

Dossier

Des salaires élevés
dopent l'économie
belge

Infographie économique

Que pensez
des écogestes ?

Portrait

Serge Dehaes,
celui qui dessine
pour nous...

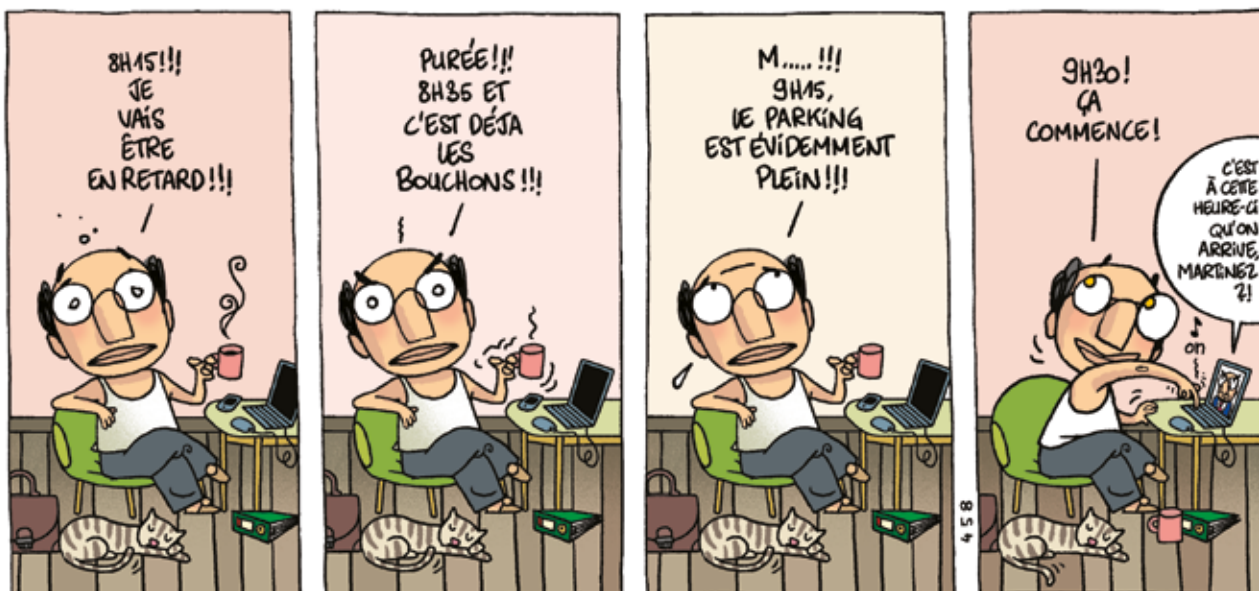
LE DROIT de L'EMPLOYÉ



SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Des salaires élevés dopent l'économie belge**
Depuis l'aggravation en 2017 de la loi de 1996 sur la marge salariale il est quasiment de négocier des augmentations de salaires substantielles. De plus en plus d'études scientifiques démontrent que la loi de 1996 a un impact négatif sur les performances de l'économie belge et donc sur l'emploi.
- 6 **Actualité - Interprofessionnel : la cour des comptes condamne les pensions complémentaires**
La Cour des comptes a déclaré que les incitants fiscaux et sociaux aux pensions complémentaires ne permettent pas de rencontrer l'objectif de fournir un complément équilibré à la pension de la Sécurité sociale.
- 7 **Infographie économique - Que pensez des écogestes : indispensables, inutiles ou insuffisants ?**
Aujourd'hui, notre empreinte carbone est en moyenne de 10,8 tonnes de CO2 par an et par personne. Pour atteindre l'objectif de l'accord de Paris, il faudrait qu'elle diminue de 8,8 tonnes d'ici 2050 pour arriver à 2 tonnes.
- 8 **Chronique juridique - Télétravail : quelles avancées permet la nouvelle CCT 149 ?**
Il semble clair qu'une fois cette crise passée, de nombreux employeurs et employés souhaiteront introduire le télétravail à une échelle bien plus grande. Une nouvelle « révolution du lieu de travail » est en train de se produire.
- 10 **Ça se joue en Europe - Taxation des multinationales : changeons d'approche !**
L'évasion fiscale des multinationales coûte globalement 500 à 600 milliards de dollars aux gouvernements du monde entier, selon un groupe d'experts de l'ONU1. L'Europe a décidé de créer plus de transparence sur ces pratiques.
- 11 **Portrait - Serge Dehaes : celui qui dessine pour nous...**
Vous voyez et appréciez (ou pas) ses dessins depuis des années dans ce journal. Mais qui est vraiment Serge Dehaes, et comment en est-il venu à travailler pour nous ?
- 12 **Non Marchand bruxellois - Qu'est-ce qu'on veut ? 100 millions !**
Depuis le début de la crise sanitaire, les secteurs du Non Marchand ont permis à la société de continuer à tourner et d'organiser la solidarité. Toutes et tous ont continué à travailler dans des conditions souvent très difficiles.
- 13 **Banques - Du vent les clients, dehors les seniors, dégagez les employés !**
Ce vendredi 12 mars, une quinzaine de militants de la CNE banques se sont donné rendez-vous devant le siège de la Fédération Patronale Belge de la Finance pour dénoncer les excès commis par le secteur à travers le développement à marche forcée de la digitalisation.
- 14 **L'équipe à la Une - Ryanair : une équipe syndicale engagée et travailleuse**
Un protocole d'accord social a pu être trouvé avec la direction qui menaçait de licencier 176 personnes. Jaoa, délégué CNE, a accepté de nous parler du travail de son équipe.
- 15 **United freelancers - Les freelances aussi défendus !**
Depuis deux ans, avec United Freelancers, la CNE continue à organiser et défendre tous les travailleurs de ses secteurs, y compris les freelances.
- 16 **Edito - Prouvres millionnaires !**
Les millionnaires du monde entier sont bien à plaindre... Chaque jour, ils pourraient perdre une fortune, à la différence de ces veinards de pauvres qui ne doivent pas s'inquiéter des cours de la Bourse, et pourront tranquillement léguer à leurs enfants la misère qu'ils ont eux-mêmes reçue en héritage.

Le trait de Serge Dehaes...



Vous souhaitez nous rejoindre ? Voici la marche à suivre !

Vous travaillez et vous avez une question d'ordre juridique ?

Par email : cne.info@acv-csc.be

Par téléphone : 067 88 91 00 du lundi au mercredi de 9h à 12h et le jeudi de 13h30 à 16h30

Vous travaillez et vous avez une question concernant votre prime syndicale ?

Par email : cne.primes@acv-csc.be

Par téléphone : 067 88 91 99 - Du lundi au jeudi de 8h30 à 16h et le vendredi de 8h30 à 12h

Vous avez une question concernant vos cotisations ?

La CNE ne gère pas vos cotisations. Nous vous invitons donc à contacter le centre de services CSC le plus proche de votre domicile. Horaires et adresses : www.lacsc.be

Vous travaillez et vous avez une question d'ordre administratif ?

Modification des données vous concernant (changement d'adresse, email, changement de numéro de GSM...), changement d'employeur...

