

Actualité

Pension :
France - Belgique,
même combat

Infographie économique

Le CEO Jackpot Day,
l'arbre qui cache
la forêt des inégalités !

Portrait

Jean-Jacques Jaspers,
celui qui présentait
le JT...

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

www.lacsc.be/cne

Février 2020 n° 2 - P000612 - Bureau de vente : Charleroi X
Journal mensuel de la Centrale Nationale des
Secrétariats Nationaux - Ne parait pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Belgique)



Protectos ?

ou la protection sociale ?

SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Protectos ou la protection sociale ?**
En ce début d'année 2020, vous avez peut-être remarqué l'apparition d'une nouvelle agence privée « Protectos » offrant des services comme une place en maison de repos, en crèche ou encore des consultations médicales ? Derrière cette agence, se cache en fait une campagne de la CNE visant à refinancer la protection sociale.
- 6 **Actualité - Pension : France - Belgique, même combat**
Samedi 11 janvier 2020, une délégation de la CNE s'est jointe à la manifestation de l'intersyndicale à Lille contre la réforme des pensions. Pourquoi ce qui touche nos voisins français nous concerne ?
- 7 **Infographie économique - Le CEO Jackpot Day, l'arbre qui cache la forêt des inégalités !**
6,22 jours, c'est le temps qu'il faut à un CEO du BEL20 pour gagner autant que le salarié médian belge en un an ! En 2020, le 10 janvier est donc le « CEO Jackpot Day ».
- 8 **Chronique juridique - Mobilité et travail (4) : Êtes-vous payé en voiture ou dans le tram ?**
Vous effectuez certainement de nombreux déplacements pour votre travail. Tout ce temps passé dans votre véhicule, en transport en commun, à vélo, ou à pied, est-il considéré comme du temps de travail ?
- 10 **Ça se joue en Europe - Une première évaluation du pacte vert européen**
En décembre, la nouvelle Commission européenne a publié son « Pacte vert européen » (European Green Deal). Son ambition est de répondre aux énormes défis posés par le changement climatique et les multiples formes de destruction de l'environnement.
- 11 **Portrait - J.-J. Jaspers : celui qui présentait le JT...**
S'il ne présente plus le JT de la RTBF tous les soirs, Jean-Jacques Jaspers a gardé ce regard acéré sur l'actualité et les mouvements du monde. Il nous livre sa vision du syndicalisme, et un peu de son histoire...
- 12 **Finances - Cadres : le GNC à leurs côtés**
Le cadre, ce travailleur au statut hybride, super flexible, bien souvent sans responsabilité hiérarchique, dont on exige beaucoup et qui reçoit peu (nombreux devoirs mais peu de droits), accepte sa situation en espérant accéder rapidement aux avantages réservés au personnel de direction.
- 13 **Non Marchand - Employés comme ouvriers, même combat !**
Dans les institutions dans le secteur des Maisons de repos, des services d'Aide à la jeunesse, des Hôpitaux, du Socio-culturel, etc., l'effervescence des élections sociales s'annonce. Et elle concerne aussi bien les employés que les ouvriers.
- 14 **L'équipe à la Une - Pointculture, se réinventer pour continuer**
Nous vous racontions dans notre Droit de l'employé du mois de novembre 2019 les importantes modifications décidées en avril dernier par la direction de PointCulture. Pour rappel, celle-ci avait annoncé l'arrêt du prêt direct de médias, l'arrêt des discobus ainsi que l'arrêt d'achat de nouveautés.
- 15 **Elections sociales - Les élections sociales, un patrimoine à conserver**
La procédure des élections sociales bat son plein dans les entreprises qui doivent les organiser. Nous sommes en effet, suivant la date fixée dans votre entreprise pour le vote, à 90 jours de celui-ci, appelé moment X.
- 16 **Edito « Et Deliveroo du mal... »**
« Si on m'oblige à respecter les règles, alors je m'en vais ! » : c'est à peu près le raisonnement du patron de Deliveroo en Belgique, suite à l'ouverture récente d'un procès important.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Accord Non Marchand : 2 ans après la signature de l'Accord tripartite, c'est l'échec.

