

Covid-19

Lieu de travail,
lieu de
contamination ?

Non Marchand

IFIC, qu'en savoir ?
Qu'en penser ?

Ça se joue en Europe

Une politique
commerciale européenne
amnésique

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Faillites, restructurations, chômage

La crise justifie-t-elle toutes les restructurations ?

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Faillites, restructurations, chômage - La crise justifie-t-elle toutes les restructurations ?

De nombreuses entreprises connaissent des problèmes de liquidité et de solvabilité. Mais de grandes entreprises en bonne santé financière décident de procéder à des licenciements collectifs ou multiples.

Que nous réservent les prochains mois ?

En 2020, le PIB a diminué de 6,3%. En 2021, on s'attend un rattrapage et à une croissance autour de 4%.

6 Actualité - Covid-19 - Lieu de travail, lieu de contamination ?

En mars dernier, de plus en plus de clusters actifs en Belgique se constataient sur les lieux de travail. La prudence reste donc de mise et vos équipes syndicales peuvent vous aider.

7 Infographie économique - Ces milliards qui s'envolent vers les paradis fiscaux...

Chaque année au niveau mondial, ce sont 600 milliards d'euros qui s'envolent vers les paradis fiscaux. 600 milliards, ça représente une fois et demi le PIB de la Belgique.

8 Chronique juridique - Vous prestez des heures supp' ?

Révisons nos classiques : le temps de travail

En Belgique, un temps plein, c'est 38h de travail par semaine. En pratique, un très grand nombre d'employés travaillent plus que cela et de manière récurrente.

10 Ça se joue en Europe - Une politique commerciale européenne amnésique

Ni l'opposition de jadis au CETA et au TTIP, ni les ratés des fournitures en matériel lors de la pandémie, n'ont pour l'instant suffi à faire évoluer la vision européenne du libre-échange.

11 Portrait - Sam Touzani, celui qui a appris à dire non

Il était une star de la télévision dans les années 90 avec son émission Luna Park. Écrivain, chorégraphe, comédien, danseur, il dit devoir tout aux femmes de sa vie, ou presque.

12 Non Marchand bruxellois - IFIC, qu'en savoir ?

Qu'en penser ?

Dans le secteur de la santé, la classification de fonctions ne correspond plus à la réalité des professions. Il était devenu indispensable de les moderniser. C'est le travail qui a été initié, il y a près de 20 ans, par l'IFIC, gérée par les partenaires sociaux.

13 CPAE - C'est le moment de vous former !

Chaque employé de la CP 200 occupé à temps plein a droit à 4 ou 5 jours de formation pendant les heures de travail.

14 L'équipe à la Une - Selligent : une équipe atypique qui met l'accent sur la convivialité

L'équipe de Selligent se définit comme une équipe syndicale atypique : une organisation informelle et une grande disponibilité, c'est ce qui fait leur particularité.

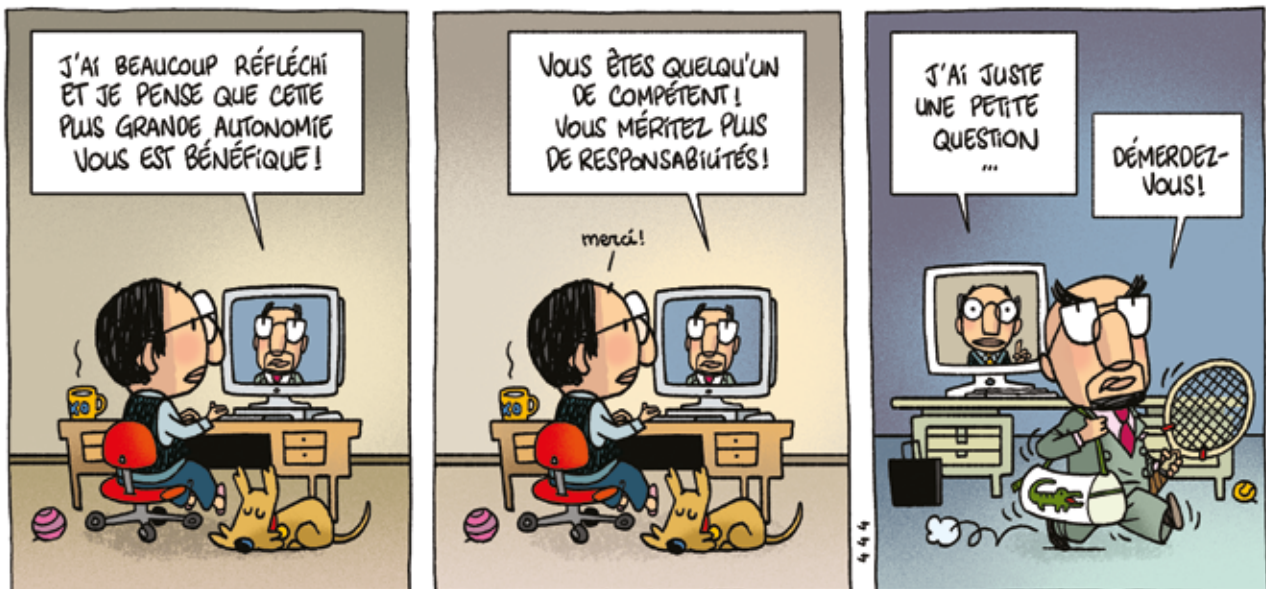
15 Travailleurs sans emploi - Des trains partout et pour tout le monde : et si la SNCB jouait le jeu ?

La mobilité est un important enjeu stratégique de lutte contre la pauvreté. En effet, les personnes précarisées ont besoin de pouvoir bouger pour s'en sortir et le manque de revenus combiné au prix du transport ne leur permettent pas d'améliorer leur situation.

16 Edito - L'Heure de vérité

Les patrons qui, selon la presse économique, n'ont plus été aussi optimistes depuis 10 ans, s'accrochaient à une loi injuste et absurde pour interdire toute augmentation collective des salaires en 2021 et 2022. Pour être précis : interdiction de négocier mieux que... 0,4% !

Le trait de Serge Dehaes...



Nous soutenons la réouverture du secteur de la Culture et des lieux culturels

Depuis des mois, en lien avec Still Standing for Culture et avec les nombreuses initiatives d'occupation de lieux culturels, nous avons interpellé la Ministre de la Culture, les partis politiques francophones et les différents gouvernements qui siègent au Codeco pour demander un changement rapide et profond de l'approche du secteur. En vain.

La Culture n'est pas seulement (mais elle est aussi) un secteur où des dizaines de milliers de personnes ont besoin de travailler pour vivre (dans tous les sens de ce terme). Nous affirmons donc clairement que les travailleuses et travailleurs de la Culture (artistes, techniciens, intermittents...) ont le droit de travailler, de s'exprimer et d'être pleinement soutenus par les gouvernements.

Nous rappelons que la Culture est également un secteur économique porteur et un service essentiel à la vie en commun. Il est dès lors incompréhensible que ce secteur et ses travailleurs soient traités d'une manière différente. Nous prenons très au sérieux le risque sanitaire et soutenons que des mesures soient prises et respectées mais nous demandons que ces mesures soient équilibrées : le secteur culturel est capable d'appliquer et faire respecter des mesures de prévention (jauges, masques, aération, distances...). Pourquoi ne bénéficie-t-il toujours pas de la même considération ?

A défaut du soutien de nos gouvernements et du Codeco, de nombreux lieux culturels ont annoncé une action de réouverture. Nous les soutenons pleinement. Les travailleurs de la culture ont le droit de travailler ; les travailleurs en général ont besoin de Culture !