Par email : cne.gestion@acv-csc.be

Par téléphone : 067 88 91 11 ou 12 - Du lundi au jeudi de 8h30 à 16h et le vendredi de 8h30 à 12h

Vous ne travaillez pas ou plus ?

La CNE n'a pas accès à vos données si vous êtes travailleur sans emploi ou en RCC. Nous vous invitons donc à contacter le centre de services le plus proche de votre domicile. Horaires et adresses : www.lacsc.be



À l'occasion de la journée internationale contre les discriminations raciales du 21 mars, le service Diversité de la CSC a lancé la campagne nationale: "Osez réagir!".

Avec ce slogan, nous demandons à toutes et tous le courage de s'opposer aux propos racistes et de lutter, tant individuellement que collectivement, contre la montée du racisme dans notre société. Ce fléau nauséabond s'exprime de manière de plus en plus décomplexée, surtout sur les réseaux sociaux, ce qui est totalement intolérable!

Nous, organisation syndicale, ne pouvons pas tolérer ces actes, injustices et discriminations racistes! Si vous êtes témoin de racisme ou de discrimination, nous vous demandons de: réagir, vous opposer, vous indigner !

Levez-vous avec la CSC Contre le racisme et Osez réagir pour que les mentalités changent!

Toutes les informations sont sur le site www.lacsc.be



DES SALAIRES ÉLEVÉS DOPENT L'ÉCONOMIE BELGE

Augmentations salariales = perte de compétitivité de nos entreprises par rapport à celles des pays voisins. Cette pseudo-évidence s'est imposée au cours de la dernière décennie. Elle s'est traduite par l'aggravation en 2017 de la loi de 1996 sur la marge salariale. Depuis, il nous est quasiment devenu impossible de négocier des augmentations de salaires substantielles. De plus en plus d'études scientifiques démontrent que la loi de 1996 a un impact négatif sur les performances de l'économie belge et donc sur l'emploi. Il faut augmenter les salaires pour inciter les entreprises à augmenter une productivité basée sur l'innovation et non plus sur la mise sous pression insupportable des travailleurs et des travailleuses.

La politique de modération des salaires menée depuis de nombreuses années a fait stagner le salaire des travailleurs et travailleuses. Au cours de la dernière décennie, les salaires réels n'ont plus augmenté. Pire, ils ont même régressé pendant certaines périodes. Pourtant, en analysant le produit intérieur brut (PIB) de la Belgique, on voit que près de la moitié des dépenses totales ont été effectuées par des ménages privés. Cela équivaut à plus du double des investissements

des entreprises et également à plus du double de l'effort des pouvoirs publics. En d'autres termes, la consommation privée représente le principal moteur de la demande intérieure. Le fait que la croissance économique belge se soit retrouvée en dessous de la moyenne européenne pendant trois années sous le gouvernement Michel est une conséquence directe de la modération salariale. Si nous voulons éviter que la Belgique se retrouve à la traîne pendant les années cruciales de

relance économique qui s'annoncent, il faut améliorer le revenu disponible. Avec le texte actuel de la loi de 1996, ce n'est tout simplement pas possible.

REMETTRE EN CAUSE LE CONCEPT DE COMPÉTITIVITÉ

C'est le concept même de compétitivité qu'il faut reconsidérer. Pour rester concurrentielle, notre économie doit développer



une série d'autres avantages comparatifs. Ce n'est pas la faiblesse de nos salaires qui doit être un avantage compétitif mais bien notre capacité d'innovation, d'investissements, et la formation des travailleurs. La Belgique est toujours l'un des pays les plus productifs au monde. Toutefois, la loi de 1996 diminue notre avantage parce qu'elle ne se base que sur la modération des salaires. La croissance de la productivité chez nos voisins est deux fois plus élevée qu'en Belgique. Or, des études scientifiques démontrent que des salaires élevés augmentent la productivité parce qu'ils incitent les entreprises à investir dans des technologies et à innover, ce qui renforce la productivité. C'est de cette manière qu'il faut augmenter la productivité et non en augmentant encore la pression au travail.

SPIRALES NÉGATIVE

La forme extrême de modération salariale qui nous est imposée risque de nous faire perdre notre avance - en termes de productivité - à cause de la spirale négative des bas salaires. Celle-ci ralentit l'amélioration de la productivité et constitue en même temps un frein à la consommation des ménages dans l'économie locale. La loi

de 1996 semble donc n'avoir qu'un impact négatif sur notre économie. Par ailleurs, la pandémie contre laquelle nous nous battons démontre que le concept de productivité ne peut s'appliquer de la même manière dans le secteur Non Marchand. Il faut rendre ces métiers plus attractifs et moins pénibles en augmentant les salaires et en procédant à des embauches.

LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL COMME ALTERNATIVE À LA LOI DE 96

Diminuer les coûts salariaux pour augmenter la compétitivité de nos entreprises et ainsi créer de l'emploi : telle est la logique économique qui sous-tend la loi de 1996. Cette logique économique ne tient pas la route et est aujourd'hui mise à mal par de nombreuses études scientifiques. La loi de 1996 qui instaure le carcan salarial nous empêche aussi de négocier des réductions collectives du temps de travail (puisque ces dernières font augmenter le coût salarial horaire de bien plus que 0,4%). Or, la réduction collective du temps de travail est une alternative souhaitable et économiquement censée. Ainsi, plusieurs études démontrent les effets bénéfiques d'une réduction collective du temps de travail sur la création d'emplois

mais aussi sur la productivité et la croissance économique.

Sur le banc syndical, nous ne saurions mieux résumer la situation que le professeur Paul De Grauwe (London School of Economics) dans un éditorial paru le 2 mars dans De Morgen : « La loi de 1996 est basée sur des considérations économiques obsolètes qui ne jurent que par la compression des coûts. Cela nous entraîne dans une spirale négative vers des salaires insuffisants et des emplois peu attrayants. Nous ferions mieux de nous affranchir de ce paradigme économique complètement dépassé et de jeter la norme salariale à la poubelle ».

C'est pourquoi nous étions en grève ce lundi 29 mars. Nous revendiquons un accord salarial digne de ce nom qui permette des augmentations de salaires en rendant la marge indicative, qui assure une augmentation substantielle du salaire minimum et des bas salaires, qui permette la réduction collective du temps de travail et améliore les fins de carrière. Nous voulons aussi une modification de la loi de 1996 qui instaure le carcan salarial dans lequel sont enfermés nos salaires.

Clarisse Van Tichelen

Ce texte est inspiré de la « Gazette des salaires » du Front commun syndical

Actualités

Interprofessionnel

LA COUR DES COMPTES CONDAMNE LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Dans un rapport, la Cour des comptes a déclaré que les incitants fiscaux et sociaux aux pensions complémentaires ne permettent pas de rencontrer l'objectif de fournir un complément équilibré à la pension. Pourtant, les pensions complémentaires sont à la mode et le Gouvernement fédéral entend encore renforcer le système.

