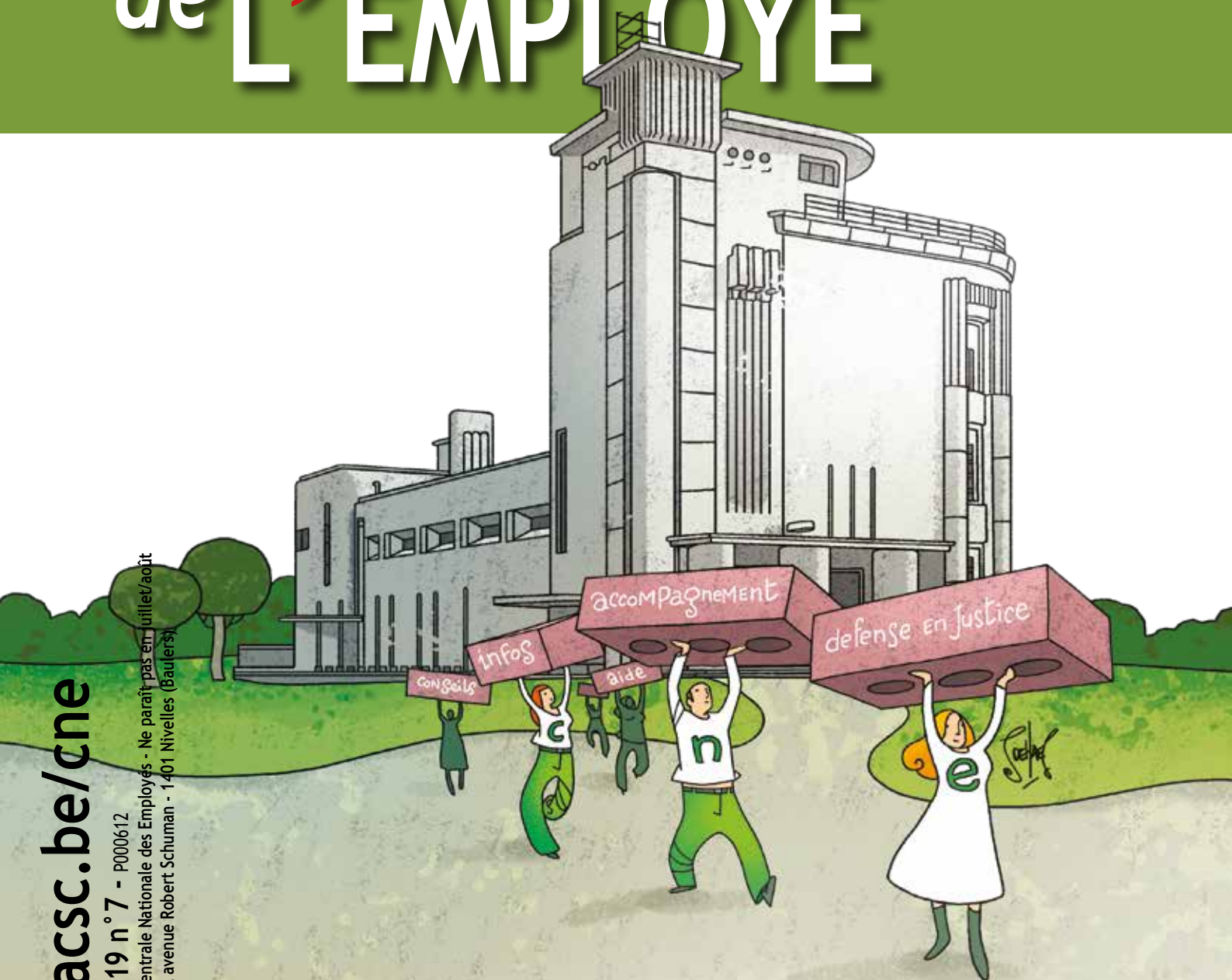


Infographie économique
Les politiques
d'austérité vont-elles
disparaître par magie ?

Ryanair
Le " jusqu'au
boutisme syndical "
a payé

Non Marchand
#le Mardi des
Blouses Blanches

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



"SYNDICAT" RIME-T-IL AVEC "DÉMOCRATIE" ?

www.lacsc.be/cne

Septembre 2019 n° 7 - P000612

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Bauwers)

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - "Syndicat" rime-t-il avec "démocratie" ?

En cette année d'élections sociales, la question de la place des syndicats dans notre société sera à l'avant-plan. Contestée par les uns, louée par les autres, cette place fait débat. Comment s'articulent les organisations de travailleurs et les institutions publiques et privées ? Que nous apprend la place dévolue aux syndicats sur la vitalité de notre système démocratique ?

6 Actualité - L'action des travailleurs sans emploi à la CSC

Les demandeurs et demandeuses d'emploi font généralement face à des difficultés comme le manque d'écoute, l'isolement, la peur de l'exclusion et de la perte des allocations... Sans parler des mesures politiques qui ont contribué à aggraver leur situation. Malgré cela, il existe une forte volonté de s'en sortir dignement.

7 Infographie économique - Les politiques d'austérité vont-elles disparaître par magie ?

La Belgique n'a pas encore de nouveau gouvernement donc il n'y a pas d'accord pour donner une orientation claire à la boutique « Belgique ». Pourtant, le futur gouvernement va devoir faire des choix budgétaires pour gérer le pays. Et ce ne sera pas sans risque pour les travailleurs.

8 Chronique juridique - Temps partiel : prioritaire pour obtenir un emploi vacant

Ce mois-ci, la chronique juridique vous explique la procédure à suivre afin d'être prioritaire en cas d'emploi vacant dans votre entreprise si vous travaillez à temps partiel et désirez passer à temps plein.

10 Ça se joue en Europe - Elections européennes - Les nouveaux dirigeants européens sont attendus au tournant

Renouvellement des parlementaires européens, nouveaux dirigeants à la tête des principales institutions européennes... Un espoir de changement ?

11 Aviation - Fin du dumping social chez Ryanair : le " jusqu'au boutisme syndical " a payé

Ce vendredi 14 juin 2019, la Cour d'appel de Mons vient de mettre le point final au débat juridique entre la CNE et Ryanair.

12 Finances - GEB : L'union fait la force

L'année passée, la direction de GEB annonçait le lancement de la procédure Renault suite à son projet de délocalisation. Les travailleurs, pourtant sans délégation syndicale, ont décidé d'unir leur force pour trouver une solution.

13 Non Marchand - #le Mardi des Blouses Blanches - Quand le personnel des services de santé exprime son ras-le-bol

Début juin, la CNE lançait une campagne pour le moins originale sous le sigle « #lemardidesblousesblanches ». Chaque mardi de juin, le personnel des établissements de santé était invité à faire part de son ras-le-bol en utilisant toutes les formes d'expression à sa disposition.

14 L'équipe à la Une - Le Mardi des Blouses Blanches - Plusieurs secteurs, un même combat

Durant le mois de juin, le mouvement des blouses blanches s'est mis en place. Valérie, Aurore et Aline se sont mobilisées respectivement dans leur maison de repos, leur ASD (Aide et Soins à Domicile) et leur hôpital. Rencontre.

15 Elections sociales - Syndicats = société plus égalitaire

Les entreprises ayant une concertation sociale obtiennent de meilleurs résultats sur toute une série de questions sociales. Au fil des mois, cette chronique en fera la preuve.

16 Edito - Un pays, deux démocraties (cent ans, et toutes leurs dents ?)

« La merde est une chose utile », dit la sagesse paysanne : « on peut en faire de l'engrais ». Pouvons-nous appliquer ce principe à la remarque perfide et insistante de Bart De Wever, quand il prétend qu'il y aurait en Belgique « un pays, mais deux démocraties » ? Je relève le pari.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Merci Tony

Notre secrétaire général adjoint, Tony Demonte, accède à une prépension largement et amplement méritée ce 1er septembre 2019. Nous tenons à lui rendre hommage par ces quelques lignes. Infatigable bosseur, il a commencé sa carrière très jeune et a trouvé dans le mouvement syndical une occasion de grandir, tant professionnellement qu'humainement. Il sera passé par le statut de délégué syndical, de permanent interprofessionnel, de permanent régional et principal à Charleroi (et même un peu à Liège) pour finir par participer à la direction de la Centrale comme Secrétaire général adjoint.