Crédit-temps et congés thématiques

Vous envisagez de prendre un crédit-temps ou un congé thématique pour mieux combiner travail et vie privée ? Surfez vite sur www.lacsc.be ! Vous pourrez y calculer vos revenus mais également découvrir les différentes possibilités de congés thématiques et de crédit-temps, les conditions et les aspects financiers et pratiques. Une mine d'informations !



Clarisse VanTichelen

Théâtre de la Monnaie occupé, soutien aux artistes !

Le théâtre de la Monnaie, à Bruxelles, a été occupé par un collectif d'artistes durant le mois d'avril. Ils entendaient ainsi dénoncer la gestion de la crise sanitaire par les autorités fédérales. Le collectif considère que les artistes sont les oubliés de la crise. Après deux semaines d'occupation, ils ont finalement quitté les lieux après avoir trouvé un

accord pour tenir chaque jour une tribune pour exprimer leurs revendications. L'occasion pour nous de vous rappeler qu'avec la CSC Culture, la CNE est également aux côtés des artistes, touchés durement par la crise.

Toutes les informations sont sur www.csc-culture.be.

NewB : la banque coopérative est ouverte !

Après des mois de travail intensif, les services bancaires de la banque NewB sont disponibles pour tout le monde via notre tout nouveau site www.newb.coop/fr !

Dès aujourd'hui, il est possible de :

- ouvrir un compte NewB ;
- devenir coopératrice ou coopérateur (ou acheter de nouvelles parts) ;
- réaliser une simulation ou faire une demande pour les tout nouveaux Crédits Verts (emprunter de l'argent coûte aussi de l'argent) ;
- souscrire encore plus facilement aux assurances Vélo+ Habitation et Auto.

C'est le moment de commencer à changer la banque pour de BON ! La CNE a vivement soutenu cette initiative depuis le début. Le mois pro-



Dossier

Faillites, restructurations, chômage

LA CRISE JUSTIFIE-T-ELLE TOUTES LES RESTRUCTURATIONS ?

De nombreuses entreprises connaissent actuellement de lourds problèmes de liquidité et de solvabilité en raison de la crise. Pour prévenir les restructurations ou pour en atténuer les effets, des mesures doivent être prises rapidement, notamment en matière d'emplois de fin de carrière à partir de 55 ans et de RCC en dessous de 60 ans. Mais à côté de cette réalité, on constate que de grandes entreprises en bonne santé financière, comme FedEx, Pfizer ou Nagelmackers, décident de procéder à des licenciements collectifs ou multiples.

De telles restructurations posent question.

La loi Renault fixe une procédure d'information et de consultation des travailleurs lors d'un licenciement collectif. Par le biais des questions-réponses, les travailleurs et leurs représentants peuvent comprendre la situation économique et financière de leur entreprise, identifier les motivations réelles qui sous-tendent les choix stratégiques posés, et dénoncer les carences des plans de réorganisation envisagés dans l'espoir de diminuer le nombre de licenciements. Ces droits d'information-consultation servent également de levier pour négocier un plan social correct, non seulement pour les travailleurs licenciés qui doivent avoir les moyens de rebondir, mais aussi pour les travailleurs restants qui auraient à subir des modifications de leurs conditions de travail suite à la réorganisation de l'entreprise.

Aujourd'hui, un employeur qui serait réticent à répondre aux questions et aux propositions alternatives des travailleurs (notamment en matière de redistribution du travail) pourrait clôturer cette procédure unilatéralement. C'est un problème. La loi ne permet pas non plus de contraindre un employeur récalcitrant à négocier et à conclure un plan social, même minimal. En 2016, le choc suscité par la fermeture de Caterpillar avait été tel que le ministre de l'emploi, Kris Peeters, avait envisagé d'introduire une obligation de plan social applicable à l'ensemble des travailleurs occupés au moment de l'annonce, mais cette proposition était restée lettre morte. Plus fondamentalement, les représentants

des travailleurs - pas plus que les autorités judiciaires ou administratives - ne peuvent contester la légitimité de procéder à un licenciement collectif. L'employeur est maître de son bien. Mais est-ce acceptable de licencier massivement tout en distribuant de plantureux bénéfices ? Lorsque la rentabilité existe et qu'il s'agit de restructurations compétitives, une interdiction pure et simple pourrait être envisagée, ou, à tout le moins, un régime fiscal et social suffisamment alourdi que pour être dissuasif. La question de la récupération des aides publiques reste également d'une grande actualité, a fortiori en période de pandémie. La procédure Renault n'est pas la règle. Elle est plutôt l'exception. Les possibilités de la contourner sont connues : étaler les licenciements dans le temps, recourir aux licenciements pour motifs personnels (non économiques), déguiser les licenciements en fins de contrat conventionnelles ou en plans de fin de carrière avec dispense de prestations et maintien du salaire. Même si certaines de ces options peuvent parfois avoir des effets positifs, il s'agit de manipulations abusives de la règle.

Plus grave encore, l'actionnariat de certaines multinationales n'hésite pas à organiser la mise en faillite d'une filiale via des transferts financiers entre les différentes entités. En cas de faillite, la procédure Renault est inopérante. Le groupe se sépare ainsi de certaines unités et en reprend parfois d'autres (via un mécanisme d'auto-cession), tout en

effaçant l'ardoise vis-à-vis des travailleurs créanciers, au frais de la collectivité qui aura à payer les indemnités de rupture, voire les arriérés de salaire. L'auto-cession était interdite en France avant la pandémie. Pourquoi pas chez nous ?

Trop souvent, les représentants des travailleurs n'ont aucun moyen d'interroger la maison-mère et de mener l'enquête sur la situation du groupe au niveau international. Lorsque différentes offres de reprise sont sur la table, les travailleurs n'en sont même pas informés, ce qui les prive de la possibilité d'intervenir pour que le choix du curateur se porte sur l'offre qui présente les meilleures garanties d'emploi.

La CNE conteste que les entreprises soient la seule propriété des actionnaires, dès lors que ces personnes et institutions qui les détiennent et les contrôlent n'ont jamais eu autant de pouvoir sur l'entreprise et n'ont jamais pris aussi peu de risques. Les finalités poursuivies par l'entreprise, la vie et la mort des entreprises et le partage de la richesse qui y est créée doivent pouvoir faire l'objet d'une délibération démocratique avec les travailleurs. Il s'agit là d'une opportunité de faire perdurer l'entreprise avec tout le monde à son bord. Vivement que cette question, qui n'est jamais abordée par le monde politique, soit enfin sérieusement mise en débat !

Jean-François Libotte



Shutterstock

QUE NOUS RÉSERVENT LES PROCHAINS MOIS ?

En 2020, le PIB a diminué de 6,3%, principalement à cause de l'arrêt d'une partie importante de l'activité économique durant le premier confinement. L'économie belge a donc produit moins de richesse que l'année précédente (c'était arrivé pour la dernière fois en 2009 avec une diminution de 2%). En 2021, on s'attend à un rattrapage du PIB et à une croissance autour de 4%.