Après des semaines de négociations, c'est l'échec. Un accord social signé avec le gouvernement fédéral en octobre 2017 devait depuis faire l'objet de conventions collectives pour rendre effectifs les avantages prévus pour les 150.000 travailleurs du secteur.

Le 24 octobre dernier, une journée de grève nationale avait semblé débloquer la situation. D'autant qu'avec le Fonds Blouses Blanches, au moins 100 millions d'euros seront injectés dans les hôpitaux privés en 2020. Depuis, la désillusion plane.

De retard en absence de mandat, les employeurs ont postposé les négociations au-delà du délai convenu (31 décembre). Un dernier délai était fixé au lundi 13 janvier, ce qui aurait permis la signature des conventions le 27 janvier.

Lors de la séance de négociation (plus de 12 heures de réunion), il est apparu clairement que les fédérations patronales restent dans une logique de Win Win. Tout ce qu'elles concèdent doit être compensé.

Au cours de la journée, certaines concessions avaient pourtant été faites. On aurait pu penser qu'un accord était possible. Certaines conventions auraient pu faire l'objet d'un accord. Mais sur d'autres, manifestement, la position dogmatique des employeurs n'a pas permis d'aller jusqu'à un pré-accord à présenter aux instances respectives.

A ces instances maintenant d'analyser la situation et de prendre des initiatives.

Plafond de rémunération du Congé éducation payé

Dans le cadre de la législation sur le CEP, le législateur a défini un plafond de remboursement à l'employeur de la rémunération du travailleur qui suit une formation en CEP.

Ce plafond de remboursement permet aux employeurs de limiter la rémunération du travailleur pour ces heures de formations. Un certain nombre d'employeurs n'applique pas cette limitation.

Pour cette année sociale 2019-2020, le législateur a décidé de ne pas adapter ce plafond à l'indexation puisqu'il n'y a pas eu d'indexation depuis septembre 2018. Celui-ci reste donc le même que pour l'année sociale passée, c'est-à-dire la somme de 2.928€.



SAVE THE DATE

8 mars 2020

Marche Mondiale

La prochaine marche mondiale des femmes aura lieu à Bruxelles le 8 mars prochain à 14h. Plus d'infos dans le Droit de l'Employée du mois prochain, mais bloquez déjà la date !

PROTECTOS ? OU LA PROTECTION SOCIALE ?

En ce début d'année 2020, vous avez peut-être remarqué l'apparition d'une nouvelle agence privée « Protectos » offrant des services comme une place en maison de repos, en crèche ou encore des consultations médicales ? Une agence qui offre des services rapides, efficaces et très compétitifs... le rêve non ? Derrière cette agence, se cache en fait une campagne de la CNE visant à refinancer la protection sociale.

Certains essaient de nous faire croire que si la protection sociale était gérée par le secteur privé, ça nous reviendrait moins cher. Petite comparaison : aux Etats-Unis, il n'existe presque pas de système public pour les soins de santé, ses habitants doivent donc recourir à une assurance privée. Au total, l'ensemble des américains dépensent 17,2% de leur PIB pour payer leurs soins de santé contre 10,7% dans un système public comme la Belgique. Malgré qu'ils dépensent plus, les Etats-Unis arrivent dernier dans le classement des pays riches pour la qualité des soins. Si la protection sociale n'est plus financée à la hauteur de ses besoins, c'est moins de solidarité mais c'est aussi les finances de chaque citoyen qui en pâtiront. Dans un système privé, c'est tout de même nous qui passons à la caisse mais pour des soins de santé plus chers et de moins bonne qualité.

Dossier

Pourquoi remettre aujourd'hui le focus sur le financement de la protection sociale ?

social sont dans le rouge, c'est du côté des recettes qu'il y a un problème : les cotisations sociales contribuent de moins en moins au financement de la protection sociale, en cause notamment, les diminutions de cotisations sociales accordées aux employeurs via le Tax shift. Elles ont eu pour conséquence de faire diminuer les recettes de la protection sociale.