Selon ses propres mots, il a fait le plus beau métier du monde, à savoir celui de militant, du début à la fin, restant émerveillé par le fait qu'on puisse le payer pour exercer cette militance. Il laissera une trace indélébile pour ceux qui l'ont côtoyé, faite de rires, de bienveillance et d'engagements joyeux... et de citations improbables telles que « Il est prêt à toutes les désobéissances civiles du moment qu'il a l'accord de sa hiérarchie » ou encore « La moyenne, ça ne veut rien dire, on peut avoir la tête dans le four et les pieds dans le congélateur et dire qu'en moyenne, il fait bon » et toute une série d'autres que la bienséance interdit de reproduire ici.

Son franc-parler et son habileté au mégaphone en ont fait l'acteur incontournable de toutes les manifestations, où des centaines de milliers de manifestants ont pu écouter ses harangues en faveur des travailleurs avec et sans emploi et pour une société plus juste. Tony accède au travail libéré puisque, même s'il ne sera plus salarié du mouvement syndical, il est très probable qu'on le retrouve à « faire du syndicat » dans son Entre-Sambre-et-Meuse chérie.

Sébastien Robeet lui succède au poste de secrétaire général adjoint. Il a travaillé à ses côtés pendant une dizaine d'années comme juriste et puis coordinateur du service d'études et de formation.



" Un syndicat en mouvement : La Centrale Nationale des Employés 1980-2019"

Les travailleurs et travailleuses ont besoin de connaître leur histoire pour se donner les outils, pour agir sur leur situation, pour ne pas la subir, mais inscrire leurs engagements dans l'action collective. C'est dans cet esprit que le CARHOP et la CNE ont retracé les 40 dernières années de l'action syndicale de la Centrale. En suivi d'un

premier tome déjà réalisé qui présentait les années précédentes, cet ouvrage retrace l'historique de votre centrale syndicale tout en incluant portrait et témoignages de personnes emblématiques de la CNE.

Vous pouvez vous le procurer via le CARHOP, <https://www.carhop.be/>.



Philippe Van Holsbeke, président du secteur Commerce, notre ami, notre collègue et délégué Delhaize est décédé inopinément en ce mois de juillet.

Il s'était engagé aux élections de 2008. Arrivé un peu par hasard, il a très vite consacré

beaucoup de temps et d'énergie à ses collègues du Delhaize d'Evere puis à ceux de Bruxelles-Brabant wallon et enfin, aux collègues de l'équipe nationale de Delhaize dont il était le coordinateur.

Philippe était un sportif et un voyageur, curieux des gens et des choses du monde, affamé de découvertes, courant vers ses rêves

de justice. Ces dernières années, c'est au service des autres qu'il a dédié sa force et son énergie, que ce soit dans son entreprise ou dans le secteur. Il avait à cœur de comprendre mais aussi d'être un passeur de savoir. Il voulait donner aux travailleurs les clés pour décoder le monde - autant en entreprise qu'au niveau politique - afin qu'ils puissent agir pour le changer comme travailleurs et citoyens. Il aimait gravir des montagnes et relever des défis vertigineux, même dans les plus difficiles moments de nos combats syndicaux.

De son passé dans le secteur du bâtiment, il gardait cette volonté de construire. Il avait à cœur d'ériger des ponts entre les gens, faire le lien. Parce que c'est dans ces liens que son rêve puisait sa force, celui de rendre justice. Ce rêve, nous le poursuivrons avec ces gens que tu as accompagné et marqué.

Merci Philippe.

"SYNDICAT" RIME-T-IL AVEC "DÉMOCRATIE" ?

En cette année d'élections sociales, la question de la place des syndicats dans notre société sera à l'avant-plan. Contestée par les uns, louée par les autres, cette place fait débat. Comment s'articulent les organisations de travailleurs et les institutions publiques et privées ? Que nous apprend la place dévolue aux syndicats sur la vitalité de notre système démocratique ?

Selon Abraham Lincoln, la démocratie est « le gouvernement du peuple, par le peuple, pour le peuple »¹. Ceci se concrétise souvent par l'élection de représentants au suffrage universel. Cela concerne les institutions publiques (démocratie politique) mais peut aussi intéresser toute organisation humaine, du comité de quartier à l'ONG en passant par votre syndicat et votre entreprise. La démocratie dans l'entreprise (démocratie économique) requerrait que le conseil d'administration travaille avec la légitimité et dans l'intérêt des parties prenantes (travailleurs, investisseurs ou pouvoirs subsidiaires, consommateurs ou usagers). Il va sans dire que cela n'existe pas puisque la règle est que l'entreprise tourne au profit des actionnaires et investisseurs (sauf dans les coopératives, mais cela reste marginal). Passons tout ceci en revue.

DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE

Quelle est la juste place des syndicats dans la démocratie économique ? En système capitaliste, l'entreprise est dirigée par son propriétaire (ou ses fondateurs pour les ASBL) et un pouvoir informel est exercé par les investisseurs (ou le pouvoir subsidiaire dans le Non Marchand). Les employés, absents des organes de décision, sont donc dépourvus de voix au chapitre. Par ailleurs, ces travailleurs ont dû conclure un contrat de travail dont la spécificité est le lien de subordination. Le rapport hiérarchique d'obéissance et le manque de pouvoir de décision font de l'entreprise le lieu d'une tyrannie². Ceci est d'autant plus problématique que dirigeants

et travailleurs présentent des intérêts divergents : les premiers doivent dégager des marges excédentaires et/ou bénéficiaires tandis que les seconds désirent les meilleures conditions de travail et de rémunération possibles.

Pour résister au pouvoir patronal et promouvoir leurs intérêts, les employés n'ont pas d'autre choix que de s'unir et lutter. Le développement des syndicats et des actions collectives (grèves, blocages, etc.) est donc consubstantiel aux structures des entreprises. L'activité syndicale n'est pas le signe d'un dysfonctionnement ponctuel mais bien la condition de possibilité de l'écoute des travailleurs et de leurs revendications. Sans elle, l'entreprise exploiterait ses « ressources humaines ». Les luttes des travailleurs ont ainsi permis de bâtir la protection des personnes au travail, la Sécurité sociale et des organes paritaires où syndicats et patronat créent du droit social. Ces luttes ont mené à la reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs légitimes et à pallier l'absence de démocratie économique.

Les critiques actuelles sur les syndicats visent généralement deux choses : d'une part, les relations de travail ne sont plus ce qu'elles étaient au XIX^e siècle, d'autre part, ils ont perdu leur raison d'être puisqu'ils ont atteint leurs objectifs. Outre que ces conquêtes sociales ne sont pas intangibles, c'est surtout sans compter que les circonstances qui ont vu les syndicats émerger persistent aujourd'hui. Les entreprises conservent des structures antidémocratiques d'un rare archaïsme. Les syndicats demeurent donc nécessaires dans les entreprises.

DÉMOCRATIE POLITIQUE

Du côté de la démocratie politique, expliquer la place des syndicats requiert un détour par le philosophe Alexis de Tocqueville³. Selon lui, les régimes démocratiques sont le fruit et façonnent des sociétés où les individus sont égaux et libres, l'exercice du pouvoir y est délégué à une poignée de représentants élus et les possibilités d'émancipation individuelle sont immenses. Par contre, ce contexte favorise la dépolitisation et le désintérêt des citoyens pour les questions collectives, au profit de leur épanouissement dans leurs sphères individuelles. La sphère publique est alors délaissée, ce qui incite l'État à s'immiscer partout et à se mêler de tous les sujets⁴. Tocqueville appelle « despotisme doux » cette tendance de la démocratie à laisser l'État prendre trop de place. Le pouvoir des autorités publiques sur l'individu isolé est alors total et la capacité de résistance citoyenne en cas de dérive autoritaire est anéantie.