La baisse globale de l'activité économique a évidemment impacté le chiffre d'affaires des entreprises mais de manière assez différente en fonction des secteurs. Il y a d'abord les secteurs qui sont restés fermés de manière quasi continue depuis le début de la pandémie et qui enregistrent une perte très importante (plus de 70%) de leur chiffre d'affaires. Il s'agit des agences de voyage, de l'horeca, de la culture et de l'événementiel et des métiers de contact. Ensuite, d'autres secteurs ont connu une perte importante pendant le premier confinement mais nettement plus faible par après. On peut citer les services aux entreprises, les activités immobilières, la construction, le commerce de gros et dans une moindre mesure, le commerce non alimentaire. Enfin, une série de secteurs n'ont été que très peu impactés par la pandémie, voire ont connu des gains : le commerce alimentaire, les finances et assurances et une partie de l'industrie. Au sein même des secteurs, les grandes entreprises s'en sortent beaucoup mieux que les plus petites et les indépendants.

En ce qui concerne les risques de faillites, ils sont fortement concentrés dans certains secteurs. L'horeca est sur la première place du podium (16% des entreprises disent qu'elles feront faillite dans les six prochains mois), suivi de la culture et l'événementiel tandis que les secteurs du transport et de la logistique et du commerce non alimentaire se partagent la troisième marche (environ 7% des entreprises risquent de faire faillite). Ce sont principalement les indépendants et les entreprises de moins de dix travailleurs qui anticipent des faillites dans les six prochains mois. En 2021, la plupart des secteurs comptent engager de nouveaux travailleurs. On constate que la baisse importante de l'activité économique ne se répercute qu'en partie sur l'emploi et le chômage. En 2020, la baisse de l'emploi est restée limitée (moins 7.000 emplois) et ce sont principalement les travailleurs précaires qui en ont fait les frais : jobs d'étudiants, travail intérimaire et contrats à durée déterminée. Les pertes d'emplois seront plus importantes en

2021 (moins 30 000 personnes) à cause de la fin des mécanismes de soutien ainsi que des risques de faillites dans certains secteurs. Le taux de chômage augmenterait de 8,9% en 2019 à 9,9% en 2021. On est donc dans une situation bien différente de celle de la crise financière de 2008 et de la crise de la dette de 2011-2013. En effet, la pandémie a momentanément suspendu l'activité économique mais n'a pas impacté nos capacités de production sur le long terme. Enfin, le revenu des ménages a même légèrement augmenté en 2020 (bien que cette moyenne cache des disparités très importantes et une hausse des inégalités). Une hausse de la consommation des ménages (si on arrive aussi à faire augmenter nos salaires !) couplée à une hausse de l'investissement public (si nécessaire pour assurer la transition écologique et sociale) constitue une double solution pour une sortie de crise.

Clarisse Van Tichelen

Actualités

Covid-19

LIEU DE TRAVAIL, LIEU DE CONTAMINATION ?

Depuis plus d'un an, le Coronavirus rythme nos vies. Entre confinement, télétravail et déconfinement, le monde du travail n'est pas en reste. En mars dernier, de plus en plus de clusters actifs en Belgique se constataient dans les entreprises. La prudence reste donc de mise et vos équipes syndicales peuvent vous aider.

Le mois dernier, le Premier Ministre De Croo expliquait que les chiffres des contaminations sur les lieux de travail étaient en augmentation. De plus, la circulation sur nos routes sous-entendait largement que le télétravail n'était plus aussi strictement respecté qu'auparavant. Il annonçait également dans la foulée que le testing serait élargi aux « entreprises à risque » qui le souhaitent. Après quelques semaines, on peut noter que cette mesure ne fonctionne pas réellement.

TÉLÉTRAVAIL TOUJOURS OBLIGATOIRE

Pourtant, le télétravail reste actuellement obligatoire partout en Belgique. D'ailleurs, depuis début avril, les employeurs doivent encoder sur le site de l'ONSS le nombre de travailleurs dont la fonction ne permet pas le télétravail. Dans la foulée, un renforce-

ment des contrôles dans les entreprises était annoncé et il était précisé que les sociétés récidivistes en la matière risquaient des sanctions, voire la fermeture. Actuellement, aucune perspective concrète n'est avancée pour un retour en présentiel dans les entreprises.

RESPECT DES RÈGLES SANITAIRES

Mais il est également primordial que les règles sanitaires de distanciation sociale soient respectées pour les travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler et qui prestent actuellement dans leurs entreprises. Que ce soit le port du masque (lorsque la distanciation sociale ne peut être tenue), le gel hydroalcoolique, le registre précisant les personnes présentes sur le lieu de travail et à quel moment, ce sont autant de mesures que l'employeur doit continuer à mettre en

place pour assurer la sécurité de ses employés.

LA CNE À VOS CÔTÉS !

N'hésitez pas à interpeller l'équipe syndicale de votre entreprise si vous le jugez nécessaire, notamment si vous avez des délégués au CPPT. Ils sont bien placés pour faire remonter des points d'alerte, identifier les différentes situations d'exposition aux risques du personnel, analyser la pertinence ou la faisabilité des actions de prévention et évaluer les effets d'éventuelles réorganisations du travail. Si vous n'avez pas d'équipe syndicale, la CNE reste à vos côtés et vous pouvez toujours nous contacter par mail (cne.info@acv-csc.be) ou au téléphone au 067 88 91 00 du lundi au mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Alice Mazy

Congé de vaccination : mode d'emploi

Depuis le 9 avril, vous pouvez être payé pour vous faire vacciner. Le principe est simple : si votre rendez-vous pour la vaccination tombe durant vos heures de travail, vous avez droit à un congé payé pour la durée nécessaire à la vaccination (trajets, temps d'attente, injection). Durant votre absence, vous percevez votre rémunération ordinaire. Ceci est valable pour toutes les doses administrées durant vos horaires professionnels. Ce droit est attribué à toutes les personnes qui dis-

posent d'un contrat de travail (employés, ouvriers, cadres, intérimaires, temps partiel, jobistes étudiants, etc.). Sur le plan des formalités, votre vie privée est protégée. Pour bénéficier du congé, vous devez simplement avertir votre employeur du moment du rendez-vous dans les plus brefs délais. La preuve du rendez-vous ne doit être communiquée que sur demande expresse de votre employeur. Dans ce cas, vous devez lui montrer la confirmation du rendez-vous ou l'invita-

tion à la vaccination. Votre employeur ne peut pas en faire une copie, et il ne peut donc pas vous demander cette preuve par mail. Il est seulement autorisé à noter le moment du rendez-vous pour organiser le travail, et à consigner votre absence au titre de « petit chômage », sans autre mention. Il ne peut pas non plus exiger une preuve de votre présence au centre de vaccination.

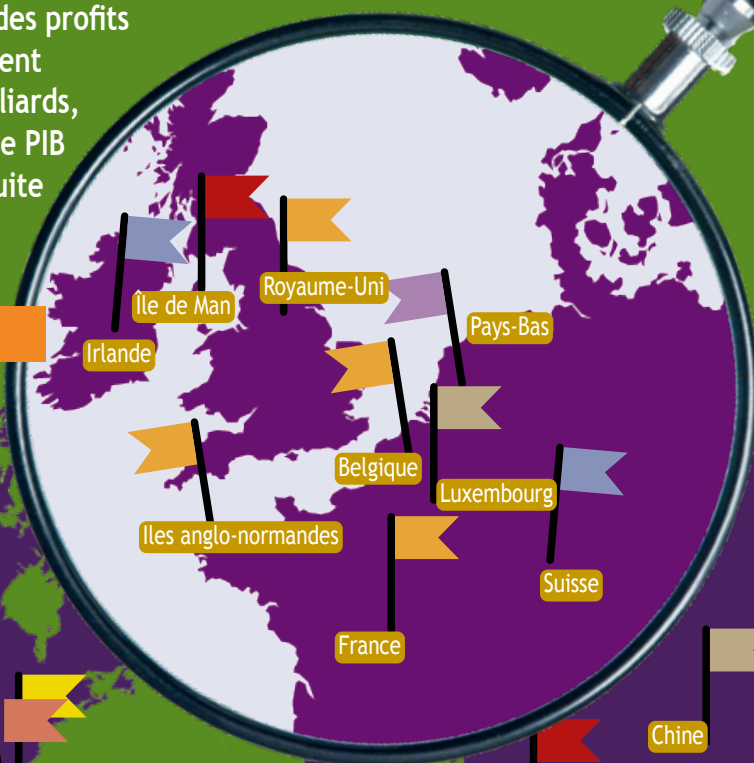
François-Xavier Lievens

L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

CES MILLIARDS QUI S'ENVOLENT VERS LES PARADIS FISCAUX...