Aujourd'hui, la protection sociale est attaquée par tous les fronts. On essaie de nous faire croire que « ça coûterait bien trop cher ». On nous dit que les déficits actuels et futurs de la protection sociale sont dus à un dérapage des dépenses. Or, lorsqu'on analyse l'évolution des dépenses de la protection sociale, elles ne dérapent absolument pas et ont même connu une légère diminution depuis 2016. La cause ? De nombreuses économies imposées dans différents secteurs de la protection sociale (restriction des allocations de chômage, économie dans les soins de santé, augmentation de l'âge légal de la pension ou des RCC et des crédits-temps...). Par contre, il y a bien un souci du côté des recettes qui, depuis 2014, stagnent alors qu'avant, elles augmentaient de 3% par an. Si les comptes de la protection

Le problème se situe donc bien du côté des recettes et du financement de la protection sociale. Un financement qui est aujourd'hui plus essentiel que jamais pour continuer à couvrir efficacement les besoins de la population belge en termes de pensions, de soins de santé etc.

LÉGITIMITÉ ATTAQUÉE

Si aujourd'hui, le financement de la protection sociale est un enjeu important, c'est aussi parce que sa légitimité est attaquée de toute part.

D'autres nous disent que la protection sociale n'est plus efficace et ne diminue pas la pauvreté. En 2018, en Belgique, la proportion de personnes en risque de pauvreté est de 16%. Sans protection sociale, près de la moitié des Belges (44%) seraient en risque de pauvreté (Enquête EU-SILC). La protection sociale continue donc à être un système de solidarité qui empêche un bon nombre de personnes de se retrouver dans la pauvreté. Enfin, croire que la protection sociale « ne sert qu'à payer les chômeurs et que les travailleurs n'en ont pas besoin », c'est se tromper sur la réalité de ce qu'elle couvre.

Pour 100€ qui arrivent dans la caisse de la protection sociale, il y a...





Les allocations de chômage (en ce compris les crédits-temps et les prépensions) ne représentent que 10% des dépenses de protection sociale. La protection sociale, c'est avant tout des services dont tout le monde a besoin un jour dans sa vie : les soins de santé, les pensions, les allocations familiales, les crèches, etc.

MAIS ALORS, COMMENT ON FAIT POUR REFINANCER LA PROTECTION SOCIALE ?

A l'heure actuelle, ce sont principalement les cotisations sociales (les cotisations patronales et personnelles) prélevées sur les salaires qui financent la protection sociale à hauteur de 65%. Les 35% restant sont financés via des impôts et des taxes (notamment la TVA et le précompte mobilier).

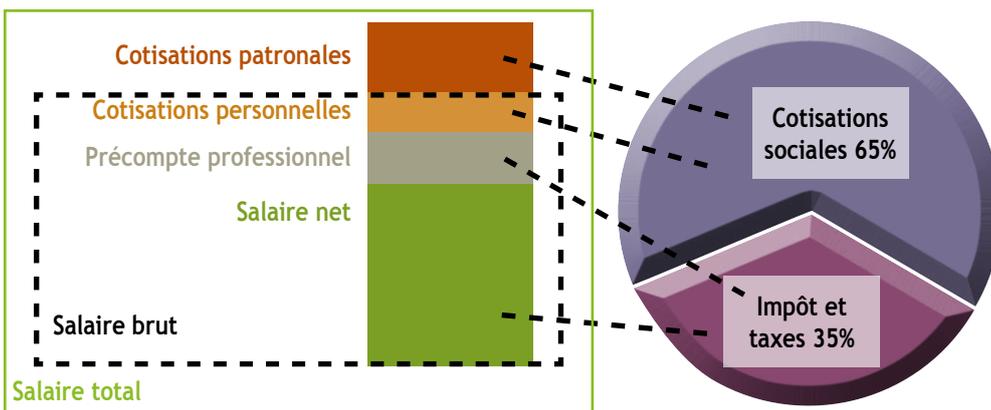
Une première chose à faire pour mettre un frein à la diminution des recettes de la protection sociale est de dire stop aux réductions de cotisations sociales. Que ce soit des réductions de cotisations sociales accordées aux employeurs sans garantie de création d'emplois comme dans le cadre du Tax shift (où les employeurs ont reçu environ 10 milliards d'euros de diminution de cotisations sociales) ou que ce soit via l'augmentation d'avantages extra-légaux et de rémunérations sans cotisations sociales. Par exemple, on estime que les voitures de société font perdre plus de 2 milliards d'euros par an aux caisses de l'Etat et de la Sécurité sociale. Selon le SPF Sécurité sociale, 11 avantages extra-légaux représentent à eux seuls 6,7 milliards qui échappent aux cotisations sociales.