Pour prévenir ce « despotisme doux », Tocqueville promeut les corps intermédiaires. Il vise par-là les structures collectives qui se trouvent entre l'individu et l'État : associations diverses, journaux, religions, autorités locales, ONG, syndicats, mutualités, etc. Toutes les activités des corps intermédiaires constituent des remèdes à l'individualisme dépolitisant et impliquent les citoyens dans les questions publiques. Ces groupements servent aussi de contre-pouvoirs au gouvernement, au moyen notamment de manifestations et de grèves. À ce titre, les corps intermédiaires permettent l'émergence des citoyens sur la scène politique en dehors des séquences électorales, et rappellent au gouvernement qu'il ne dispose pas de toute la légitimité ni de tous les pouvoirs pour imposer ce qu'il désire. Ces groupements constituent donc des garanties démocratiques essentielles. En Belgique, les syndicats demeurent les plus puissants contre-pouvoirs dont les citoyens disposent pour porter leurs voix entre deux élections, et ils sont capables de mobiliser

en masse pour obtenir des victoires. La Sécurité sociale, une des institutions les plus chéries par les Belges, n'aurait pas été bâtie sans les actions syndicales.

La philosophie de Tocqueville est confirmée par l'histoire. Les dictatures ont toujours pour priorité d'éliminer les corps intermédiaires afin d'anéantir les capacités de résistance. L'interdiction du syndicalisme et des grèves sont les symptômes des régimes dictatoriaux ou totalitaires. La protection des libertés syndicales est un élément central pour évaluer la vitalité d'un régime démocratique. Au XIX^e siècle en Belgique par exemple, ces libertés n'existaient pas et le pays n'était pas démocratique puisque seuls 2% de la population votaient ; la liberté d'association n'a été logiquement reconnue qu'en 1921 après les premières élections au suffrage masculin égalitaire. De même, l'Union européenne a déjà interdit des grèves pour protéger des entreprises⁵, ce qui n'est que le reflet de la difficulté de l'UE à écouter les préoccupations citoyennes. Plus récemment, le gouvernement de Charles Michel a dénié les syndicats et la concertation sociale pendant cinq ans, c'est le signe d'un exécutif fédéral peu enclin à valoriser les corps intermédiaires et avide d'imposer ses vues aux citoyens sans les écouter.

S'engager dans son syndicat, c'est faire vivre la démocratie politique et économique. Il importe de le rappeler en cette période de recrudescence de l'extrême-droite et d'affaiblissement des forces progressistes. Cette année, les élections sociales feront vivre la démocratie économique par le vote pour les organes de concertation internes à l'entreprise, et la démocratie politique sera également touchée par le taux de participation et les résultats de ces élections. En définitive, prenez le temps de vous engager dans votre syndicat, vous faites vivre la démocratie.

François-Xavier Lievens

¹ Discours de Gettysburg, 19 novembre 1863.

² Tyrannie, pas dans le sens d'une dictature totalitaire, mais dans son sens étymologique qui désigne le « pouvoir arbitraire et absolu d'un souverain, d'une personne ou d'un groupe de personnes » (Le Robert).

³ A. de Tocqueville, *De la démocratie en Amérique*, Paris, C. Gosselin, 1835 et 1840.

⁴ Aujourd'hui, ces mêmes sphères publiques délaissées par les citoyens sont également envahies par le Marché, mais le problème demeure identique.

⁵ Dans les affaires Viking et Laval, la Cour de Justice de l'Union européenne a estimé que les travailleurs ne pouvaient pas faire grève pour s'opposer à la délocalisation de leur entreprise. Face à l'injustice, les travailleurs sont ainsi sommés de se taire.



TSE

L'ACTION DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI À LA CSC

Les demandeurs et demandeuses d'emploi font généralement face à des difficultés comme le manque d'écoute, l'isolement, la peur de l'exclusion et de la perte des allocations... Sans parler des mesures politiques qui ont contribué à aggraver leur situation. Malgré cela, il existe une forte volonté de s'en sortir dignement.

QUI SONT LES TSE ?

En 1981, le nombre d'affiliés touchés par le sous-emploi et ses conséquences grandit et la CSC, pour répondre à leur demande, crée le groupe des Travailleurs Sans Emploi (TSE).

QUE FONT-ILS ?

L'action des Travailleurs Sans Emploi s'attache à la défense individuelle et collective des chômeurs et à promouvoir leur réinsertion sociale et professionnelle. Elle agit notamment en faveur d'une remise en question des préjugés qui favorisent leur stigmatisation et elle vise l'amélioration du pouvoir d'achat, la suppression des contrôles intempestifs, l'humanisation des sanctions, l'obtention d'une réglementation chômage qui permette un accès véritable à la citoyenneté.

L'objectif de l'action des TSE est de renforcer la militance des demandeurs et demandeuses d'emploi, de favoriser leur prise de responsabilité dans le domaine syndical et de traiter ensemble des questions sociales.

QUELLES SONT LEURS VALEURS ?

L'action des Travailleurs Sans Emploi (TSE) s'appuie sur des valeurs essentielles communes à la CSC mais étant donné la privation d'emploi, source de revenu, et le statut particulièrement précaire qui en découle, ces valeurs prennent une dimension capitale.

Ces valeurs sont :

- la solidarité qui fait qu'ensemble, on est plus fort pour l'intérêt du plus grand nombre au détriment des intérêts individuels ;

- l'égalité parce que toute personne devrait avoir les mêmes droits sans exception et ce quel que soit son sexe, son origine, son âge...
- la démocratie parce que chaque décision doit tenir compte de tout un chacun mais évidemment pas de démocratie sans démocratie économique et sociale ;
- la justice qui permet le respect du droit (loi) et des droits.

Voilà pourquoi, à côté des activités d'information et de formation (notamment sur les droits des sans-emploi), les TSE luttent avec acharnement contre les préjugés qui les touchent.

En effet, ce sont ces nombreux préjugés qui les stigmatisent et permettent que des mesures politiques injustes et arbitraires soient prises à leur encontre.

Bref, nous sommes des femmes et des hommes qui luttons au quotidien pour plus de solidarité, d'égalité, de démocratie et de justice.

VOUS AUSSI...

Vous vous indignez face aux politiques qui touchent les sans-emploi ? Des comités de TSE se réunissent et s'organisent tout près de chez vous. Rejoignez-les !

Khadija Khourcha



Mons : rue Claude Bettignies 10-12 - Frédéric Viseur : 0475 485 112

Charleroi : rue Prunier 5 - Eric Lambin : 0477 810 551

Verviers : pont Léopold 4-6 - Sabine Fickers : 0473 923 979

Liège : boulevard Saucy 2 - Cindy Russo : 0478 790 107

Namur : chaussée de Louvain 510 - Ludovic Pineur : 0486 825 494

Brabant-wallon : rue des Canonnières 14 - Frédéric Vanlerberghe : 0472 350 104

Luxembourg : rue Pietro Ferrero 1 - Valérie François : 0497 874 734

Hainaut occidental : avenue des Etats-Unis 10/1 - Célestine Bocquet : 0473 521 863

Bruxelles : rue Pletinckx 19 - Azaros Goulios : 0487 604 577

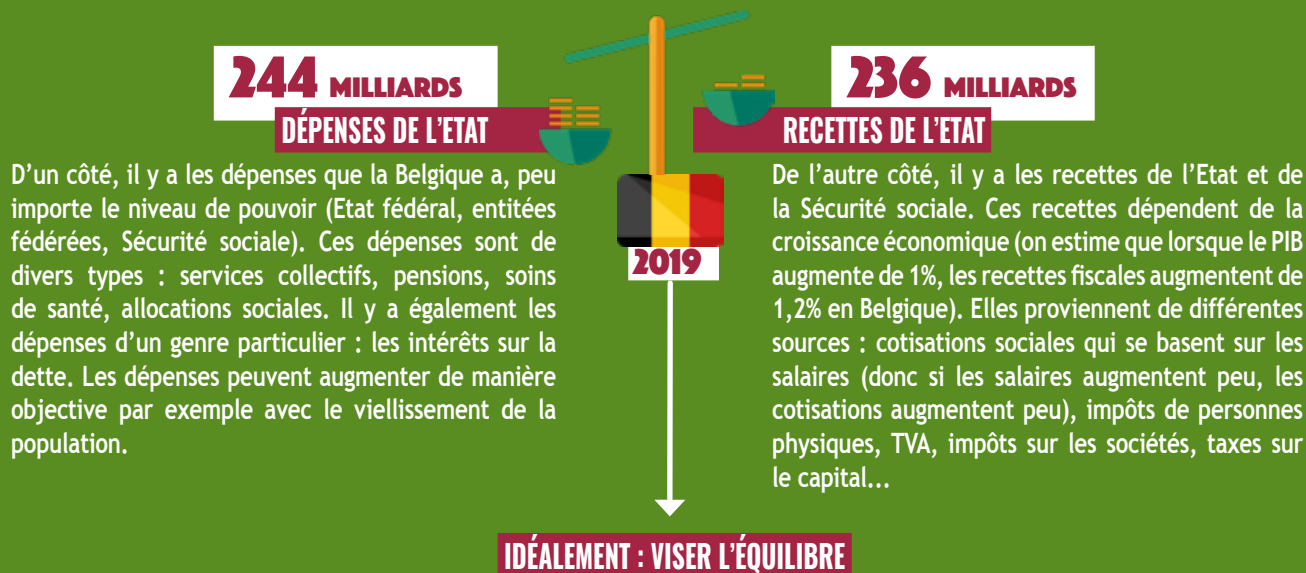
Plus d'informations sur

<https://www.lacsc.be/ma-carriere/sans-travail>

LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ VONT-ELLES DISPARAITRE PAR MAGIE ?