Chaque année au niveau mondial, ce sont 600 milliards d'euros (soit 40% des profits des multinationales) qui s'envolent vers les paradis fiscaux. 600 milliards, ça représente une fois et demi le PIB de la Belgique (la richesse produite en Belgique en un an).

Le top 20 des paradis fiscaux



Ces 20 pays sont responsables de près des trois quarts de l'évasion fiscale des multinationales. Ils combinent le fait d'avoir des législations fiscales et financières qui favorisent l'évasion fiscale et le fait d'héberger une part importante de l'activité financière menée par les multinationales.

Et la Belgique est 16^e du classement !

La Belgique est pointée du doigt surtout pour deux de ces législations :

Rulings fiscaux

Les rulings fiscaux sont des accords entre l'Etat et certaines multinationales qui leur permettent d'éviter l'impôt sur une part importante de leur profit. Certaines multinationales ont un taux d'imposition effectif de moins de 3% (alors que l'impôt des sociétés est de 25%) !

Déduction des intérêts notionnels

Cette règle permet aux entreprises qui exercent une activité en Belgique de déduire des intérêts fictifs de leurs bénéfices, ce qui réduit ses profits et donc les impôts à payer.

Vous prestez des heures supp' ? RÉVISONNOS NOS CLASSIQUES : LE TEMPS DE TRAVAIL

En Belgique, un temps plein ne doit pas comporter plus de 38h de travail par semaine. En pratique, un très grand nombre d'employés travaillent plus que cela et de manière récurrente. La crise actuelle a même empiré le problème : les télétravailleurs prestent plus d'heures à domicile qu'au bureau. Contre les abus et la surcharge, une digue se dresse : la loi de 1971 sur le travail.

QUI EST CONCERNÉ ?

Les règles du temps de travail concernent tous les salariés du secteur privé, à deux exceptions près : les représentants de commerce et le personnel dit « de direction ou de confiance ». Cette deuxième catégorie vise en principe des personnes qui, en raison de leur fonction particulière, déterminent elles-mêmes leurs horaires de travail. Mais cette exception fait l'objet de nombreux abus. La plupart des cadres, même inférieurs, ont ainsi une clause dans leur contrat qui les exclut de la protection du temps de travail. Pourtant, la plupart de ces travailleurs se voient dicter leurs horaires qui excèdent souvent 38h semaine. Ces exclusions sont illégales. Pour savoir si vous êtes personnel de direction ou de confiance, posez-vous la question suivante : qui fixe vos horaires de travail ? Si vous choisissez les moments où vous travaillez, cette chronique ne vous concerne pas. À l'inverse, si c'est votre employeur qui décide, la suite vous concerne. Retenez enfin que les règles du temps de travail sont impératives, votre contrat de travail ne peut pas y déroger.

QU'ENTEND-ON PAR « TEMPS DE TRAVAIL » ?

Le temps de travail est la durée pendant laquelle vous êtes à la disposition de votre employeur. Il s'agit du temps où vous n'êtes pas libre de vaquer à vos occupations privées. Mais attention, il existe trois pièges dans cette définition :

1. **Pauses au travail** : le temps de pause ne fait pas partie du temps de travail ;
2. **Trajet domicile-travail** : ce temps de trajet n'est pas assimilé au temps de travail. Il existe des exceptions pour lesquelles nous vous renvoyons à la chronique juridique de février 2020 ;
3. **Temps de garde** : les gardes sont considérées comme du temps de travail mais peuvent être rémunérées différemment que le travail effectif. Attention, lorsque la garde a lieu à domicile et que le temps de rappel est long (par exemple, on n'exige pas votre présence endéans le quart d'heure suivant l'appel), alors ce temps de garde n'est pas considéré comme du temps de travail.

QUELLES SONT LES LIMITES ?

La durée du travail est encadrée par cinq balises fondamentales :

1. **Nombre d'heures maximum par jour** : 8h si vous travaillez 6 jours/semaine et 9h si vous travaillez au maximum 5,5 jours/semaine ;
2. **Nombre d'heures minimum par jour** : 3h, y compris pour le travail à temps partiel (en cas de travail de nuit, le minimum est de 6h de prestation). Des dérogations sectorielles existent ;
3. **Nombre d'heures maximum par semaine** : 38h ;
4. **Nombre d'heures minimum par semaine** (pour les travailleurs à temps partiel) : 1/3 de l'horaire de travail à temps plein chez votre employeur (par exemple,

12h si l'horaire à temps plein est de 36h/semaine) ;

5. **Intervalle de repos** : entre deux journées de travail, vous avez droit à un intervalle de repos d'au moins 11h. Des dérogations existent.

À QUELLES CONDITIONS PEUT-ON PRESTER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

La prestation d'heures supplémentaires n'est pas une prérogative de votre employeur. Contrairement à l'intuition commune, cette prestation exige une cause de justification légale et la loi de 1971 énumère exhaustivement ces causes de justification. Ainsi, au prétexte qu'il y a « beaucoup de dossiers à clôturer », votre employeur ne peut pas vous demander de travailler en dehors de vos horaires. La cause légale de « surcroît extraordinaire de travail » existe, mais elle requiert l'accord préalable de l'Inspection sociale et, le cas échéant, de votre délégation syndicale ! De nombreuses situations permettent la prestation d'heures supplémentaires, mais la plupart sont relatives à des travaux urgents et indispensables permettant de réparer des machines et/ou de faire face à des accidents.

En cas de prestation d'heures supplémentaires, le plus souvent, il existe des limites additionnelles qui sont, le plus souvent encore, de 11h de travail par jour et de 50h de travail par semaine. Vu la diversité des causes de justification, les limites de 11 et



Shutterstock

50h sont les plus fréquentes mais ne constituent pas une règle générale.

La prestation d'heures supplémentaires vous confère deux prérogatives. La première est le sursalaire : pour chaque heure prestée au-delà de 9h par jour ou de 40h par semaine, vous avez droit à 50% de salaire horaire en plus (ces limites de 9 et 40h peuvent être diminuées par CCT). Le sursalaire est de 100% si l'heure supplémentaire est prestée un dimanche ou un jour férié. La seconde prérogative est le repos compensatoire : chaque heure supplémentaire (prestée en dehors de votre horaire à temps plein normal) doit être compensée par un congé d'une même durée. Le moment de ce congé se fixe de commun accord avec votre employeur mais il doit être pris endéans la période de référence. Celle-ci est la période de temps au cours de laquelle la moyenne de 38h par semaine doit être respectée. Cette période est de trois mois par défaut mais peut être allongée à un an. Ainsi, si vous prestez 42h une semaine et que votre horaire normal est de 38h, vous devez récupérer 4h (42 - 38) durant la période de référence, en travaillant 34h la semaine suivante par exemple. Ces deux prérogatives sont aussi garanties si vous prestez des heures supplémentaires illégales (notamment lorsque votre employeur vous demande à 17h de « terminer cette pile de dossiers avant ce soir »).