PENSIONS COMPLÉMENTAIRES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

En Belgique, une personne retraitée est susceptible de vivre grâce à des ressources financières de quatre types : (1) la pension de retraite, une branche de notre Sécurité sociale financée par nos cotisations sociales (« premier pilier de pension ») ; (2) la pension complémentaire, un avantage extralégal organisé par l'employeur (« deuxième pilier de pension ») ; (3) les ressources privées, issues de l'épargne individuelle, d'une assurance particulière ou d'héritages (« troisième pilier de pension ») ; et (4) la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), une prestation du CPAS financée par nos impôts, octroyée si les trois piliers précités ne suffisent pas. Les pensions complémentaires, ce « deuxième pilier », constitue donc un avantage extralégal octroyé par certains employeurs. C'est une rémunération alternative, censée compléter le « premier pilier », la pension de retraite de la Sécurité sociale (parfois appelée « pension légale »). En pratique, l'employeur verse chaque mois une somme d'argent au nom du travailleur dans un fonds de pension ou une assurance-groupe, à charge pour le fonds ou l'assurance d'investir cet argent et de reverser le tout au travailleur à sa pension.

« ÇA NE COÛTE RIEN À L'ÉTAT », VRAIMENT ?

Pour favoriser le développement des pensions complémentaires, et ainsi éviter de refinancer la Sécu, les pouvoirs publics fédéraux ont décidé de limiter les prélèvements fiscaux et sociaux sur ces sommes. Globalement, le manque à gagner pour l'État et la Sécu avoisine les deux milliards d'euros par an. Les pensions complémentaires sont donc bien partiellement financées par la collectivité, donc par nos impôts.

QUI EN PROFITE ?

L'importance du deuxième pilier est fonction du salaire du travailleur : plus on gagne d'argent, plus grand peut être le deuxième pilier. En pratique, c'est un système excessivement inégalitaire. Si 75% des travailleurs actifs (salariés, indépendants, fonctionnaires, sans emploi) bénéficient d'une pension complémentaire, parmi ceux-ci, les 70% des bénéficiaires les moins dotés perçoivent ensemble 10% du montant total des versements ; de l'autre côté, le 1% le plus nanti perçoit 20% du montant total (et les 29% entre les deux perçoivent 70% du total). Lors du passage à la pension, une majorité de bénéficiaires voit ainsi son compte crédité d'une somme inférieure à dix-mille euros (et souvent inférieure à mille euros), quand d'autres reçoivent des pactoles de centaines de milliers

d'euros (voire de plusieurs millions d'euros pour le 1% le plus nanti).

ET MAINTENANT, QUE FAIRE ?

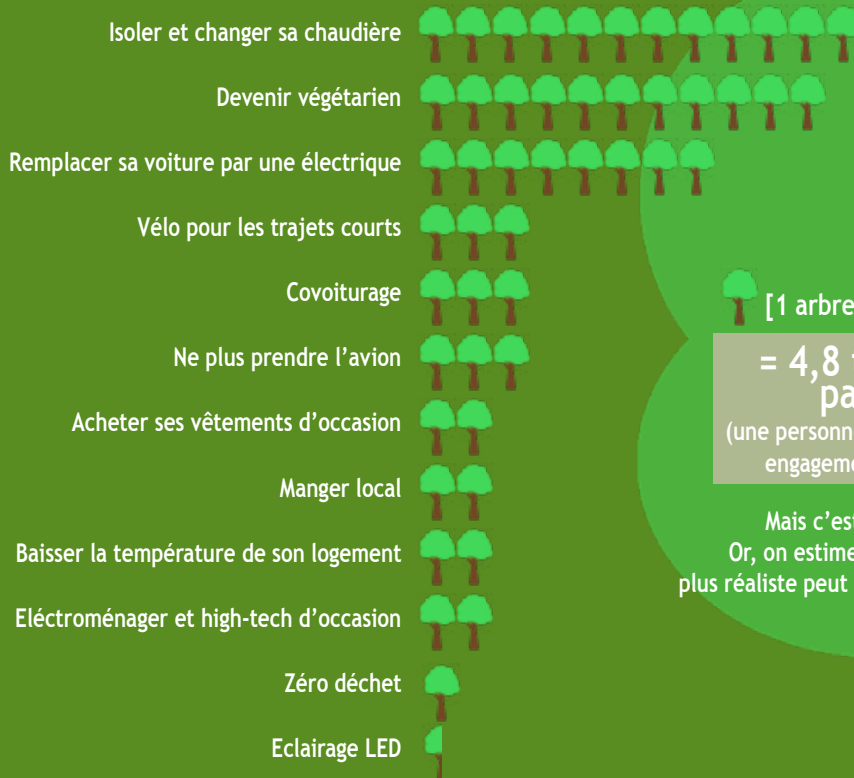
L'analyse de la Cour des comptes est sans appel : le système des pensions complémentaires coûte cher à la collectivité et profite surtout à un faible nombre de travailleurs riches. Il s'agit donc d'un système de redistribution à l'envers : tout le monde paie des impôts pour permettre le développement d'un deuxième pilier qui bénéficie aux nantis. Pour répondre au rapport de la Cour des comptes, le Gouvernement fédéral veut rendre les pensions complémentaires obligatoires pour tous les travailleurs et imposer une prime minimale à hauteur de 3% du salaire brut. Ceci ne vous rappelle pas quelque chose ? Une cotisation obligatoire pour une assurance applicable à tous les travailleurs ? La Sécurité sociale, pardi ! Pourquoi favoriser les fonds de pension et assurances-groupe, des institutions financières privées, si l'on peut simplement augmenter les cotisations sociales afin de rehausser les pensions de retraite de tout le monde ? Et supprimons les incitants fiscaux et sociaux du même coup, cela coûtera moins cher à l'État. La Sécurité sociale permettra alors de garantir un revenu équitable et décent à tous les travailleurs retraités. Elle n'est pas belle notre Sécu ?

François-Xavier Lievens

QUE PENSEZ DES ÉCOGESTES : INDISPENSABLES, INUTILES OU INSUFFISANTS ?

Aujourd'hui, notre empreinte carbone est en moyenne de 10,8 tonnes de CO2 par an et par personne. Pour atteindre l'objectif de l'accord de Paris, il faudrait qu'elle diminue de 8,8 tonnes d'ici 2050 pour arriver à 2 tonnes.

A quel point les éco-gestes font-ils diminuer l'empreinte carbone ?



[1 arbre = 0,1 tonne de CO2]

= 4,8 tonnes au total par personne

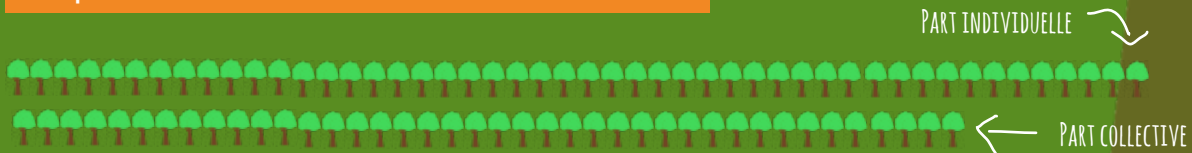
(une personne qui ferait TOUS les gestes, engagement assez maximaliste !)

Mais c'est en fait loin d'être assez...
Or, on estime qu'un changement individuel plus réaliste peut faire diminuer l'empreinte carbone de 2,2 tonnes.