La Belgique n'a pas encore de nouveau gouvernement donc il n'y a pas d'accord pour donner une orientation claire à la boutique « Belgique ». Pourtant, le futur gouvernement va devoir faire des choix budgétaires pour gérer le pays. Et ce ne sera pas sans risque pour les travailleurs.

1 GÉRER LE BUDGET DE LA BELGIQUE, ÇA MARCHE COMMENT ENCORE ?



2 QUELLES STRATÉGIES POUR ATTEINDRE L'ÉQUILIBRE ?

Deux grandes stratégies existent et un mélange des deux à des doses différentes peut être choisi par chaque gouvernement.



DIMINUER LES DÉPENSES

Cette stratégie est celle des politiques d'austérité. Elle est couramment appliquée depuis plusieurs décennies avec une intensité variable. L'idée est toujours la même : diminuer des dépenses de l'Etat ou de la Sécurité sociale. Cela a des conséquences très concrètes : perte d'acquis sociaux (recul de l'âge de la pension par exemple), détérioration de la qualité ou de l'ampleur de certains services publics (investissements trop faibles dans la Justice, fermeture de gares...), voire même privatisation entière de services publics. Ces dépenses favorisent l'égalité dans notre société car elles redistribuent les moyens des plus aisés vers les plus démunis sous formes de services ou d'aides.

AUGMENTER LES RECETTES



Augmenter les recettes pour couvrir un certain niveau de dépenses est une autre stratégie possible. Elle est régulièrement demandée par les organisations syndicales pour lutter contre les inégalités. De nombreuses pistes peuvent être suivies : taxer les grandes fortunes, garantir une meilleure progressivité dans l'impôt des personnes physiques, taxer les revenus du capital comme ceux du travail en globalisant les revenus... Ces pistes ne sont que trop rarement suivies. De la même manière, pour garantir les recettes de demain, il faut investir aujourd'hui et donc... dépenser ! La Belgique n'investit pas assez pour soutenir son économie à faire face à des défis comme le changement climatique ou le vieillissement de la population.

3 QU'EST-CE QUI ATTEND LE PROCHAIN GOUVERNEMENT ? QUELLES CONSÉQUENCES ?

9,7 MILLIARDS

MONTANT DU DÉFICIT BUDGÉTAIRE À TENTER DE COUVRIR POUR ATTEINDRE L'ÉQUILIBRE EN 2020

Le problème majeur est hérité du gouvernement précédent qui a effectué un Tax shift. Ce Tax shift n'est pas complètement financé et il se basait sur des effets-retours sans doute largement sur-évalués ! Conséquence : les recettes attendues ne sont pas au programme. Le grand risque est le suivant : comme l'Europe impose d'arriver le plus vite possible à l'équilibre

budgétaire, le prochain gouvernement risque de continuer à tailler dans la Sécurité sociale et les Services publics. Alors qu'il faudrait surtout s'attaquer à avoir des recettes qui font contribuer les plus larges épaules tout en investissant dans des secteurs qui garantiront notre bien-être sur une planète qui se réchauffe...

Temps partiel

PRIORITAIRE POUR OBTENIR UN EMPLOI VACANT

Ce mois-ci, la chronique juridique vous explique la procédure à suivre afin d'être prioritaire en cas d'emploi vacant dans votre entreprise si vous travaillez à temps partiel et désirez passer à temps plein.

Le droit belge confère aux personnes qui travaillent à temps partiel une prérogative importante : le droit d'obtenir par priorité un emploi à temps plein dans son entreprise (CCT 35). Ce droit appartient à tous les temps partiels, c'est-à-dire aux employés dont le régime de travail est inférieur au temps plein (mi-temps, 4/5e, etc.). Cela ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires ni aux personnes employées dans le régime de titre-services.

Si vous vous trouvez dans cette situation et que vous désirez passer à temps plein, il n'y a qu'une seule obligation : communiquer votre intention à votre employeur. Pour ce faire, une lettre-type à compléter est à votre disposition sur la page suivante. Votre employeur doit ensuite accuser bonne réception de votre demande. Une fois cette formalité accomplie, votre employeur devra vous transmettre toutes les offres d'emploi qui concernent la même fonction que la vôtre et pour lesquelles vous disposez des qualifications requises. La communication de ces offres doit être réalisée dans le mois de leur ouverture, et au moyen d'un recommandé, d'une lettre signée par le travailleur ou d'un mail confirmé par le travailleur. Cette communication doit contenir au moins un descriptif de la fonction ainsi que les modalités du contrat de travail (lieu, durée, volume de travail et horaire). Elle doit enfin préciser le délai endéans lequel vous devez répondre à l'offre d'emploi (qui doit être compris entre une semaine et un mois).

Si une offre vous convient, votre employeur est tenu de vous engager en priorité. Il peut s'agir d'un contrat à temps plein qui remplace le vôtre, ou d'un deuxième temps partiel qui complète votre régime actuel. Si vous obtenez davantage d'heures de travail mais que vous n'atteignez pas un régime de temps plein, vous restez titulaire de ce droit de priorité pour recevoir un emploi vacant par la suite.

Si vous bénéficiez d'allocations de chômage pour les heures durant lesquelles vous ne travaillez pas, quelques règles supplémentaires s'appliquent. De votre côté, si vous refusez une offre d'emploi transmise par votre employeur, ce refus sera communiqué à l'ONEm. Si l'ONEm parvient ensuite à démontrer que vous avez décliné une proposition d'emploi qui était convenable, vous serez passible d'une suspension de vos allocations durant une période pouvant atteindre entre 8 et 52 semaines. Du côté de l'employeur, si votre contrat a été conclu après le 1er janvier 2018, le refus de vous transmettre les offres d'emploi ou de vous engager en priorité est sanctionné. Une cotisation spéciale dite « de responsabilisation » sera alors due, d'un montant de 25€ par mois par travailleur à temps partiel. La cotisation est due tant que l'employeur ne se conforme pas à ses obligations et elle n'est plus due si aucune offre d'emploi liée à votre travail n'a été émise pendant un an.

François-Xavier Lievens

1 Les éléments de forme du courrier : comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

2 Les caractéristiques de l'emploi vacant : optez pour une des quatre options :

1. « Le poste à temps plein X déclaré vacant » : si vous souhaitez un poste identique au vôtre, mais à temps plein ou si vous souhaitez un autre poste, à temps plein.
2. « Le poste X à temps partiel dont la durée hebdomadaire est supérieure à la mienne » : si vous souhaitez un poste identique au vôtre, avec volume d'heures supérieur. Ou si vous souhaitez un poste à temps partiel différent du vôtre et dont le temps de travail est supérieur au vôtre.
3. « Le poste X à temps partiel qui complètera mon temps de travail actuel » : si vous souhaitez un autre poste et que vous souhaitez occuper ce nouveau poste en parallèle à celui que vous occupez actuellement, afin d'augmenter le total de vos heures de travail.
4. « Tout poste à temps partiel/à temps plein qui se libèrera et correspond à mon emploi ou mes qualifications » : si aucun poste n'est actuellement libre, mais que vous souhaitez augmenter votre temps de travail. Veillez à bien préciser si vous acceptez un poste à temps partiel (supérieur à votre temps partiel actuel), à temps plein ou les deux.