UN PEU DE FLEXIBILITÉ, PEUT-ÊTRE ?

Travailler le même nombre d'heures chaque semaine, c'est adapté à beaucoup de fonctions, mais pas à toutes. Il arrive que la charge de travail ne soit pas équitablement

répartie sur toute l'année. La loi permet alors de travailler davantage pendant un temps et de travailler moins ensuite en compensation. Dans ce cas, tant qu'on reste dans les limites autorisées de la flexibilité, les heures prestées en plus ne constituent pas des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc pas droit à un sursalaire. Par contre, elles doivent toujours être récupérées sous la forme d'un horaire allégé par la suite, afin de respecter la moyenne de 38h par semaine. Il existe trois régimes de flexibilité : la « petite flexibilité », le régime « plus moins conto » et la « grande flexibilité » (aussi appelée « nouveaux régimes de travail »). Ces trois régimes sont encadrés afin d'éviter les abus patronaux.

QUI EST RESPONSABLE EN CAS DE VIOLATION DES RÈGLES ?

Votre employeur est le responsable unique du respect de votre temps de travail. Si vous prestez des heures supplémentaires sans remplir les conditions légales, votre employeur est en tort. Le droit européen impose même aux employeurs de disposer d'un outil d'enregistrement du temps de travail réel de tous leurs travailleurs, afin de pouvoir vérifier le respect des règles. Si vous estimez que vous travaillez plus que vos horaires normaux sans cause légale, ne vous laissez pas faire : exigez le respect de la loi de 1971, le sursalaire pour vos heures supplémentaires et leur récupération endéans la période de référence.

Cette responsabilité patronale peut même permettre de renverser la charge de la preuve. Dans un arrêt récent, la Cour du Travail de Bruxelles a donné raison à un

travailleur qui prétendait avoir presté des heures supplémentaires, sans en apporter la preuve, faute d'un dispositif de mesurage du temps de travail. En l'absence d'un tel dispositif, la juridiction a estimé que c'était à l'employeur de démontrer que la prétention du travailleur était fautive. Et l'employeur en était incapable puisqu'il n'avait aucun moyen de vérifier les horaires réels de travail. Cette décision est très neuve, il faut donc rester vigilant : tous les juges ne vont sans doute pas trancher les litiges en suivant le même raisonnement. Si vous travaillez trop, veillez donc à en conserver une preuve quelconque afin de l'opposer à votre employeur en cas de conflit.

ET TRAVAILLER MOINS, ÇA VOUS DIT ?

Lorsque la Belgique a commencé à réglementer le temps de travail au XIXe siècle, la journée de travail a été fixée à 16h par jour maximum. Depuis lors, on n'a cessé de diminuer les maximums hebdomadaire et quotidien. La journée de travail a ainsi été réduite jusqu'aux années 2000. Depuis lors, le temps de travail effectif à temps plein augmente légèrement, non pas en raison de changements de réglementation, mais par la prestation régulière d'heures supplémentaires illégales. Cette dynamique n'est pas inéluctable. La RTT a vocation à continuer sa marche historique. Réduire le temps de travail, c'est réduire le temps de la subordination, de l'obéissance aux employeurs. Réduire le temps de travail, c'est donc augmenter votre temps de liberté.

François-Xavier Lievens

Ça se joue en Europe

UNE POLITIQUE COMMERCIALE EUROPÉENNE AMNÉSIQUE

Ni l'opposition de jadis au CETA et au TTIP ni les ratés des fournitures en matériel lors de la pandémie n'ont pour l'instant suffi à faire évoluer la vision européenne du libre-échange.

Les citoyens réclament que le libre-échange ne se fasse pas aux dépens d'autres considérations, en particulier sanitaires, sociales et environnementales. C'est la leçon des mobilisations d'il y a quelques années contre le TTIP et le CETA et c'est aussi ce qu'enseigne la pandémie, qui a montré l'incapacité du libre-échange et de la globalisation de nous fournir en pleine pandémie du matériel médical stratégique. Si l'avenir réside dans une remise en question du libre-échange et une relocalisation de certaines activités économiques, il ne faut pas l'attendre des actuelles autorités européennes, comme le montre ce bref tour d'horizon.

LES NÉGOCIATIONS COMMERCIALES

Depuis l'entrée en vigueur du CETA (2016), les accords de libre-échange se sont succédé entre l'UE et de nombreux Etats sans faire autant de bruit que ne l'avaient fait le CETA et le TTIP¹. Nous nous concentrons ici sur les négociations commerciales récentes, qui suscitent de réguliers débats dans nos parlements, bruxellois et wallon notamment. Un premier (projet d') accord qui fait couler de l'encre est celui entre l'UE et le Mercosur². Le Portugal, qui assume pour 6 mois la présidence de l'UE, va tenter d'ici à la fin juin de faire voter cet accord en y annexant un protocole additionnel, sur le modèle de celui qui avait permis de lever la résistance wallonne au CETA. Il n'est pas sûr qu'il y parvienne, beaucoup jugeant le protocole proposé trop pauvre et incertain juridiquement. Plusieurs pays continuent de s'opposer à l'accord Mercosur et c'est le cas aussi des parlements wallon et bruxellois, qui pour-

raient le bloquer. Cet accord sert les intérêts de l'agro-business brésilien, des secteurs de services européens et serait néfaste au climat, à la biodiversité et à l'agriculture européenne. Une autre négociation concerne le traité sur la charte de l'énergie (TCE), un traité international liant une cinquantaine de pays et datant des années 1990. Son objet principal est la sécurisation financière des investissements des entreprises de l'énergie. Ce traité a conduit à de multiples plaintes devant des tribunaux d'arbitrage et forcé divers Etats à verser à des multinationales de l'énergie des milliards d'euros de dédommagements. Des plaintes qui ont défrayé la chronique par exemple sont celles en 2011 du géant suédois Vattenfall réclamant 4,7 milliards d'euros au gouvernement allemand pour sa décision de sortir du nucléaire, ou tout récemment du géant de l'énergie allemand RWE réclamant 1,4 milliard d'euros à l'Etat néerlandais parce que la Cour suprême néerlandaise impose la sor-

tie de la production du charbon d'ici à 2030. Les négociations actuelles visent à moderniser le TCE pour empêcher ces pratiques abusives. L'Espagne et la France demandent à la Commission européenne, si cette modernisation s'avère impossible, de se retirer purement et simplement du TCE. Le gouvernement wallon s'aligne sur la même position, mais elle n'est pour l'instant pas majoritaire en Europe. Un troisième accord est l'accord de principe conclu fin décembre 2020 entre l'UE et la Chine. Il pose problème vu les atteintes aux droits humains en Chine (ceux des Ouïghours notamment), et les faibles garde-fous sociaux et environnementaux qu'il contient. Il est soutenu par la France et l'Allemagne, mais beaucoup d'Etats membres s'y opposent.

LA NOUVELLE STRATÉGIE COMMERCIALE

En février, la Commission a présenté sa nouvelle stratégie commerciale. L'espoir d'une révision en profondeur de celle-ci tirant les leçons des événements de la dernière décennie (opposition aux CETA, urgence écologique, pandémie) est déçu. La Commission évolue dans certaines de ses politiques (Green Deal, suspension temporaire des règles budgétaires, etc.), mais en tout cas pas dans sa vision du libre-échange, qui reste néolibérale et peu ouverte sur les défis d'avenir.