Répartition de l'effort dans un scénario réaliste



Répartition de l'effort dans un scénario maximaliste



La part collective, c'est l'engagement nécessaire de l'Etat et des entreprises pour transformer radicalement nos systèmes de production et de consommation. Si les éco-gestes sont importants, ils ne concernent qu'une partie minoritaire du changement nécessaire. L'injonction permanente à l'effort individuel ne pourra encore longtemps cacher l'inertie des Etats et des entreprises à prendre à bras le corps la crise écologique.

Et, pour répondre à la question, tous les éco-gestes ne se valent pas : certains sont indispensables, utiles mais, de loin, insuffisants.

Source : Carbone 4

Chronique juridique

Télétravail

QUELLES AVANCÉES PERMET LA NOUVELLE CCT 149 ?

Le contexte entourant le télétravail a complètement changé. Le télétravail généralisé est la norme jusqu'à nouvel ordre. Il semble clair qu'une fois cette crise passée, de nombreux employeurs et employés souhaiteront introduire le télétravail à une échelle bien plus grande que celle qui prévalait avant la pandémie. Une nouvelle « révolution du lieu de travail » est en train de se produire.

Pour tous ceux qui sont confrontés au stress des trajets domicile-travail, le télétravail semble être un cadeau du ciel. Mais il ne faudrait pas pour autant se jeter tête baissée dans cette voie. Depuis près d'un an, les préoccupations deviennent plus aigües. Quand mon employeur mettra-t-il enfin un ordinateur à ma disposition ? Quelle marge de manœuvre me reste-t-il face aux tâches et objectifs que je reçois désormais simplement par mail ? Est-ce normal de compenser mon absence physique par un investissement plus important ? Comment réagir face aux mails qui arrivent en dehors des heures de travail et au brouillard général que cela crée entre ma vie privée et professionnelle ? Comment allons-nous gérer la cohabitation avec les enfants ? Mon sentiment désagréable d'être surveillé par un « Big Brother » invisible est-il justifié ? Mes nouvelles conditions de travail seront-elles mises par écrit ? Mon employeur va-t-il assumer mes frais supplémentaires de chauffage et autres ? Travailler de longues heures devant un petit écran, assis dans un coin du salon, ne risque-t-il pas de me causer des troubles oculaires ou des douleurs dorsales ? Quand mon employeur me fournira-t-il un mobilier de bureau suffisamment ergonomique, comme un 2ème écran d'ordinateur ou une chaise adaptée ? La CCT 149 n'offre clairement pas toutes les garanties voulues mais contient tout de même quelques petites avancées qui devraient vous permettre d'ouvrir ou d'approfondir la négociation avec votre employeur.

À QUI S'APPLIQUE LA CCT 149 ?

La CCT 149 (art. 2) ne porte que sur le télétravail obligatoire « corona ». Le télétravail structurel volontaire reste régi par la CCT 85 et le télétravail occasionnel volontaire par la Loi « Peeters » du 5 mars 2017. La CCT 149 (art. 3) fixe une série d'obligations que les employeurs doivent respecter dans le cadre des conventions, règlements, polices ou accords, individuels et/ou collectifs, pris entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021. Si, pour vous, l'encadrement du télétravail « corona » a déjà fait l'objet d'un accord pris avant le 1er janvier 2021, cette CCT ne s'applique pas. Néanmoins, si l'accord passé se révèle bien moins favorable à ce qui est prescrit par cette CCT, rien ne vous empêche d'interpeller votre employeur pour tenter d'obtenir un meilleur cadre.

MATÉRIEL ET FRAIS

Jusqu'ici, de nombreux patrons ont considéré que le télétravail « corona » relevait du télétravail occasionnel, et qu'ils ne devaient donc pas intervenir dans la fourniture de matériel ou la prise en charge de certains frais. La CCT 149 (art. 7) impose désormais aux employeurs (1) de mettre à disposition les équipements et l'assistance technique nécessaires au télétravail (par exemple un ordinateur portable) ; ou (2) en cas d'utilisation de l'ordinateur privé, de prendre en charge les frais d'installation des programmes informatiques pertinents, les frais d'utilisation, de fonctionnement, d'entre-

tien et d'amortissement ; ainsi que (3) d'intervenir dans les frais supplémentaires de connexion internet. Des accords doivent être conclus sur ces points.

Le Fisc et l'ONSS autorisent les employeurs à accorder à leur personnel diverses indemnités exonérées de cotisations sociales et d'impôts (voir tableau ci-contre). Il est clair, en effet, que le télétravail génère de nombreux frais. Il est inacceptable que les employés doivent supporter ces coûts eux-mêmes ! Les frais encourus par les travailleurs ne sont-ils pas tout autant au bénéfice de l'employeur ?

DROIT À LA DÉCONNEXION

La CCT 149 (art. 11) encourage également les parties à discuter et à s'entendre sur d'éventuelles modalités spécifiques concernant notamment les horaires de travail, les plages d'accessibilité et de non-accessibilité du télétravailleur pendant la durée du travail applicable dans l'entreprise, ainsi que le contrôle des résultats à atteindre et/ou les critères d'évaluation. Convenir de modalités d'utilisation des outils digitaux et de comptabilisation du temps de travail réel en vue de garantir l'exercice du droit à la déconnexion est important : de nombreuses études montrent que le télétravail a tendance à générer un climat d'accessibilité permanente, qui accroît la pression au travail et joue un rôle majeur dans la forte augmentation des maladies liées au stress, comme le burn-out.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La CCT 149 (chap. IV) rappelle les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques de sécurité, d'ergonomie et de charge psychosociale au travail. L'employeur doit procéder à une analyse multidisciplinaire des risques spécifiques liés au télétravail, et ce au moins une fois par an, en collaboration avec le service de protection et de prévention au travail. Sur cette base, il doit élaborer un plan d'action en concertation avec le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut, avec la délégation syndicale, ou à défaut, avec les travailleurs. Des mesures de prévention de l'isolement et des initiatives de formation, à l'attention de la ligne hiérarchique et des télétravailleurs, doivent être prises si nécessaire. Enfin, les chiffres alarmants d'augmentation des cas de violences conjugales ou intrafamiliales doivent appeler à redoubler de vigilance en cas de signes de détresse ou de signalements, même d'apparence bénins.

COMMUNICATION SYNDICALE

Le télétravail généralisé menace de réduire sérieusement les contacts sociaux au travail. Or, le seul pouvoir que les travailleurs peuvent exercer est celui de leur nombre. Depuis que le travail s'est déplacé de l'atelier domestique à l'usine, nous avons obtenu, en tant que mouvement syndical, de

nombreuses avancées. L'atomisation des travailleurs a pour effet d'individualiser la relation à l'employeur et de renforcer le sentiment d'aliénation vis-à-vis de l'entreprise. Outre la limitation du télétravail (maximum 3 jours par semaine), le maintien du sens du collectif et de la solidarité, notamment à travers la communication et l'activité syndicale, est un enjeu crucial. Selon la CCT 149 (art. 10), les représentants des travailleurs doivent bénéficier des facilités nécessaires pour une communication effective avec les télétravailleurs, et notamment des équipements et des outils numériques adéquats. Voilà une belle opportunité de développer une réflexion créative sur le travail syndical à distance !