Lettre-type : Demande de priorité en cas d'une vacance d'emploi

A l'attention de Mme (M.)

NOM Prénom

Humaines

Adresse

CP Localité

Directrice(teur) des Ressources

Entreprise X

Adresse

CP Localité

Le jour/mois/année

Concerne : Demande de priorité pour occuper un emploi vacant au sein de l'entreprise

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je souhaite augmenter mon temps de travail au sein de l'entreprise.

En tenant compte de mon emploi à temps partiel et de la priorité que la CCT 35 du CNT me confère en cas de vacance d'un emploi au sein de l'entreprise, je souhaite poser ma candidature pour :

- Le poste à temps plein X déclaré vacant
- OU le poste X à temps partiel dont la durée hebdomadaire est supérieure à la mienne
- OU le poste X à temps partiel qui complètera mon temps de travail actuel.
- OU tout poste à temps partiel/à temps plein qui se libèrera et correspond à mon emploi ou mes qualifications

Je vous remercie de l'attention que vous réserverez à ma demande et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Nom Prénom et signature

Elections européennes

LES NOUVEAUX DIRIGEANTS EUROPÉENS SONT ATTENDUS AU TOURNANT

Renouvellement des parlementaires européens, nouveaux dirigeants à la tête des principales institutions européennes... Un espoir de changement ?

Les élections au parlement européen ont produit quatre résultats importants :

1. Le Parti populaire européen (PPE) - comprenant les élus belges du CDH, du CD&V et du CSP germanophone - et les Socialistes et démocrates (S&D) - comprenant les élus belges du PS et du SPa - restent les deux principaux groupes. Mais ils ne sont plus en mesure de constituer à deux une majorité, ce qui met un terme à des décennies de domination PPE-S&D au parlement européen.

2. Collectivement, les partis de gauche reculent. Les S&D, les Verts et la Gauche radicale représentaient 38% des élus du parlement sortant ; ce chiffre est désormais de 36%. Ce chiffre global doit être nuancé. Les S&D ont fortement chuté ; la Gauche radicale - groupe dans lequel on trouve pour la première fois un élu belge du PTB - baisse également ; les Verts (comprenant les élus d'Ecolo et de Groen) progressent spectaculairement.

3. La Droite réactionnaire et l'extrême-droite progressent fortement, de 19% à 25% des élus. La vague brune annoncée par les sondages se confirme donc, le seul soulagement étant que ces partis sont dispersés en trois groupes. Le groupe ID (comprenant la Ligue du Nord italienne, le Rassemblement national de Marine Le Pen, le Vlaams Belang...), le Groupe ECR (comprenant les Conservateurs britanniques, le PiS polonais, l'extrême-droite espagnole et la NVA...) et les « non affi-

liés » (Britanniques du Brexit Party et Italiens de Cinq étoiles principalement).

4. Outre les Verts et l'extrême-droite, les autres gagnants sont le groupe libéral (comprenant notamment les élus du MR et du VLD). En fait, c'est en grande partie la décision de Macron de se coaliser avec le groupe libéral qui permet à celui-ci de grossir. Au passage, le groupe change de nom et devient « Renew Europe » (littéralement « Renouveler l'Europe » mais l'expression française est « Renaissance Europe »).

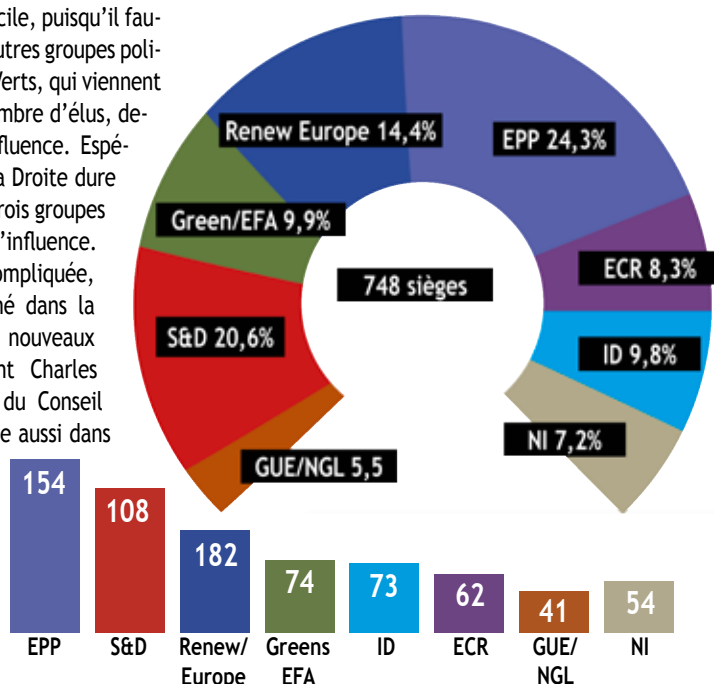
CONSÉQUENCES POLITIQUES

L'ère où le PPE et le S&D cadenassaient le parlement européen est révolue. Faire passer des lois deviendra plus difficile, puisqu'il faudra s'adjoindre les voix d'autres groupes politiques. Les Libéraux et les Verts, qui viennent en 3e et 4e positions en nombre d'élus, devraient donc gagner en influence. Espérons que l'éclatement de la Droite dure et de l'extrême-droite en trois groupes réduira leur capacité d'influence. L'équation est donc plus compliquée, et cela s'est déjà confirmé dans la laborieuse désignation des nouveaux dirigeants européens (dont Charles Michel, comme président du Conseil européen). Cela se confirme aussi dans l'élection de justesse de l'Allemande Ursula von der Leyen (PPE) comme présidente de la Commission. Autre fait notable : pour la première fois deux

des principaux postes européens échoient à des femmes. Outre la Commission, il y a aussi la BCE, dont la présidence est confiée à la Française Christine Lagarde (elle aussi PPE). Cette nomination est plutôt une bonne nouvelle. Car ce n'est pas un faucon monétaire allemand qui a obtenu le poste. Et l'ancienne présidente du FMI passe pour moins néolibérale que la plupart des dirigeants européens¹. La question est maintenant de savoir si ces nouvelles personnalités sauront bousculer les règles du jeu (normes budgétaires absurdes, absence d'harmonisation fiscale...) pour opérer la transition écologique et sociale dont nous avons besoin. Rendez-vous dans les prochains mois pour de premières réponses.

Etienne Lebeau

¹ Durant la crise grecque, elle était une des seules à admettre qu'il fallait alléger la dette. L'ancien ministre des finances Y. Varoufakis la décrit comme « intelligente, cordiale, respectueuse ».



Fin du dumping social chez Ryanair

LE “JUSQU’AU BOUTISME SYNDICAL” A PAYÉ

Ce vendredi 14 juin 2019, la Cour d’appel de Mons vient de mettre le point final au débat juridique entre la CNE et Ryanair.

Cela clôture enfin ce dossier après huit années quant à l’attribution des litiges devant les tribunaux belges, avec la bénédiction de la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE), qui a contribué à élargir le dossier pour l’ensemble des pays de l’Union européenne où Ryanair est présent. Grandissime victoire syndicale comme jamais vécue précédemment en Europe !

Comme leurs avions volent au-dessus de différents pays, la question est de savoir quelle est la législation du travail applicable aux travailleurs dans ces avions ?

LIEU DE TRAVAIL

Ryanair considérait que les travailleurs effectuaient leur travail dans les avions et comme ces derniers étaient immatriculés en Irlande, Ryanair estimait que le travail était fait en Irlande avec la législation irlandaise. La CNE considère plutôt qu’il faut faire le rapprochement avec la base d’affectation du travailleur, à savoir l’endroit où le travailleur commence et termine habituellement sa journée, notion déjà reprise dans une directive européenne concernant la Sécurité sociale applicable aux travailleurs.

La Cour du travail de Mons a désigné la Belgique comme lieu d’exécution du travail après avoir posé une question préjudicielle à la CJUE sur la pertinence du critère de la base d’affectation. La CJUE a répondu comme on pouvait l’espérer : la base d’affectation est une notion de la réglementation de l’aéronautique. La Cour a retenu le point de vue du travailleur, qui déter-

mine donc le début et la fin de son temps de travail, c’est-à-dire du temps où il est à disposition de l’employeur. C’est l’élément déterminant pour décider où le travailleur travaille.