Étienne Lebeau



1. Le CETA est un accord entre l'UE, ses Etats membres et le Canada ; le TTIP est le projet avorté d'un traité transatlantique avec les Etats-Unis.

2. Cet accord couvre les 4 pays fondateurs du Mercosur : l'Argentine, le Brésil, le Paraguay, l'Uruguay.



Portrait Sam Touzani CELUI QUI A APPRIS À DIRE NON

Jef Boes

Il était une star de la télévision dans les années 90 avec son émission Luna Park. Ecrivain, chorégraphe, comédien, danseur, il dit devoir tout aux femmes de sa vie, ou presque.

Quand on lui dit que notre collègue l'adorait dans l'émission pour ados Luna Park, sur la RTBF dans les années 90, Sam Touzani part dans un grand éclat de rire : « Ça donne toujours un coup de vieux, ça. Moi, j'avais 22 ans à l'époque. Je ne suis vraiment pas un enfant de la télé mais j'étais heureux de ce que les autres me renvoyaient et pour eux, c'était la réussite totale. J'étais le premier jeune issu de l'immigration marocaine à être visible à la télé. Quand je mettais un pied sur scène après ça, les jeunes criaient mon nom. C'était touchant mais aussi effrayant, et je ne suis plus en demande de ça. Pour mes parents, ça n'avait pas beaucoup d'importance. Mon père n'a même jamais su que je dansais, mais les gens disaient à ma mère qu'ils m'aimaient bien... Maintenant, elle vient voir mes spectacles, elle comprend la moitié de ce que je dis mais ça passe surtout par l'émotion. Et puis, elle adore parce que je suis sur scène. »

« Ma mère et ma sœur ont été tabassées dans un consulat marocain à Bruxelles, en 72. Moi j'avais 4 ans, c'est mon héritage », confie-t-il. « Très tôt, j'ai vu ma mère dire non. Non à la répression, non à la dictature au Maroc. À l'époque, Mohamed El Baroudi, exilé politique marocain qui travaillera à la CGSP, était le référent intellectuel de

toute la communauté marocaine opposante et intellectuelle. Il les a aidées à se défendre, puis il est devenu mon beau-frère. À travers le prisme d'une injustice, j'ai très vite et très tôt compris l'importance du syndicalisme comme base démocratique pour défendre les intérêts du collectif. Je trouve cette idée très belle. Par contre, le problème avec les syndicats, c'est que parfois ça se termine en compromission. Parce qu'ils se détournent des valeurs humanistes et du collectif pour un intérêt personnel. »

« Je suis le résultat de l'éducation de femmes : ma mère et ma grande sœur Fatima. C'était un peu compliqué à la maison. Coté garçons, il y avait un macho, un toxico et un islamiste. J'avais le panel complet de tout ce que je n'avais pas envie de devenir plus tard. Moi, j'étais blotti dans les idées, dans la langue, dans les principes de ma mère et de mes sœurs. S'il y a bien une chose que j'ai reçue, malgré tout ce qui manquait à la maison, c'est de l'amour. Mes sœurs avaient une bibliothèque cachée, j'ai commencé à lire très tôt : Pearl Buck, Mohamed Choukri. Elles étaient amoureuses des mots, elles ont été des lumières pour moi. »

« J'ai été un jeune papa sur le tard », poursuit-il, « je ne pensais pas que l'amour inconditionnel d'un enfant allait avoir cet

impact sur moi. Ça a fondamentalement changé ma vision du monde, ce que je suis au plus profond de moi. Je suis de nouveau entouré de femmes fortes. Je ne suis bien qu'entouré de femmes, je me suis arrangé pour ça dans ma vie. Je suis profondément féministe et pas qu'en théorie. Sur scène, je peux vous raconter des histoires à dormir debout, c'est mon métier. Mais pas dans la vie. J'ai besoin d'authenticité, de vérité, de gens vrais. Là, je suis dans mon cocon avec mes amours, et je tente de les protéger, parce qu'on oublie, mais c'est très fragile. En 22 mois, j'ai déjà passé plus de temps avec ma fille qu'avec mon père sur toute sa vie. Il y a peut-être des rendez-vous manqués. »

« La culture et les sciences sont les phares qui me guident dans la tempête et dans la nuit. En plein covid aussi, l'exemple est criant. C'est d'ailleurs pendant cette période que j'ai écrit mon dernier livre¹. Cette volonté de continuer à produire un objet artistique, continuer à créer, c'est résister. C'est très proche, en fait, l'art et le syndicalisme, parce que nous sommes la porte de tous les combats. »

Propos recueillis par Linda Léonard

1. " Dis, c'est quoi l'identité ? " Renaissance du livre

Non Marchand IFIC, QU'EN SAVOIR ? QU'EN PENSER ?

Dans le secteur de la santé, la classification de fonctions (et les échelles barémiques qui y sont liées) date des années 70 et ne correspond plus à la réalité des professions. Il était devenu indispensable de les moderniser. C'est le travail qui a été initié, il y a près de 20 ans, par une ASBL appelée IFIC (Institut de classification de fonctions), gérée par les partenaires sociaux.

QUI EST CONCERNÉ ?

Les premiers travailleurs à en bénéficier sont ceux des secteurs fédéraux (hôpitaux, soins à domicile, maisons médicales, etc.). Une première phase a été financée par l'Accord social Non Marchand 2017 permettant une implémentation partielle de l'IFIC.

Au 1er juillet 2021, tous les travailleurs de ces secteurs qui le souhaitent pourront basculer vers les nouveaux barèmes à 100%. Pour y arriver, le gouvernement injecte 250 millions en 2021 et 500 millions en 2022.

Pour le personnel des secteurs qui dépendent des régions (Région wallonne ou bruxelloise), la question de l'IFIC fait partie des négociations des Accords sociaux Non Marchand en cours.

Pour la CNE, l'harmonisation salariale, au sein des secteurs et entre les secteurs, devrait passer par l'IFIC, mais l'implémentation et le modèle salarial seraient à géométrie variable en fonction des pouvoirs subsidiaires.

LES PRINCIPES DE BASE

« À travail égal, salaire égal ». Les fonctions sont définies par les tâches à réaliser et non plus par les diplômes obtenus. Un travail de description et de **classification de 218 fonctions** de référence a été réalisé au départ d'un inventaire de tout ce qui existait sur le terrain (1500 fonctions), en se basant sur des critères objectifs et comparables (connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et conditions de travail). Il a débouché sur un

« tapis de fonctions » composé de 17 catégories.

Ensuite, il a fallu définir un **nouveau modèle salarial** à appliquer à ces catégories barémiques ; il répond notamment aux objectifs suivants :

- ne revalorisation salariale moyenne du secteur d'environ 6% sur la carrière (parfois plus, parfois moins) ;
- les salaires de début de carrière sont plus hauts et on monte plus vite dans l'échelle (meilleure attractivité) ;
- un allongement de la durée de l'évolution des barèmes (35 ans au lieu de 29).

Le système IFIC n'est pas figé. Les différentes fonctions sont régulièrement revues et adaptées si nécessaire, pour rester au plus proche de la réalité.

POUR PASSER D'UN SYSTÈME À L'AUTRE

Le passage d'un système à l'autre ne concerne que les travailleurs en service (les nouveaux engagés sont d'office dans le système IFIC). L'attribution de la nouvelle fonction (et donc la catégorie barémique) fait l'objet d'une procédure stricte garantissant au travailleur des capacités de recours et d'accompagnement. Cette étape a été réalisée pour tout le personnel des secteurs fédéraux lors de la première phase.