GAINS DE PRODUCTIVITÉ

Il semble que le télétravail généralisé soit appelé à durer. Pourtant, de nombreuses protections manquent encore. Une étude influente de l'économiste Nicholas Bloom de l'Université de Stanford montre que la productivité d'un télétravailleur est supérieure d'environ 13,5 % à celle d'un non-télétravailleur. D'autres études évoquent un accroissement du temps de travail effectif de 5 à 30%. La « révolution du lieu de travail » qui en résulte doit également profiter aux employés, sans quoi cette « révolution » risque bien de se transformer en révolte !

Jean-François Libotte



Shutterstock

Mode d'intervention	Forfait mensuel	Exonération	
		ONSS	Pr. Prof.
Indemnité de travail à domicile (convention antérieure au Covid-19)	10% de la rémunération brute afférente au télétravail	Oui	Non
Indemnité de bureau (frais d'aménagement d'un bureau, entretien, petit matériel de bureau, chauffage, électricité, eau, assurance, etc.)	129,48€ (pour autant que le télétravail s'effectue au moins un jour par semaine en moyenne, cf. circulaire fiscale 2021/C/20)	144,31€ d'avril à juin 2021	Oui
Mise à disposition d'un ordinateur, d'internet, de mobilier et de matériel de bureau		Oui	Oui
Utilisation d'un ordinateur privé avec périphériques privés (2e écran d'ordinateur, imprimante, scanner)	20€	Oui	Oui
OU périphériques privés sans ordinateur privé	10€ pour tous les appareils ou 5€ par appareil pendant 3 ans maximum	Oui	Oui
Utilisation de l'abonnement internet privé	20€	Oui	Oui
Autre mobilier et matériel de bureau privé (chaise de bureau, casque, etc.)	Remboursement des frais réels moyennant justificatifs	Oui	Oui

Ça se joue en Europe

TAXATION DES MULTINATIONALES

CHANGEONS D'APPROCHE !

L'évasion fiscale des multinationales coûte globalement 500 à 600 milliards de dollars aux gouvernements du monde entier, selon un groupe d'experts de l'ONU¹. L'Europe a décidé de créer plus de transparence sur ces pratiques.

En 2013, McDonald's a payé 1,4 % d'impôts sur l'ensemble de ses bénéfices européens. La réduction de l'ardoise fiscale s'opère grâce au mécanisme du « déplacement des profits » (profit-shifting) : les bénéfices réalisés dans les différents points de vente européens de McDonald's sont rapatriés vers sa filiale luxembourgeoise. Là, McDonald's bénéficie d'un régime fiscal à la carte, basé sur des arrangements directs avec le gouvernement luxembourgeois. Cela donne un taux de taxation de 1,4 % d'impôt et un manque à gagner de plus d'1 milliard d'euros de recettes fiscales pour les pays européens entre 2009 et 2013². Le Luxembourg sort gagnant : son taux d'imposition a beau être très faible, comme tous les bénéfices européens de McDonald's y affluent, ses recettes fiscales augmentent. L'histoire ne dit pas comment chaque Etat européen comble son manque à gagner. On le devine : en réduisant ses dépenses, ou en taxant d'autres contribuables : vous et moi. Ce n'est pas la Belgique, l'Allemagne, la France que McDonald's et le Luxembourg pigeonnent, ce sont les citoyens belges, allemands, français...

LA TRANSPARENCE NE SUFFIT PAS

L'Europe commence à agir contre ces pratiques. Elle va créer une obligation de rap-

portage des multinationales pays par pays ou « CBCR » (country-by-country reporting). Elles devront publier une série de données comptables : liste complète des filiales, chiffre d'affaires et bénéfices dans chaque filiale, impôts payés au pays hôte, subsides reçus des gouvernements, etc., y compris pour leurs filiales extra-européennes. Si la multinationale déplace ses profits, un « gap » existera entre ses bénéfices et ses impôts : on saura qu'elle triche. Le CBCR est-il une révolution dans la taxation des entreprises ? Disons que c'est un premier pas mais que d'autres restent à faire. Tout d'abord, le CBCR existe déjà dans deux secteurs sensibles : les banques et l'industrie d'extraction. Ensuite, les administrations fiscales des pays de l'OCDE disposent déjà d'un rapportage pays par pays des multinationales qu'elles contrôlent, quel que soit le secteur. La nouveauté de la récente décision européenne est qu'elle ouvre le CBCR aux citoyens. Certains espèrent que le souci de leur image de marque rendra les multinationales plus honnêtes. On peut en douter. Depuis plusieurs années, des entreprises comme McDonald's, Starbucks, Apple, Ikea, etc. sont épinglées dans des scandales fiscaux, mais le niveau de taxation des entreprises continue de baisser.

TAXATION UNITAIRE

Plus que de transparence, nous avons besoin d'une méthode radicalement nouvelle de taxation des multinationales. Plusieurs propositions existent qui, si elles étaient concrétisées, empêcheraient les multinationales de manipuler leurs bénéfices. L'une d'elle est la taxation unitaire des multinationales. Elle consiste à laisser l'administration fiscale calculer elle-même le bénéfice que la multinationale devrait enregistrer dans chaque pays, en fonction du bénéfice global et d'une clé de répartition fondée sur des indices réels (nombre d'employés, de ventes dans chaque pays, etc.). Plus une multinationale vend dans un pays, plus elle « doit » faire de bénéfices dans ce pays, plus elle y paierait d'impôt. Avec cette approche, la filiale luxembourgeoise de McDonald's, qui compte 13 employés, ne pourra plus enregistrer 3 milliards d'euros de bénéfices... La Commission européenne promet de faire avancer la taxation unitaire des multinationales. Affaire à suivre.

Etienne Lebeau

¹ FACTI Panel Reports (2021)

² Unhappy Meal: €1 Billion in Tax Avoidance on the Menu at McDonald's | EPSU (2015)



Portrait

Serge Dehaes

CELUI QUI DESSINE POUR NOUS...

Vous voyez et appréciez (ou pas) ses dessins depuis des années dans ce journal. Mais qui est vraiment Serge Dehaes, et comment en est-il venu à travailler pour nous ?