LIEU DE RESIDENCE

Dans le cas de Ryanair, les contrats font en outre obligation aux travailleurs de résider dans un certain rayon (40 minutes) autour de leur aéroport d’affectation. Outre les prestations de vol proprement dites, ils peuvent en effet se trouver en « standby », c’est-à-dire disponibles pour prendre la place d’un collègue absent, aider en cas de surcroît de travail, etc.

On notera pour l’anecdote que la procédure à la CJUE a été suivie par les gouvernements belge, français, néerlandais et suédois, ainsi que par la Commission européenne elle-même, tous ont défendu la thèse exposée par les travailleurs. Le seul pays qui s’y est opposé est l’Irlande.

La Cour du travail de Mons vient de mettre le point final à ce débat. Elle parvient à la même conclusion quant à la loi applicable.

JURISPRUDENCE

Voilà donc acquise une jurisprudence claire qui, cerise sur le gâteau, ne concerne pas seulement les bases belges, mais grâce à l’autorité de la CJUE, s’applique dans tout le territoire de l’UE. Outre ce brin de chauvinisme, on peut pousser un grand cocorico au nom de la CSC, puisque c’est le service juridique de la fédération de Charleroi qui

en a été le maître d’œuvre pendant ces longues années.

L’arrêt de la CJUE en septembre 2017 a en outre dopé l’assertivité européenne des organisations syndicales et les premières grèves internationales ont reboosté les syndicats contre l’hostilité de Ryanair.

Toutes ces grèves ont modéré l’attitude des dirigeants de la compagnie, qui de notoriété publique ont senti passer le vent du boulet lors de l’assemblée des actionnaires. La CNE, a également obtenu en octobre 2018 après les grèves européennes de juillet, août et septembre, la signature d’une convention qui confirme l’application du droit du travail belge et la compétence des tribunaux belges pour le personnel affecté à ses bases belges. L’étape suivante se profile déjà à l’occasion des élections sociales de 2020.

MERCI LES DÉLÉGUÉS !

Il nous reste à remercier tout particulièrement les délégués de Ryanair fraîchement élus qui ont contribué avec ténacité à créer puis renforcer le lien syndical en Belgique et par la suite dans les autres pays européens pour faire tous ensemble une grève internationale qui a permis par une autre voie à contribuer à cette grande victoire.

PS : il est particulièrement piquant de constater que depuis cette année toute personne syndiquée à la CNE occupée chez Ryanair et soumise aux cotisations ONSS percevra une prime syndicale de 145€...
Merci Ryanair !

Yves Lambot

GEB

L'UNION FAIT LA FORCE

L'année passée, la direction de GEB annonçait le lancement de la procédure Renault suite à son projet de délocalisation. Les travailleurs, pourtant sans délégation syndicale, ont décidé d'unir leur force pour trouver une solution.

GEB, Generali Employee Benefits est un bureau de représentation de la maison mère de Generali en Italie dont les prestations GEB de réassurance sont distinctes de celles d'assureur local, anciennement fournies par Generali Belgium.

En novembre 2018, la direction annonce son intention de délocaliser ses activités bruxelloises et de fermer définitivement ses bureaux en Belgique. Au vu du résultat opérationnel de 69 millions d'euros en 2017 et de l'absence de toute mesure de restructuration collective préalable, une telle annonce était inattendue.

Les employés qui avaient fait preuve de dévouement et de flexibilité envers leur employeur ont dû faire face à la réalité de cette annonce de licenciement collectif, de fermeture et de la phase d'Information et Consultation (I&C)... : la froideur de la procédure légale opposée aux travailleurs que l'employeur prétendait considérer et respecter.

PROCEDURE RENAULT

Soumis à la décision unilatérale de l'employeur, sans explication concrète et fondée des raisons de la fermeture, la direction voulait aussi imposer un délai réduit pour la mise en œuvre de la procédure Renault : ils entendaient par exemple sélectionner des représentants désignés par l'employeur le lendemain de l'annonce en vue de fermer la phase d'Information et Consultation dans le mois suivant.

Le désarroi des travailleurs puisait également sa source dans l'absence de délégation syndicale au sein de l'entreprise. En effet, l'employeur

avait licencié la seule personne qui s'était présentée précédemment aux élections sociales... Plusieurs employés se sont unis et ont décidé de réagir en faisant appel à la CNE. Une assemblée des travailleurs a été organisée, ce qui a permis d'entendre l'ensemble des questions et préoccupations des travailleurs. Suite à cette assemblée, la décision de mener ce combat syndical a commencé.

L'UNION FAIT LA FORCE

Il avait lieu de s'organiser. La première étape fut de constituer une délégation des employés : cette mise en place ne se produisit pas sans résistance de l'employeur qui par le licenciement de sa seule représentante avait clairement montré ne pas être un adepte de la concertation et du dialogue. Cette délégation « Ad Hoc », reconnue uniquement pour les besoins de la procédure bénéficiait néanmoins du soutien et de la solidarité des travailleurs de l'entreprise.

La délégation a navigué contre vents et marées au travers des différentes étapes requises par la procédure Renault. L'employeur était disposé à tous les coups bas pour dissimuler ses iniquités et échapper à ses responsabilités.

Les manœuvres dilatoires, les réponses évasives, les absences de réponse de la direction ainsi que leurs mensonges patents n'ont pas permis à ce jour de clarifier les vraies raisons de la fermeture de GEB. Au contraire, leur attitude n'a rendu que plus floue leur vision stratégique pour la nouvelle succursale au Luxembourg.

Grâce à la mobilisation du personnel, à l'investissement des délégués et l'accompagnement de la Centrale, les 85 employés restants d'Assicurazioni Generali S.p.A. en Belgique ont massivement soutenu et approuvé le plan social présenté. Celui-ci leur permettant soit de suivre l'employeur au Luxembourg avec une garantie d'emploi, ainsi que les conditions de la garantie sur les indemnités de déménagement, soit de quitter l'entreprise avec un plan social et des indemnités de licenciement au-delà des seules indemnités légales « offertes » par l'employeur.

Une fois de plus, l'union a fait la force dans une entreprise où même sans délégation, les travailleurs ont décidé ensemble de se mobiliser malgré une direction peu respectueuse et sans scrupule.

Fatima Daidou



Shutterstock

#Le Mardi des Blouses Blanches QUAND LE PERSONNEL DES SERVICES DE SANTÉ EXPRIME SON RAS-LE-BOL

Début juin, la CNE lançait une campagne pour le moins originale sous le sigle « #lemardidesblousesblanches ». Chaque mardi de juin, le personnel des établissements de santé était invité à faire part de son ras-le-bol en utilisant toutes les formes d'expression à sa disposition.

Et au-delà de toutes nos espérances, ce sont des centaines d'équipes qui, stimulées par leur délégation syndicale CNE, se sont mises à discuter, réfléchir ensemble à leurs conditions de travail, à consulter les collègues, à élaborer un mode d'expression original.

Des milliers de photos d'équipes arborant le sigle de la campagne se sont retrouvées sur internet. Des tas de vidéos sur Youtube et d'autres réseaux sociaux exprimant parfois avec humour, parfois avec dépit, la déception de travailler dans de telles conditions, des multiples rassemblements de personnel dans les unités de soins, dans le hall ou devant les établissements, des chaînes humaines... mais aussi de nombreuses interpellations des directions ou des politiques. Bref, un mouvement des « gens de terrain » impossible à ignorer.

La presse a relayé très largement le mouvement, en TV, en radio, dans les journaux, multipliant les témoignages de la réalité : des conditions de travail qui créent la pénurie de personnel et mettent en péril la qualité des soins.

CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS QUE DIFFICILES

Il faut dire que cela faisait des semaines que nous recevions des cris d'alarme de toutes les professions : des infirmières bien sûr, mais aussi des aides-soignantes, des paramédicaux, du personnel administratif ou encore des personnels technique et ouvrier. Et cela

aussi bien dans les hôpitaux, les maisons de repos que dans les soins à domicile, etc. La complexification des prises en charge, le raccourcissement des hospitalisations, les économies imposées par Maggie De Block dans les hôpitaux et les soins à domicile, le manque d'investissement des régions et la commercialisation dans les maisons de repos pour personnes âgées dégradent fortement les conditions de travail de toutes les catégories de personnel. Le turn-over des patients concentre, au-delà de l'intensification des soins, les démarches administratives, les examens, le nettoyage des chambres, les changements diététiques par exemple et rendent beaucoup plus difficile la coordination des différents professionnels. La situation financière précaire des établissements de santé amène trop souvent à conditionner la prise en charge humaine du patient à la rentabilité. Dans les professions choisies pour la complémentarité entre le relationnel et le technique, on ne compte plus le personnel déçu, choisissant régulièrement de quitter la profession. Et dans les métiers administratifs, logistiques et techniques, la pression au travail se fait de plus en plus sentir, au gré des économies à réaliser, sous la menace du passage à la sous-traitance.