Une deuxième manière de refinancer la protection sociale, c'est simplement d'augmenter les salaires bruts. Si les salaires bruts des travailleurs augmentent, tant les revenus disponibles que les cotisations sociales qui financent la protection sociale augmentent. Impossible direz-vous ? La part de la richesse produite qui va aux salaires ne cesse de diminuer depuis les années 1980, on essaierait de la refaire augmenter ?

Enfin, une troisième façon de refinancer la protection sociale est de faire contribuer d'autres types de revenus (pas uniquement les salaires via les cotisations sociales) à son financement. On sait qu'un impôt sur la fortune pourrait rapporter jusqu'à 2,3 milliards d'euros par an selon la Cour des comptes. Et si les gros patrimoines contribuaient aussi à la protection sociale ?

Clarisse Van Tiechelen

La protection sociale, qui paie ?



es accidents
t les maladies
ionnelles

11,5€ pour les
indemnités maladies
et invalidité

37€ pour
les pensions

10€ pour le chômage,
les crédits-temps et
les prépensions

25€ pour
les soins de santé

PENSIONS

FRANCE - BELGIQUE, MÊME COMBAT

Samedi 11 janvier 2020, une délégation de la CNE s'est jointe à la manifestation de l'intersyndicale à Lille contre la réforme des pensions. Pourquoi ce qui touche nos voisins français nous concerne ?

La réforme des retraites imaginée par le gouvernement Macron aurait des conséquences catastrophiques pour les Français. En quoi ce qui toucherait les Français nous concerne, nous ? Brièvement, parce que les politiques que le gouvernement français tente d'imposer sont les mêmes que celles que les gouvernements tentent d'imposer un peu partout en Europe. Un pas franchi en ce sens à l'étranger risque donc d'inspirer notre (hypothétique) futur gouvernement. Raison pour laquelle il est important de nous joindre à nos voisins en lutte.

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

Le gouvernement français souhaite imposer un système à points. Ce nouveau système envisagé signifierait travailler plus longtemps pour des pensions nettement plus basses. Il rendrait aussi les montants des pensions imprévisibles, et permettrait au gouvernement de les diminuer s'il avait besoin d'argent ! Ce système à points, le gouvernement Michel a voulu nous l'imposer en Belgique. Nous l'avons mis à la poubelle il y a deux ans et sommes solidaires de nos voisins français qui souhaitent en faire autant ; pour définitivement enterrer cette idée qui a diminué les droits et appauvri les pensionnés, partout où elle a été mise en œuvre.

PRIVATISER LES PENSIONS

Le gouvernement français imagine dispenser largement les gros salaires (au-dessus de 10.000€ bruts mensuels) de cotiser au système général des pensions. Ce qui aurait deux effets : asphyxier le financement géné-

ral du système et pousser ces employés et cadres très bien payés dans les bras de la pension par capitalisation organisée par des fonds de pension privés.