« **J**e suis enfant unique », nous raconte Serge Dehaes, « mon père était ouvrier et ma mère institutrice, un milieu humble, finalement. J'ai le souvenir de moi, petit garçon, défilant dans les rues de Bruxelles avec ma mère qui manifestait, donc je suppose qu'ils étaient syndiqués. J'ai baigné dans des valeurs humanistes et plutôt de gauche. Mon père n'a pas eu la possibilité de faire des études, il a commencé à travailler à 9 ans. Chez moi, il n'y avait pas beaucoup de livres. Mes parents ont veillé à ce que je sois autonome et je me suis débrouillé tout seul pour faire des études. J'ai un peu rangé des conserves dans les rayons d'un grand magasin, j'ai vendu des dessins aux journaux, je faisais de la mise en page, je travaillais un peu dans la pub. Le mode de communication entre mes parents et moi, c'était plutôt le silence. Ça ne veut pas dire qu'on ne communique pas mais on use de peu de mots. D'ailleurs c'est peut-être pour ça que je me suis lancé dans des études de communication. Le cordonnier mal chaussé, tout ça... »

« Pour mes parents, et pour beaucoup de gens, il y a deux types de métiers dans ce domaine : les arts, avec un grand A, qui, selon leurs critères, mènent soit à un loisir, soit au chômage. Et puis les arts appliqués : le graphisme, l'architecture, la publicité. Je savais que c'était une porte d'entrée qui me permettrait de gagner ma vie tout en développant une voie parallèle et exposer. Je n'aurais pas osé, je crois, me positionner face aux idées préconçues que mes parents avaient sur l'aspect peu stable d'une vie d'artiste. C'était ça leur vision, ils ont découvert un peu après tout le monde ce que je faisais. »

Quand nous l'avons contacté pour travailler avec nous, il ne connaissait pas du tout le



monde syndical : « J'ai accepté sans aucune hésitation mais je me suis retrouvé des deux côtés de la barrière : je travaillais pour le groupe Delhaize alors que je vous fournissais des dessins pour soutenir les travailleurs des magasins en grève. C'est un grand mystère mais chaque fois que j'ai positionné mon travail pour une défense des travailleurs, je n'ai plus eu de commande de leur part... Mais mon cœur est nettement plus d'un côté que de l'autre, et puis, ça a ouvert d'autres portes, qui vont dans le sens où j'ai envie d'aller. »

« Je ne veux pas vous caresser dans le sens

du poil » nous dit-il, « mais j'ai été touché par l'engagement de toutes les personnes avec qui j'ai pu être en contact et ça a renforcé mes convictions. Du coup, ça m'arrive parfois, avec mes amis ou ma famille, de tenir le crachoir en soulignant le fait que le syndicat est un élément essentiel au niveau structurel de notre pays. Cette idée qui percole dans le monde politique et celui de l'entreprise que le syndicalisme est dépassé me fait peur. Je suis désolé de constater autour de moi le peu de conscience de l'importance du syndicalisme et de son rôle moteur dans la vie des gens. Descendre dans la rue est une chose, mais la jeunesse qui fera le monde de demain, elle, elle est sur les réseaux sociaux. Du coup, il faut composer avec un canal qui est en fait une jungle non régulée. Le combat doit passer par là mais ce sera dur... »

Nous avons voulu connaître sa méthode de travail : « Je fais peut-être partie d'une génération obsolète, mais pour mes dessins, je privilégie toujours le plaisir du travail sur papier, sauf si l'informatique est plus performante. Faire un dessin, c'est un peu comme une équation : il faut intégrer tous les éléments, le message à faire passer, la cible donnée, et il faut trouver un visuel qui va dans ce sens. Je ne griffonne pas, la plupart du temps, je marque un temps d'arrêt, je vais me balader ou je dors une bonne nuit et le matin, l'idée est là. C'est une sorte de mécanique, un montage en Lego. »

Propos recueillis par Linda Léonard

"La femme parfaite" Une compilation des aventures de Mademoiselle f - Editions du Tiroir

Non Marchand bruxellois QU'EST-CE QU'ON VEUT ? 100 MILLIONS !

Depuis le début de la crise sanitaire, les secteurs du Non Marchand ont permis à la société de continuer à tourner et d'organiser la solidarité : aide-soignante en maison de repos, éducateur spécialisé en charge d'enfants porteurs de handicap, aide-familiale, conseiller emploi, etc. Toutes et tous ont continué à travailler dans des conditions souvent très difficiles.



Cette période très particulière pour tout le monde a mis en évidence le sous-financement structurel de ces secteurs et les conditions difficiles dans lesquelles ces femmes (à 80% !) et hommes travaillent : manque de personnel, surcharge de travail, temps partiels non-choisis, horaires variables, bas salaires, etc. Au mois de juin 2020, les organisations syndicales en front commun ont donc déposé un cahier de revendications pour revaloriser ces professions, les rendre attractives et tenables.

Imaginez Thérèse. Elle est aide-soignante en Maison de Repos à temps partiel. Elle ne peut pas compléter ce temps partiel parce que son horaire est variable. Elle a un contrat de 25h/semaine et gagne 1300€ brut par mois. Heureusement, il y a parfois la prime du dimanche mais le travail du dimanche, c'est compliqué à organiser parce qu'elle est maman célibataire. Son quotidien au boulot : s'occuper de 15 résidents sur une matinée (3 heures) : réveil, toilette, habillage, faire le lit. En fait, Thérèse a 12-15 minutes à consacrer à chaque résident. Cela ne lui permet pas de prendre soin des personnes âgées comme elle le voudrait. Et puis, elle a des problèmes de dos puisqu'elle soulève régulièrement les résidents. Elle se

demande dans quel état elle sera à 67 ans. Nos revendications pour Thérèse et ses collègues : l'implémentation d'une classification de fonctions qui permette une harmonisation entre les secteurs et une revalorisation salariale d'en moyenne 6%, une réduction du temps de travail par 6 jours de congés complémentaires avec embauches compensatoires, un aménagement des fins de carrière à partir de 60 ans et une augmentation des normes de personnel accompagnée de l'engagement de nouveaux membres du personnel.

DES CACAHUÈTES

Le gouvernement bruxellois a mis plusieurs mois à répondre au cahier de revendications des organisations syndicales pour finalement proposer de négocier autour de... cacahuètes.

Les travailleurs et leurs représentants ont donc entamé un plan d'actions avec un objectif clair : obtenir 100 millions pour rencontrer les revendications syndicales.

Depuis le mois de juin, nous avons : nettoyé une oreille géante pour que Rudy Vervoort nous entende, accueilli Saint-Nicolas lors

d'une réunion de négociations, reçu une galette des rois des mains d'un roi mage pour demander une vraie fève et pas des cacahuètes. Nous avons aussi fait un tour des arrêts de travail dans les institutions, accompagnés de Cupidon pour tenter de raviver la flamme entre le gouvernement bruxellois et les travailleuses et travailleurs du Non Marchand. Puis, nous avons dévalisé la Banque Nationale et élaboré le 8 mars un haka féministe pour rappeler au gouvernement bruxellois son engagement à « mener une politique exemplaire, dans toutes les matières qui relèvent de sa compétence, pour garantir les droits des femmes. Il s'engage à inclure une perspective de genre dans la mise en œuvre et l'évaluation de l'impact de toutes les politiques menées et à y allouer les ressources financières nécessaires. »

Pour les organisations syndicales en front commun, le plan est clair : nous continuerons à nous mobiliser lors de nos « jeudis du Non Marchand » tant que les moyens mis sur la table ne seront pas considérablement revus à la hausse, permettant ainsi d'améliorer substantiellement la tenabilité et l'attractivité de ces professions.

Vinciane Convens

Banques

DU VENT LES CLIENTS, DEHORS LES SENIORS, DÉGAGEZ LES EMPLOYÉS !

Ce vendredi 12 mars, une quinzaine de militants de la CNE banques se sont donné rendez-vous devant le siège de Febelfin, la Fédération Patronale Belge de la Finance. Il s'agissait de dénoncer les excès commis par le secteur à travers le développement à marche forcée de la digitalisation.