C'est le travailleur qui décide ensuite s'il veut basculer vers le nouveau système ou pas. Selon l'ancienneté et la situation personnelle du travailleur, il y aura des intérêts différents de passer dans le nouveau barème ou de rester dans l'ancien barème, mais

aucun travailleur en place ne peut y perdre (c'est le meilleur barème qui s'applique).

Pour pouvoir faire son choix, le travailleur dispose d'un calcul comparatif personnalisé, basé sur différents éléments, dont la fonction et la catégorie barémique qui lui sont attribuées. Ce calcul permet de comparer le barème actuel avec le barème IFIC jusqu'à la fin de la carrière.

La dernière phase fédérale permet aux travailleurs qui n'avaient pas choisi de rentrer dans IFIC lors de la première phase de rejoindre ce nouveau modèle, de façon volontaire. Pour les autres secteurs, il s'agira de compléter le tapis de fonctions en tenant compte des spécificités, mais aussi d'adapter éventuellement le modèle salarial, avant de lancer son implémentation.

Même si un changement aussi essentiel que celui-là entraîne des résistances, la classification de fonctions IFIC et le changement de modèle salarial sont une étape importante dans la reconnaissance et la revalorisation des travailleurs du Non Marchand.

N'hésitez pas à interpellier vos délégués CNE, qui sont là pour vous informer et vous accompagner au mieux.

Nadine Vansteeger



Shutterstock

CPAE C'EST LE MOMENT DE VOUS FORMER !

Pour la période 2020-2021, chaque employé de la CP 200 occupé à temps plein a droit à 4 jours (pour les entreprises de moins de 20 travailleurs) ou 5 jours (pour les entreprises de 20 travailleurs et plus) de formation pendant les heures de travail.

Les employés à temps partiel ont droit à un nombre de jours de formation proportionnel à leurs prestations. Les employés en période de préavis ou engagés sous contrat à durée déterminée d'une durée d'un an ou moins n'ont pas droit à ces jours de formation.

Attention, ces jours sont comptabilisés de manière collective ou individuelle. Selon qu'il s'agisse d'une entreprise avec ou sans délégation syndicale, qui dispose ou non de son propre plan de formation, il est possible que des accords soient conclus concernant le transfert de jours de formation d'un employé à un autre.

Par exemple, si dans votre entreprise, il existe un plan de formation conclu avec la délégation syndicale, c'est ce plan qui s'appliquera. Il est alors possible que vous ayez droit à plus ou à moins de jours de formation selon les cas car ceux-ci sont comptabilisés de manière collective.

Si vous ne savez pas si un tel plan de formation existe au niveau de votre entreprise, prenez contact avec votre délégation syndicale.

Comment garantir votre droit à la formation ?

Si vous avez droit à des jours de formation individuels, vous avez la possibilité, avant le 30 juin 2021, d'introduire une demande écrite afin de réclamer vos jours de formation individuels. Pour cela, vous devez formuler vous-même une proposition de formation, parmi l'offre du CEFORA (toutes les informations sont sur leur site : www.cevora.be).

Cette offre est à faire approuver par l'employeur pour le 30 juin 2021 au plus tard. Attention, si vous n'adrez pas votre demande écrite à votre employeur avant cette date, vous perdez votre droit aux journées de formation.

L'employeur est-il obligé d'accepter votre proposition de formation ?

Non, l'employeur peut refuser votre proposition de formation sur base du contenu/timing de la formation. Il peut également refuser en prouvant que l'employé a reçu une offre suffisante de jours de formation.

Que se passe-t-il en cas de refus par votre employeur ?

Si l'employeur a rejeté la proposition de l'employé et n'a proposé, pour le 31 décembre 2021 au plus tard, aucun ou pas assez de jours de formation individuels, l'employé peut prendre les jours de formation individuels non octroyés dans le cadre de jours de formation choisis parmi l'offre de formations organisées par le CEFORA et ce, jusqu'au 30 juin 2022.

Pour obtenir ces jours de formation, l'employé doit :

- introduire un formulaire de demande auprès du CEFORA, disponible sur le site dans la rubrique FAQ ;
- informer son employeur de(s) jour(s) où il sera absent et lui remettre une attestation de participation à la formation.

Il est donc important de ne pas rester passif et d'être vigilant afin de pouvoir profiter de ce droit, très utile pour vous.

Martine le Garroy

L'équipe à la Une SELLIGENT : UNE ÉQUIPE ATYPIQUE QUI MET L'ACCENT SUR LA CONVIVIALITÉ

Chaque équipe syndicale est différente, que ce soit au niveau de sa composition, de son organisation ou de sa manière de fonctionner. L'équipe de Selligent se définit comme une équipe syndicale atypique : une organisation informelle et une grande disponibilité, c'est ce qui fait la particularité de ces délégués CNE. Mohamed, qui fait partie de cette équipe, a accepté de nous en parler plus en détails.



Comment décrieriez-vous votre équipe syndicale ?

L'équipe syndicale de Selligent est atypique et ne répond pas aux normes et standards d'une équipe syndicale classique. Jusqu'au mois de novembre 2020, nous étions, mon collègue Frédéric et moi, les seuls membres de l'équipe syndicale (CNE). Nous faisons également partie du même groupe de travail. Depuis les dernières élections sociales, de nouveaux membres nous ont rejoints. Avec la crise sanitaire et l'agrandissement de notre équipe syndicale, l'organisation est parfois plus compliquée qu'auparavant, mais on y travaille.



En quoi votre équipe syndicale est-elle atypique ? Qu'est-ce qui fait que votre équipe syndicale sort des normes ?

Il n'était pas nécessaire pour nous d'organiser des réunions, étant donné que nous étions tous les jours l'un à côté de l'autre au bureau. Nous pouvions dialoguer au quotidien et dès que besoin sur n'importe quelle question concernant notre travail syndical. Et en ce qui concerne le contact avec les affiliés, on se voyait tous chaque matin devant la machine à café. Il y avait un côté convivial et informel très agréable. C'est ça qui fait que notre équipe est atypique : on n'a pas besoin de tous ces outils organisationnels pour mener à bien notre tâche. Les affiliés, ainsi que l'ensemble de nos collègues peuvent très facilement nous contacter quand ils ont besoin de nous, que ce soit parce qu'ils sont à la recherche d'informations, parce qu'ils ont besoin de conseils ou

parce qu'ils ont certaines revendications. Ils aiment également parfois beaucoup nous taper sur les doigts, c'est le sport préféré de pas mal de collègues (rires).

Comment fonctionnez-vous lorsque vous rencontrez un problème à résoudre ? Comment la communication avec la direction de Selligent s'organise-t-elle ?

Généralement, nous soulevons le point problématique lors d'une réunion CE. Sans attendre, la direction (belge) fait le nécessaire pour le résoudre. C'est comme ça qu'on travaille chez Selligent. On est content de la bonne entente qui règne en général.

Que retiendrez-vous de ces derniers mois et de cette crise sanitaire ?

Pendant cette crise du Covid, le contact humain direct manque énormément. Nous sommes connectés via Zoom 8 heures par jour pendant 5 jours par semaine, mais cela ne remplace pas le contact qu'on peut avoir en présentiel. Avant, on pouvait tous se retrouver à la machine à café et avoir certaines conversations de manière très informelle et spontanée. On perd tout ce côté plus naturel avec la crise sanitaire et le télétravail.