Les études d'infirmières ont été allongées et retardent la fin des études cette année. Pas de nouvelles infirmières en vue donc ! La quasi-suppression des prépensions et des crédits-temps maintient à l'emploi du personnel âgé, usé par les conditions de travail difficiles. Chaque incapacité de travail

devient un défi immense pour le reste de l'équipe. L'automne sera donc encore plus difficile à passer.

INTERPELLATIONS PATRONALES, POLITIQUES ET SYNDICALES

Forte de l'ampleur du mouvement, la CNE a interpellé avec insistance les autres organisations syndicales, les partis politiques et les fédérations d'employeurs.

Les fédérations d'employeurs du secteur ont fait preuve d'une hypocrisie terrible : d'une part, elles ont utilisé les témoignages du personnel pour se plaindre du sous-financement du secteur ; mais en même temps, elles bloquaient toutes les améliorations des conditions de travail qui devaient concrétiser l'accord social Non-Marchand signé il y a 2 ans ! Du côté du front commun syndical, les syndicats des Services publics ont largement rejoint le mouvement dans des formes diverses. Par contre, d'autres syndicats flamands ou francophones ont considéré pour des raisons diverses (incompréhensibles pour nous) qu'il était urgent d'attendre.

Du côté politique, notre objectif reste bien sûr que l'amélioration des conditions de travail dans les soins de santé soit reprise comme mesure prioritaire dans les différents accords de gouvernements négociés pour l'instant.

C'est pour cette raison que la CNE a demandé au front commun syndical de lancer un plan d'action dès la rentrée, avec comme point d'orgue la fin octobre, date du deuxième anniversaire de la signature de l'accord social Non-Marchand. Et, en ce qui nous concerne, c'est dès le 10 septembre que la campagne #lemardidesblousesblanches sera relancée. Nul doute que vous en entendrez à nouveau parler !

Yves Hellendorff

Le Mardi des Blouses Blanches

PLUSIEURS SECTEURS, UN MÊME COMBAT



Durant le mois de juin, le mouvement des blouses blanches s'est mis en place (voir page 13). Valérie, Aurore et Aline se sont mobilisées respectivement dans leur maison de repos, leur ASD (Aide et Soins à Domicile) et leur hôpital. Rencontre.

Pourquoi avoir suivi le mouvement des blouses blanches ?

V : L'action des blouses blanches est primordiale pour attirer et sensibiliser les travailleurs ainsi que le public. C'est également important afin de montrer la souffrance au quotidien suite à la charge de travail en constante croissance. On parle très peu des maisons de repos.

Au : Les conditions de travail pour notre métier se dégradent au fil des années. La pression de la hiérarchie est de plus en plus forte et l'individualité dans le travail se fait de plus en plus ressentir face au ras-le-bol des collègues.

Al : Notre hôpital a déjà été affecté plusieurs fois par la réforme de Maggie De Block. En fait, nous avons perdu beaucoup d'autres services, car tout a été bouleversé dans notre institution. Et donc évidemment le personnel aussi est bouleversé par ce remaniement. Naturellement, les travailleurs ont voulu participer à ce mouvement.

En quoi était-ce important pour vous de vous mobiliser ?

V : La sensibilisation est un des moyens pour nous de se faire entendre et se soutenir, pour montrer notre mécontentement, notre fatigue morale et émotionnelle au quotidien.

Au : Il était important de mobiliser car toute personne travaillant dans le domaine de la santé est confrontée aux problèmes de manque de financement, de manque de personnel, de pression de la hiérarchie, de la démotivation du métier et la pénibilité de celui-ci...

Al : Le rythme de vie, l'incompréhension des politiques face à la pénibilité de nos conditions de travail, le fait que nous ne soignons plus des patients mais des clients nous poussent à nous mobiliser. C'est cette politique néo-libérale qui met l'argent en avant.

Quelles actions avez-vous mené dans ce cadre ?

V : On a mis des autocollants sur nos blouses, posté des photos...

Au : Nous avons demandé aux ASD de chaque région d'afficher aux fenêtres des voitures l'affiche " service participant " et communiqué que chaque ASD doit pouvoir mener des actions libres et partager avec le #lemardidesblousesblanches. A Mons, nous avons averti notre direction de l'entrée en action des mardis des blouses blanches. Nous sommes restés sans nouvelles de leur part. J'ai communiqué avec mes équipes pour demander s'ils étaient d'accord de mener des actions et exprimer leurs ras-le-bol. Ils ont été de suite d'accord et nous avons réfléchi aux types d'actions. Nous avons réalisé des mobilisations (étendre des draps, cortège de voitures, photos de travailleurs, affiches, slogans...), des réunions...

Al : Premièrement, nous avons mobilisé les délégués pour qu'ils passent dans tous les services pour expliquer les objectifs du mouvement ; tout en sachant qu'il s'agissait d'un mouvement qui impliquait tout le personnel, et pas que le département infirmier. Ensuite, nous avons alterné entre information, sensibilisation, réalisation d'affiches et de photos mais également d'une vidéo

qui a très bien fonctionné sur les réseaux sociaux (plus de 2 millions de vue).

L'équipe syndicale a-t-elle été tout de suite partante ?

V : Nous sommes une équipe soudée et soucieuse du respect de nos droits et celui des travailleurs. Il faut continuer à se mobiliser et se faire entendre. Nous sommes en démocratie.

Au : En pesant le pour et le contre et avec une communication ouverte avec les collègues délégués et non délégués, nous avons décidé de participer entièrement au mardi des blouses blanche.

Al : Les idées se sont mises en place et les délégués, en tout cas ceux de mon équipe, ont vraiment bien fait cela, et je les en remercie.

Quelles sont vos intentions pour l'avenir ? Comptez-vous encore participer à ce mouvement le cas échéant ?

V : Nous allons continuer nos actions en septembre et nous faire entendre chez nos ministres ... Il faut qu'ils sachent qu'un jour, ce seront eux qui auront besoin de soins et on ne peut pas se permettre de faire des restrictions dans les Soins de santé.

Au : Pour l'avenir, nos intentions sont d'encourager à continuer le mouvement du mardi des blouses blanches. Nous voulons continuer à exercer nos soins dans de bonnes conditions et à continuer à aimer notre métier. Renoncer à se battre pour préserver notre avenir professionnel serait un échec et abandonner le navire de la lutte syndicale sans n'avoir rien fait n'est pas dans notre état d'esprit.

Al : Oui, je pense qu'il y a beaucoup d'idées qui n'ont pas encore abouti.

Propos recueillis par Alice Mazy

ELECTIONS SOCIALES 2020

SYNDICATS = SOCIÉTÉ PLUS ÉGALITAIRE

Plus les citoyens s'affilient à des syndicats, plus la société est égalitaire. C'est ce que montre ce graphique extrait d'un article publié par le Fonds monétaire international (FMI) en 2015. On reprend ici un des indicateurs d'inégalité des revenus utilisés dans l'article, la part des revenus totaux captée par les 10 % des personnes les plus riches. L'étude concerne un échantillon de 20 pays avancés, dont la Belgique, étudiés sur une période de 30 ans (1980-2010). Le graphique est une moyenne des chiffres des différents pays.