DEHORS LES SENIORS !

Le tout au digital conduit les banques non seulement à multiplier les fermetures d'agences, mais aussi à supprimer les guichets automatiques et les distributeurs de billets. Rien qu'en 2020, ce sont 500 agences (c'est-à-dire 1/10 !) qui ont disparu du paysage. 2021, qui voit le travail à distance s'imposer en masse ne va pas inverser la tendance. Problème : pour une grande partie de la population, notamment parmi les aînés, le guichet local reste le principal point de contact avec les institutions bancaires. Nous nous associons ici avec la campagne menée par ENEO (le mouvement des aînés de la mutualité chrétienne), qui dénonce l'absence totale de considération envers les publics fragilisés par la fracture digitale.

DU VENT LES CLIENTS !

Les publics fragilisés ne sont pas les seuls lésés. Aujourd'hui, les banques pratiquent une sorte de racket envers leurs propres clients. Alors que de plus en plus de manipulations sont effectuées par les clients eux-mêmes, les frais bancaires sont paradoxalement en hausse (rien qu'en 2020, +0,2%). Par ailleurs, l'épargne classique n'est plus rémunérée. Avec les taux médiocres offerts sur les carnets, les déposataires voient leur épargne perdre de sa valeur au rythme de l'inflation. Enfin, on pourrait ajouter un développement complet sur la manière dont les activités de crédit contribuent au surendettement.



DÉGAGEZ LES EMPLOYÉS !

Le nombre de travailleurs employés dans le secteur est passé de 80.000 (à la crise financière de 2008) à moins de 50.000 aujourd'hui. En plus de payer la course au profit de leur emploi, les travailleurs voient aussi leurs conditions de travail se détériorer. La flexibilité et le stress sont en hausse, pendant que les salaires réels sont en baisse. Lors des deux derniers accords interprofessionnels, le secteur n'a même pas accepté de libérer la norme indicative. En 2018, des 1,1% autorisés, seulement 0,6% ont été libérés, et encore : sous des formes salariales qui évitent au maximum la fiscalité et les contributions sociales.

L'énorme gain de productivité (x2 par employé en 10 ans !) aurait dû permettre une négociation positive autour de la RTT et du juste salaire. Au contraire, il a été complètement confisqué par l'actionariat et l'hypercentralisme dirigeant du secteur.

Si le traumatisme pour les travailleurs est énorme, il faut aussi s'inquiéter des conséquences systémiques : à force de contracter l'emploi et les salaires, par rapport à 2008, le secteur définitivement structurellement la Sécurité sociale à hauteur de plus d'un demi-milliard par an.

En 2008, les banques ont été sauvées par l'injection massive d'argent public. 10 milliards ont été empruntés pour Fortis, et Belfius reste aujourd'hui propriété de l'Etat (on peut estimer que chaque citoyen belge est propriétaire de cette banque à hauteur de 500 €). On pourrait attendre d'elles qu'elles aient retenu la leçon. Mais à les voir mener des politiques qui visent à avoir l'argent sans voir les clients, la productivité sans voir les employés (ni leurs syndicats !), on peut s'inquiéter du rôle qu'elles tiendront face aux défis sociaux et climatiques (le greenwashing prospère dans le secteur !) qui nous arrivent.

Philippe Samek

L'équipe à la Une

Ryanair

UNE ÉQUIPE SYNDICALE ENGAGÉE ET TRAVAILLEUSE

L'équipe syndicale de Ryanair a eu beaucoup à faire ces derniers mois. Grâce notamment à leur travail, un protocole d'accord social a pu être trouvé avec la direction qui menaçait de licencier 176 personnes. Jaoa, délégué CNE, a accepté de nous parler du travail de son équipe.

Comment décririez-vous votre équipe syndicale en quelques lignes ?

Bien qu'il s'agisse d'une équipe syndicale récemment formée (2018), la plupart des membres de l'équipe travaillent depuis plus de dix ans chez Ryanair, en Belgique. Nous sommes une équipe forte et engagée, avec des personnes très travailleuses.

Ces derniers mois, nous avons eu beaucoup de travail : depuis juillet 2020, nous sommes impliqués dans une procédure Renault. En novembre, nous avons organisé les toutes premières élections sociales chez Ryanair en Belgique et nous avons également négocié un protocole d'accord. En plus, comme tout le monde, nous avons dû nous adapter à la nouvelle réalité liée à la crise du Coronavirus et traiter tout cela par le biais de réunions virtuelles, ce qui n'est pas idéal.

La semaine dernière, un protocole d'accord social a été conclu entre la direction et le syndicat de Ryanair, ce qui a permis de renoncer aux licenciements prévus de 176 personnes. Comment se sont déroulées les négociations ?

Certainement pas facilement. Nous entrons toujours dans toute négociation avec bonne foi, dans le but de parvenir à un accord qui soit équitable pour les deux parties. Mais en réalité, les négociations avec Ryanair sont

minées dès le départ : ils essaient toujours de trouver une faille ou une excuse pour ne pas respecter la loi, ou ils choisissent la loi ou la réglementation à laquelle ils veulent se conformer. Nous, nous nous asseyons à la table pour trouver un accord équitable, pas pour négocier la loi ou les règlements. À titre d'exemple, lors de ce protocole d'accord, nous avons dû convaincre Ryanair d'appliquer l'indexation. C'est absurde.

Que pensez-vous de ce protocole d'accord social ? En êtes-vous satisfaits ?

Ce protocole d'accord est une sorte de feuille de route qui permettra de parvenir à un accord final sur les économies de coûts voulues par la direction. Le résultat final dépendra de l'engagement de Ryanair à résoudre les problèmes encore en suspens. Si nous parvenons à résoudre tous ces problèmes, alors nous pourrions dire que nous sommes satisfaits car le bilan sera le suivant : la sauvegarde des emplois, de nouveaux emplois permanents (avec le passage, pour une cinquantaine de travailleurs, de contrats à durée déterminée à des contrats à durée indéterminée), une définition claire du temps de travail, l'élaboration d'un règlement de travail et, surtout, la garantie d'un salaire décent. Dans l'ensemble, nous sommes donc optimistes quant à ce protocole d'accord.

Comment vous sentiez-vous avant la conclusion des négociations ?

Si nous revenons 5 ou 6 mois en arrière, nous ne voyions pas la possibilité de parvenir à un accord. Ryanair non plus. Mais pour être honnête, lorsque les négociations du protocole d'accord ont commencé, la direction semblait disposée à examiner nos suggestions et a réussi à présenter une proposition sur base de laquelle nous avons pu travailler.

Comment voyez-vous l'avenir de Ryanair après cette crise du Coronavirus ?

Ce n'est un secret pour personne : Ryanair est la compagnie aérienne la mieux positionnée en Europe pour décoller et se rétablir rapidement. Nous voyons donc un futur très brillant pour la compagnie. Nous serons très attentifs à ce que l'avenir apportera à Ryanair et nous nous assurerons de rappeler à la direction que tout le monde doit partager la douleur dans les moments difficiles, mais que dans les bons moments, les bénéfices doivent être partagés avec tout le monde.

