNE est donc ravie en cette rentrée sociale ?

Tout à fait. Cependant, nous gardons en tête que nous devons faire mieux. Nous souhaitons par exemple trouver une solution pour nos Cadres, car ils ne rentrent pas dans cette CCT puisqu'ils n'ont pas d'horaires comme nous. Mais nous continuons les discussions pour aménager leur fin de carrière également.

## /// Propos recueillis par Florence Boisart

# L'année de la démocratie sociale

ÉLECTIONS  
SOCIALES  
2024

En 2024, il y aura les élections politiques en mai et octobre, mais il y aura aussi le grand moment de démocratie sociale dans les entreprises avec la tenue des élections sociales.

C'est le moment, dans la vie de l'entreprise, durant lequel les travailleurs vont élire leurs représentants au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et au conseil d'entreprise (CE). Attention, cela ne concerne que les entreprises qui comptent au moins 50 travailleurs équivalent temps plein (ETP) en leur sein pour l'installation d'un CPPT et au moins 100 (ETP) pour le CE.

Le processus des élections sociales débute entre le 15 décembre et le 28 décembre 2023 en fonction de la date qui a été retenue au mois de mai 2024. Votre employeur, s'il est concerné par la tenue des ES, devra communiquer via un affichage ou un envoi électronique à tous les travailleurs les premières informations sur celles-ci.

Si fin décembre, vous n'avez pas vu de communication à ce propos et que vous estimez faire partie d'une entreprise qui atteint pourtant les seuils présentés ci-dessus, prenez contact avec votre secré-

riat régional de la CNE pour que l'on vous confirme (ou pas) que l'entreprise doit organiser des élections sociales. En effet, l'employeur ne peut pas se soustraire à son obligation de lancer des élections sociales s'il correspond au seuil car il s'agit d'une législation d'ordre public.

Pourquoi est-ce important d'avoir des représentants dans les organes de concertation ?

Les études sur le monde du travail montrent que dans les entreprises où il y a une représentation des travailleurs à travers les organes de concertation sociale, les conditions de travail (santé, sécurité, rémunération, etc.) sont meilleures que dans celles où il n'y en a pas. De fait, le CPPT va amener l'employeur à mettre en place une politique de prévention du bien-être au travail qui porte sur 7 domaines : la sécurité, la santé, l'ergonomie, l'hygiène au travail, les aspects psychosociaux, l'embellissement des lieux de travail et l'environnement. Le CE vise à concerter

sur l'organisation du travail, les aspects financiers, l'emploi et son évolution dans l'entreprise, à planifier les congés annuels et les congés compensatoires pour les jours fériés, etc. Sans CE, car le seuil n'est pas atteint, c'est le CPPT qui va reprendre cette concertation.

Participer aux élections sociales, en vous portant candidat ou en votant, c'est vous permettre d'être partie prenante à la vie de votre entreprise et aux respects des travailleurs. Faire entendre vos demandes, observations pour le bien de tous et plus de solidarité au sein de l'établissement. Redonner du sens au travail passe par remettre le travailleur et tous ses apports au centre et ne pas se focaliser uniquement sur des ressources.

Vous avez les idées, devenez candidats à la CSC !

Emmanuel Bonami

Le Droit de l'Employé(e) 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

Emmanuel Bonami - Florence Boisart - Bénédicte Canivez - Myriam Djegham - Thomas Englert - Etienne Lebeau - Claude Lambrechts - Jean-François Libotte - 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)

# PICSOU

Il a tenté de se défilier. Mais des journalistes courageux l'ont coincé : oui, le nouveau patron de Bpost a bien exigé un salaire de quasi 100.000€ par mois. Bonus y compris, mais sans compter les avantages divers, ni une prime de « bienvenue » de 250.000€ ! Trois questions :

**Pourquoi ?** Ce Monsieur a évidemment déjà accumulé largement plus d'argent qu'il n'en faut pour vivre très confortablement, dut-il mourir centenaire. Quelle maladie étrange le pousse à refuser le salaire « normal » d'environ 50.000€ par mois, prévu par la loi dans une entreprise publique autonome ? En quoi sa vie sera-t-elle meilleure ? Qu'y aura-t-il en plus pour ses enfants, en doublant ce salaire déjà insensé ? Il veut prouver quoi ? A qui ?

**Pourquoi (2) ?** Pourquoi le gouvernement valide-t-il (même en se bouchant le nez...) la violation de ses propres règles ? Imaginerait-on que la limite de vitesse à 120 km/h ne vaille que pour les « *petites gens* », et que la police accepte 250 km/h pour les *Importants Pressés* ? N'y a-t-il que nous qui sommes supposés respecter les lois ? Comment accepter que le gouvernement « Vivaldi » soit intraitable contre nous, et si accommodant pour eux ? Qu'il maintienne l'ignoble **Loi de Blocage des Salaires** (max 0,0% en 2023 et 2024) contre la classe travailleuse, mais concède tout aux ultra-riches ?...

**Singes ?** Les « experts » justifient ces excès par un adage : « *Si vous payez des cacahuètes, vous ne recruterez que des singes !* ». Très drôle, vraiment... Sont-ils des singes, tous ces « essentiel-les » qui au prix d'une charge mentale et physique énorme, prennent soin de ce qui nous est le plus précieux dans des hôpitaux, des crèches ou des écoles où le personnel manque cruellement. On aurait combien d'infirmières en plus, pour 100.000 € par mois ? Et ceux qui font de longues journées, travaillent la nuit ou le dimanche, prennent la responsabilité de vies humaines... et se détruisent le dos, pour 40

fois moins que ce qu'exige ce monsieur ? Celles qui nettoient, qui font la salle et la terrasse, qui font tourner nos magasins ? Celles et ceux qui protègent, qui enseignent ou qui animent nos théâtres pour un salaire de gueux : des singes méprisables ? Au fond, qui mérite notre respect ? Qui notre mépris ?

## CA SUFFIT !

Depuis toujours nous nous battons pour relever les revenus minimums, et nous continuerons. Une grande partie des allocations et des salaires sont trop bas pour vivre dignement aujourd'hui. Mais n'est-il pas temps, si on croit à la démocratie, de fixer un **maximum** admissible de revenus ? Qui peut prétendre avoir besoin, pour vivre décemment, de 10.000 ou 20.000€ par mois ? Ce n'est pas une question de jalousie ou de morale. C'est d'abord une question de justice : dans notre pays riche, un enfant sur 10 n'a pas assez à manger chaque jour. Avec plus de 40.000 boîtes à tartines vides chaque matin, la priorité est-elle vraiment de satisfaire la cupidité de ces malades ? C'est aussi une question de survie collective. Les ultra-riches détruisent tout : la vie des autres, la nature (lire par exemple « Comment les riches détruisent la planète » de H. Kempf), et l'idée même de démocratie et d'égalité.

Si on croit vraiment que « tous les humains naissent libres et égaux en droits », alors il est temps de dire à notre Picsou de Bpost et à tous ceux qui entretiennent le mortel fantasme de l'enrichissement individuel illimité : « ça suffit ! ». Comme il est peu probable que le dire suffise, pour retrouver un monde décent, il faut continuer à augmenter notre rapport de forces. Rien n'est possible seul ; ensemble rien n'est impossible... **si nous sommes organisés**. C'est le thème du Congrès que votre syndicat tient début novembre : nous y reviendrons.

**Felipe Van Keirsbilck**  
Secrétaire général