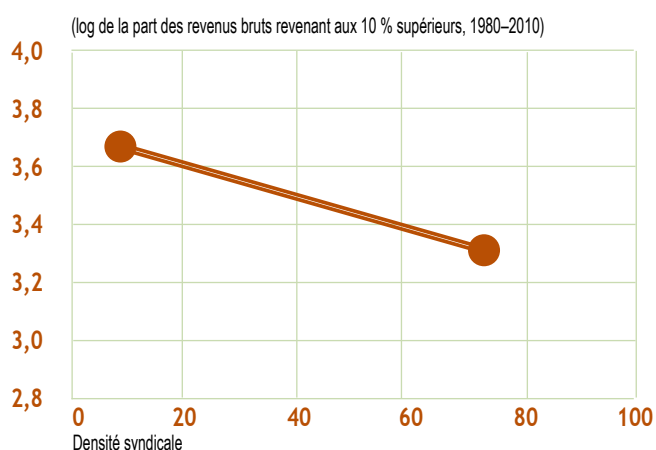
Comment l'inégalité a-t-elle progressé ?

Sur trente ans, l'inégalité des revenus a sensiblement progressé. Les 10 % les plus riches ont en moyenne capté 5 % en plus du gâteau des revenus en 2010 qu'ils ne le faisaient en 1980. Admettons qu'en 1980, dans un des pays étudiés, les plus riches captaient 20 % des revenus ; en 2010, ils capteraient 25 %.

Quelle est la contribution de la syndicalisation dans ces chiffres ?

Sur ces 5 % en plus mis dans leurs poches par les plus riches, 2 % s'expliquent par un seul fait, la baisse du taux de syndicalisation, autrement dit du pourcentage des travailleurs affiliés à un syndicat. 40 % de la hausse de l'inégalité de ces trente dernières années s'explique donc par ce facteur ! Plus d'affiliés syndicaux, c'est plus d'égalité.

Le recul du syndicalisme dans les pays avancés est corrélé à une augmentation de la part des revenus revenant aux 10 % supérieurs.



Quels mécanismes concrets ?

Les deux chercheuses du FMI donnent deux explications. D'une part, des syndicats plus forts signifient une négociation collective équitable. Les travailleurs à moyen et faible revenu reçoivent leur juste part de la valeur ajoutée des entreprises sous forme de salaires ; au lieu que la valeur ajoutée ne soit siphonnée sous forme de dividendes financiers par les actionnaires et les top managers, justement ceux qui appartiennent aux 10 % les plus riches de la population. D'autre part, des syndicats plus forts protègent les systèmes solidaires de redistribution des revenus (Sécu, taxation du capital...), ce qui réduit les écarts de richesse.

Les inégalités se réduisent grâce aux syndicats, ce que des recherches plus récentes sont encore venues confirmer.

F. Jaumotte et C. Osorio Buitron, "Inequality and Labour Market Institutions", Juillet 2015.

A. Chu, « Labor union and the wealth-income ratio », 2018.

2020

Cette année sociale est particulièrement importante pour notre organisation et pour tous les travailleurs : c'est en mai, du 11 au 24, que se tiendront les élections sociales. C'est un grand moment de la vie en entreprise, un vrai moment de démocratie sociale.

Il est incontestable que les entreprises ayant une concertation sociale obtiennent de meilleurs résultats sur toute une série de questions sociales : des salaires plus élevés, moins d'écart salarial entre femmes et hommes, moins d'accidents du travail, plus de formations pendant le temps de travail... Au fil des mois, cette chronique en fera la preuve.

Sources : Organisation de coopération et de développement économiques; Standardized World Income Inequality Database Version 4.0. Note : Pays avancés = Allemagne, Australie, Canada, Espagne, États-Unis, France, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Suède et Suisse. La densité syndicale est la proportion de salariés adhérents à un syndicat



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

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

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro		
	Fatima Daidou	Yves Hellendorff	Khadija Khourcha
Centrale Nationale des Employés	Yves Lambot	Etienne Lebeau	François-Xavier Lievens
	Alice Mazy	Nabil Sheikh Hassan	Felipe Van Keirsbilck
@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard		

UN PAYS, DEUX DÉMOCRATIES

(cent ans, et toutes leurs dents ?)

" La merde est une chose utile ", dit la sagesse paysanne : " on peut en faire de l'engrais ". Pouvons-nous appliquer ce principe à la remarque perfide et insistante de Bart De Wever, quand il prétend qu'il y aurait en Belgique « un pays, mais deux démocraties » ? Je relève le pari.

Que cette affirmation soit un bâton merdeux, cela se vérifie en peu de phrases. Des chercheurs ont interrogé les gens sur les sujets essentiels (écologie et climat, salaires, âge et montant des pensions, fiscalité juste et taxe sur les grandes fortunes, etc.). Ils concluent que les opinions de 80% des Flamands sont quasi identiques à celles de 80% des Wallons et des Bruxellois. En résumé, qu'il y ait au soir des élections des résultats très différents, cela se confirme toujours davantage : mais cela ne dit rien ou presque de ce que veulent les gens. A Gand comme à Liège, les travailleuses et les travailleurs voudraient mieux partager le travail et les richesses, protéger notre environnement et renforcer notre Sécurité sociale. Dès lors, le principal message de ces votes contrastés, c'est que les partis et médias fabriquent une « opinion publique » différente au Nord et au Sud. Renvoyons donc au Machiavel de la N-VA son affirmation rectifiée : il y a en Belgique un pays, et deux **particraties**. Et il est, avec ses semblables qui fabriquent les fausses oppositions et les soi-disant « identités », un des empoisonneurs en chef. Ces deux **particraties**, c'est son produit et son business : si plus personne en Flandre ne haïssait les Wallons, les étrangers ou les pauvres, de quoi vivrait la NVA ?

*

Mais revenons à la question des deux démocraties. Il est vrai que nous avons deux démocraties. Mais, contrairement à ce que prétend De Wever, elles ne divisent pas le Nord et le Sud : elles unissent démocratie parlementaire et démocratie sociale. Si la démocratie est une bonne chose, réjouissons-nous d'en avoir deux !

Ces démocraties jumelles fêtent leurs 100 ans. En 1919, les Belges ont, pour la première fois, connu la démocratie **parlementaire**, via le suffrage « universel » pur et simple : un homme = une voix (il faudra attendre 1948 pour étendre ce principe aux femmes). C'est la même année que de longues grèves ont contraint les patrons à accepter ce qu'ils considéraient jusque-là comme imbuvable : la démocratie **sociale**. A savoir le droit pour les travailleurs d'élire des délégués, et qu'une commission paritaire puisse établir des « lois »

(des Conventions Collectives) pour les salaires ou les conditions de travail dans un secteur.

Cette démocratie sociale passe souvent en dessous des radars (à qui profite le crime?). Or, il est clair pourtant que ces deux démocraties ont grandement besoin l'une de l'autre. Et que s'il y en a une qui fonctionne assez bien (sans être parfaite) c'est la démocratie sociale. Celle où travailleuses et travailleurs élisent des gens qu'ils connaissent. Où ils peuvent contrôler au jour le jour l'action de leurs représentants, et ses résultats.

C'est d'ailleurs parce qu'elle donne des résultats concrets que certains patrons sont prêts à payer cher pour tenter de s'en débarrasser. Des multinationales comme Econocom ou Altran, par exemple, essaient de licencier deux délégués CNE, pour une raison très simple : ils font leur job ! Ils défendent leurs collègues, ils ne se laissent pas faire. Ironique hommage : si des entreprises sont prêtes à payer d'importantes pénalités pour (essayer de) se débarrasser de ces délégués, cela signifie qu'ils sont vraiment efficaces ! Mais nous avons de mauvaises nouvelles pour ces patrons : cela fait un siècle que les travailleurs en Belgique élisent des délégués ; c'est pour eux une forme essentielle de la démocratie, et ils ne sont certainement pas prêts à s'en passer. Au printemps prochain les Elections Sociales auront lieu dans des milliers d'entreprises : comme tous les 4 ans, des milliers de nouveaux candidats accepteront de représenter et défendre leurs collègues.

Aujourd'hui, plus de 3 mois après les élections, les blocages et les trahisons entre partis ne donnent pas une image enthousiasmante de la démocratie parlementaire, qui devrait être profondément améliorée. Mais en attendant, la démocratie sociale fonctionne ! Notre pays a donc bien deux démocraties, et tant mieux. Ces deux jumelles centenaires se soutiennent l'une l'autre. Nous ne sommes certainement pas prêts d'abandonner la nôtre, celle que nous faisons vivre chaque jour dans les entreprises et les secteurs, d'Ostende à Arlon, même quand Bart De Wever et ses amis sabotent la démocratie parlementaire.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*