Propos recueillis par Gwenaëlle Blase

United freelancers

LES FREELANCES AUSSI DÉFENDUS !

Depuis deux ans, la CSC a élargi son action syndicale aux travailleurs « freelances », soit les indépendants sans personnel, les indépendants complémentaires, les travailleurs de plateforme, les intermittents « midlance » (qui prestent via un intermédiaire comme Smart, Tentoo, Amplo, etc.), etc. Avec United Freelancers, la CNE continue à organiser et défendre tous les travailleurs de ses secteurs, y compris les freelances.

Au-delà de l'indépendant « traditionnel », commerçant cosu ou profession libérale, de nombreux travailleurs prestent sous statut indépendant dans tous les secteurs, souvent dans des conditions précaires parce les principes protecteurs du droit du travail ne leur sont pas applicables. Les jeunes travailleurs y sont particulièrement confrontés. La crise liée au COVID-19 a montré qu'ils peuvent être parmi les premiers sur le carreau, et qu'ils ont aussi besoin d'une Sécurité sociale forte.

Notre vision est que tous les travailleurs, quel que soit leur statut juridique, doivent s'unir pour défendre ensemble leurs conditions de travail et leur Sécurité sociale ; celles-ci doivent se rapprocher, les différences de statut ne devant pas opposer les travailleurs, et encore moins servir à les diviser.

United Freelancers est un service spécialisé, mais les affiliés freelances sont bien

membres de la CNE et du secteur correspondant à leur activité. Ces secteurs sont compétents pour définir avec United Freelancers les revendications et la stratégie la plus appropriée pour améliorer la situation de ces travailleurs et l'inclure dans la vision sectorielle.

Avec les centrales et secteurs concernés, UF a déjà mobilisé et organisé des actions collectives de freelances, qui parfois découvrent que défendre collectivement leurs intérêts permet de mieux peser.

Des travailleurs freelances ont rejoint la CSC via United Freelancers, qui intervient aussi pour les affiliés CSC qui développent une activité complémentaire. Le but maintenant est de porter le message et recruter avec chaque centrale et chaque secteur, là où nous sommes présents. Chaque membre de la CNE doit savoir qu'un travailleur « freelance » peut aussi s'affilier, qu'il peut s'adresser à notre service dédié United

Freelancers et aux délégués de son entreprise/institution.

Elargir le champ syndical aux travailleurs autonomes est bien sûr la meilleure manière de défendre les conditions de travail de ces travailleurs, mais aussi celles des autres travailleurs, qui sont menacées si nous laissons s'organiser un dumping social des uns contre les autres.

Martin Willems

Comment contacter United Freelancers ?

Par téléphone 02 244 31 00

Par mail :

unitedfreelancers@acv-csc.be

Via le site

www.unitedfreelancers.be

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 - Vinciane Convens - Etienne Lebeau - Linda Léonard

Jean-François Libotte- François-Xavier Lievens - Alice Mazy - Philippe

Samek - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Martin Willems

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)

PAUVRES MILLIONNAIRES !

Les millionnaires du monde entier sont bien à plaindre... Chaque jour, ils pourraient perdre une fortune, à la différence de ces veinards de pauvres qui ne doivent pas s'inquiéter des cours de la Bourse, et pourront tranquillement léguer à leurs enfants la misère qu'ils ont eux-mêmes reçue en héritage.

En Belgique heureusement, nos pauvres millionnaires (un peu plus de 1% de la population, selon le FMI) sont protégés. L'Etat, pourtant pas toujours si prompt à protéger pauvres et précaires, n'a pas hésité à inventer une loi illégale pour défendre les très riches (et leur épargner la peine de devoir se défendre eux-mêmes).

Loi illégale

En 1996, il y a 25 ans, la Belgique s'est dotée d'une loi sans équivalent en Europe. Elle interdit toute négociation collective des salaires qui dépasserait la moyenne des augmentations des pays voisins. Cette Loi est unique, et clairement illégale. L'OIT (Organisation Internationale du Travail) considère la libre négociation collective des salaires comme un droit démocratique fondamental. Or, cette Loi interdit pour les deux prochaines années toute augmentation supérieure à... 0,4% ! Soit, pour les bas salaires, une augmentation maximum de 7€ (brut !) par mois. Rien.

Une loi si clairement illégale sert-elle au moins à quelque chose ? Oui ! Depuis 1996, elle a changé notre vie. Les salaires en Belgique ont augmenté beaucoup moins que dans les pays voisins, ce qui a permis aux actionnaires (environ 3% de la population belge possède des actions) des bénéfices exceptionnels. En 25 ans, les salaires ont augmenté de 120% ; et les dividendes de 220%. Les millionnaires belges se sont enrichis 20% plus vite que leurs voisins allemands ou français.

Résultat : la part des richesses qui va aux salaires a diminué, depuis 1996, de 7%. Si nous avions gardé le même partage des richesses qu'il y a 25 ans, chacun-e d'entre nous gagnerait en moyenne 300€ de plus par mois.

Une loi de destruction massive

Une Loi illégale qui rend les très riches plus riches et les travailleurs plus pauvres, c'est déjà pas mal. Mais ce n'est pas tout. En interdisant les accords collectifs pour des vrais salaires, cette Loi a favorisé deux choses : les petits arrangements individuels (qui ne profitent qu'aux travailleurs les plus favorisés), et les rémunérations en monnaie de singe, primes et chèques de bric et de broc. Or ce genre de primes (ou les voitures-salaires, etc.) ne contribuent que peu, ou pas du tout, à la Sécu ni aux services publics.

En Belgique, une infirmière (rapport Oxfam) doit travailler une année entière pour gagner ce qu'un PDG gagne en 5 jours. C'était beau, il y a un an, de les applaudir à nos fenêtres. Mais cette loi continue d'étrangler les services publics et tout le secteur des soins (lire pages 4 & 5) ! Idem pour négocier des restructurations, protéger des emplois, alléger les fins de carrière : il faut une vraie marge de négociation !

L'heure de vérité

Le gouvernement De Croo associe des partis de droite et de gauche. Les premiers (comme le MR) sont là pour défendre les grandes entreprises et les très riches : il est donc bien naturel qu'ils veuillent conserver cette loi de protection des actionnaires. Les seconds (comme Ecolo et le PS) ont toujours affirmé que cette loi devait être changée. Maintenant ils sont au pied du mur. Des milliers d'entreprises étaient en grève ce 29 mars, pour refuser ce plafond insultant de 0,4%, et exiger qu'on mette cette Loi à la poubelle. Cette grève a montré que nous ne nous contenterons plus des miettes de la richesse que nous produisons. S'il faut recommencer à mettre la pression sur les patrons et le gouvernement, nous sommes prêt-es !

Les partis qui prétendent nous défendre vont maintenant avoir besoin de courage. Si tel ministre trouve ce combat un petit peu difficile, expliquons-lui que ce sera toujours moins difficile que d'élever une famille avec 1.000 € par mois. Et que, **décidément, les salarié-es en Belgique ne sont plus assez riches pour entretenir la classe de millionnaires la mieux protégée du monde.**

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*