De plus, en ces moments de crise et avec les nouveaux arrivés dans l'équipe, on a parfois du mal à s'organiser. Mais on y travaille et c'est vraiment le seul point négatif.

Propos recueillis par Gwenaëlle Blase



Travailleurs sans emploi

Des trains partout et pour tout le monde

ET SI LA SNCB JOUAIT LE JEU ?

Le groupe des Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) informe et réunit les sans emploi dans des démarches d'éducation permanente. Parmi les dossiers qui intéressent les TSE, il y a celui de la mobilité qui est un important enjeu stratégique de lutte contre la pauvreté. En effet, les personnes précarisées ont besoin de pouvoir bouger pour s'en sortir et le manque de revenus combiné au prix du transport ne leur permettent pas d'améliorer leur situation.

UNE QUESTION SOCIALE

Les allocations de chômage en Belgique sont parmi les plus basses d'Europe. Les montants des allocations sociales en Belgique frisent le seuil de pauvreté, quand elles ne sont pas en-dessous. Les tarifs appliqués par la SNCB sont rédhibitoires et rendent, parfois, le train inaccessible pour les personnes les plus précarisées : aussi bien les sans-emplois que certains travailleurs à temps partiel. Ceux-ci ont un revenu souvent trop faible pour pouvoir avoir accès à une mobilité quotidienne aisée alors que se multiplient les injonctions d'élargir les champs de recherches d'emploi. D'ailleurs, la loi sur l'emploi convenable oblige à accepter un emploi éloigné jusqu'à 60 km de son domicile, même si l'absence du domicile atteint les 12 heures et ce, quelque que soit le temps de travail.

UNE QUESTION ENVIRONNEMENTALE

D'un autre côté, plusieurs enquêtes démontrent que le transport routier est deve-

nu une des principales sources de pollution rendant le redéploiement des chemins de fer incontournable. De même, le réchauffement climatique et ses conséquences sanitaires nous rappellent chaque semaine que les transports en commun sont aussi des solutions non négligeables pour la gestion de ce problème. Après des années de désinvestissement, la SNCB et Infrabel vont pouvoir (re)devenir des acteurs importants dans la lutte contre le réchauffement climatique. Le groupe des TSE approuve la proposition du ministre de la Mobilité fédéral d'investir dans les chemins de fer dans le cadre du plan de relance national.

UNE QUESTION D'INSERTION PROFESSIONNELLE

On observe une très grande disparité dans les prix des tickets et abonnements proposés par la SNCB. Les TSE apprécient le fait que pour les personnes bénéficiant d'une intervention majorée, la réduction puisse atteindre 50% du tarif. Cependant, pour certains trajets, le prix peut encore rester

inabordable. De plus, le projet de faire des tarifs plus élevés en période de pointe ne va pas encourager les navetteurs à utiliser les transports en commun au détriment de la voiture.

Les demandeurs d'emploi suivent de plus en plus de formations et celles-ci se trouvent parfois éloignées de leur domicile. Or, la recherche d'emploi doit être gratuite. Les déplacements pour se former ou pour se présenter à un entretien d'embauche ne doivent donc rien coûter.

Le groupe des TSE demande que les personnes à bas revenus puissent bénéficier de plus importantes facilités de circulation de manière à rendre le train plus attractif.

Khadija Khourcha

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

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

Ont participé à ce numéro

Gwenaëlle Blase - Khadija Khourcha - Etienne Lebeau
Martine le Garroy - Linda Léonard Jean-François Libotte
François-Xavier Lievens - Alice Mazy - Felipe Van Keirsbilck
Nadine Vansteeger - 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)

L'Heure de vérité

Notre édito du mois passé s'achevait sur une annonce : en matière de salaires, l'heure de vérité approchait. Nous y sommes. Les patrons qui, selon la presse économique, n'ont plus été aussi optimistes depuis 10 ans, s'accrochaient à une loi injuste et absurde pour interdire toute augmentation collective des salaires en 2021 et 2022. Pour être précis : interdiction de négocier mieux que... 0,4% !

Fin avril, ces patrons ont essayé de nous dorer la pilule avec des bidouillages ridicules : dans quelques entreprises, qui auraient fait des affaires en or sur la pandémie, des primes uniques très limitées.

Mais pour négocier de justes salaires dans les secteurs qui vont bien : **rien !**

Pour relever les salaires minimums et les bas salaires : **rien !**

Pour permettre de réduire collectivement le temps de travail et sauver des emplois : **rien !**

Pour des formules de fin de carrière qui permettent d'arriver vivants à l'âge de la pension : **rien !**

Cette arrogance patronale, alors que les dividendes ont recommencé à pleuvoir sur les très riches, s'explique par un point : la loi absurde de 1996, durcie par le gouvernement Michel en 2017, qui interdit la négociation libre des salaires dans les secteurs. Cette interdiction, contraire aux conventions internationales, détruit des emplois, asphyxie la Sécu et pénalise les femmes et les précaires.

Cette loi doit être abrogée. Mais le MR s'y oppose. Son président, Georges-Louis Bouchez, qui annonce gagner 18.000€ par mois, estime qu'il serait criminel de nous laisser négocier pour que les travailleurs et travailleuses les plus précaires - notamment toutes celles qui ont soigné, nettoyé, enseigné, tenu les commerces essentiels durant la crise - aient 50 ou 100 € de plus par mois. Nous n'avons rien à répondre à M. Bouchez, qui est dans son rôle de défendre les très riches et le monde de la finance.

Mais pour le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, pour les partis qui dans ce gouvernement sont supposés défendre la justice et le progrès social, nous avons un message clair : *vous avez toujours dit que cette loi de blocage des salaires était injuste, illégale et absurde. Qu'il faudra l'abroger un jour.*

Voici l'heure de vérité. Peut-être que le chantage du MR et des grands patrons ne vous permet pas d'abroger cette loi illico. Du moins la résistance syndicale, la mobilisation de tous celles et ceux qui ont fait grève le 29 mars, et le fait que nous avons rejeté les propositions insultantes du patronat vous obligent à appliquer cette mauvaise loi de la moins mauvaise façon possible. Et l'accord de gouvernement vous permet de le faire.

Si le « plafond » est de 0,4%, vous pouvez décider que c'est un plafond indicatif, et que les secteurs où il y a de l'argent peuvent négocier mieux. Que les entreprises qui réalisent collectivement le temps de travail pour créer et sauver des emplois ne seront pas pénalisées. Que le salaire minimum doit augmenter rapidement. Et que les revenus des plus riches (dividendes, loyers, etc.) ne peuvent pas bénéficier de plus de libertés et d'augmentations que nos salaires ! Merci de rappeler à monsieur Bouchez que cette loi scélérate prévoyait aussi de limiter les revenus des plus riches - ce qui n'a jamais été fait.

Monsieur Dermagne, Monsieur Gilkinet, Mesdames et Messieurs d'Ecolo et du PS : vous avez été élu-es dans ce gouvernement sur base de promesses écologiques et sociales. À l'heure de vérité : les travailleuses et travailleurs attendent de savoir si, dans ce gouvernement, vous servez à quelque chose. Comme syndicats, comme travailleurs organisés, nous avons fait notre boulot, et nous continuerons demain à le faire dans les secteurs, pour que celles et ceux qui créent la richesse en aient leur juste part. Mais défendre la justice, la Sécu et l'emploi est spécialement difficile si nous devons le faire sous le joug de cette loi. Continuer à nous l'imposer serait trahir toutes vos promesses et tous vos engagements.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général