Dans un système par capitalisation, au lieu de cotiser aujourd'hui pour les pensions de nos parents (et des vieux d'aujourd'hui), on confie une part de son salaire à des fonds de pension qui le jouent en bourse. On promet des rendements faramineux... mais tous les 5 ou 10 ans, un crash financier emporte votre épargne et il faut repayer votre pension. Depuis la crise financière de 2008, les systèmes fondés sur la capitalisation privée ont échoué presque partout (mais rapporté des milliards aux assureurs et aux fonds de pension). Cette privatisation accrue des pensions était aussi un des objectifs du gou-

vernement Michel en Belgique. Elle a aussi été contrée par la mobilisation il y a deux ans. A nouveau, rien de plus normal que de rejoindre nos amis français pour renforcer la lutte contre la volonté de privatiser les pensions qui gagne du terrain en Europe.

JOINDRE LE GESTE À LA PAROLE

Enfin, la lutte en France nous concerne encore à deux points de vue.

Premièrement, pour votre syndicat, la solidarité n'est pas qu'un mot. Il s'agit donc de manifester une solidarité concrètement et non uniquement par des paroles et communiqués. Deuxièmement, chaque défaite (et chaque victoire) dans un pays d'Europe se répand tôt ou tard chez les voisins. Si les syndicats français échouent, le prochain gouvernement belge aura beau jeu de nous dire : les Français ont dû avaler ce système, pourquoi pas vous ?

C'est pourquoi il nous paraît indispensable à la CNE de soutenir nos collègues français dans ce combat !

Michaël Maira



Michel Reinard

Soutenez nos voisins en lutte

Vous aussi vous pouvez soutenir concrètement vos collègues français
 - en rejoignant les mobilisations organisées par les syndicats
 - mais aussi en alimentant les caisses de grève en surfant sur
<https://caissesdegreve.github.io/>

LE CEO JACKPOT DAY, L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT DES INÉGALITÉS !

6,22 jours, c'est le temps qu'il faut à un CEO du BEL20 (un CEO appartenant à une des 20 entreprises belges les mieux cotées en Bourse) pour gagner autant que le salarié médian belge en un an ! En 2020, le 10 janvier est donc le « CEO Jackpot Day ».



Cela signifie qu'un CEO du BEL20 gagne, en 2018, 42 fois plus que le salarié médian. Bingo non ?

Ce CEO Jackpot Day, c'est un peu l'arbre qui cache la forêt des inégalités. Quand on s'intéresse aux inégalités, il est important de prendre en compte non seulement les revenus provenant du travail (qu'on mesure ici lors du CEO Jackpot Day) mais aussi ceux provenant du capital. Si on pouvait mesurer les inégalités entre les revenus totaux d'un CEO du BEL20 et celui d'un salarié médian, le CEO Jackpot Day tomberait bien plus tôt dans l'année puisqu'un CEO a d'importants revenus du capital en plus de son salaire qu'un salarié n'a pas.

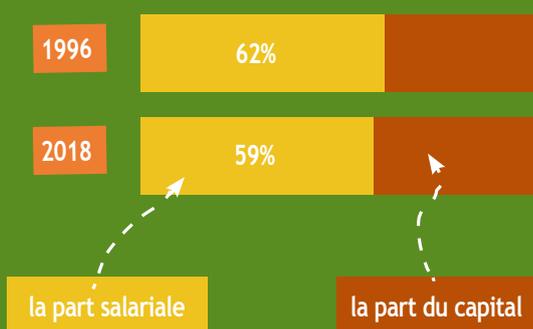
Au-delà des CEO, les inégalités de revenu entre les 10% les plus riches et les autres augmentent en Belgique comme ailleurs.



En Belgique, en 2016, les 10% les plus riches possèdent près de 30% des revenus avant impôt ce qui correspond au même montant que doivent se partager les 55% les plus pauvres de la population belge.

Une des raisons qui explique cette augmentation des inégalités. C'est la diminution de la part salariale dans la richesse. De quoi parle-t-on ? La part salariale, c'est la part de la richesse produite qui rémunère les travailleurs (via leurs salaires) tandis que la part du capital est la part de la richesse qui rémunère le capital (notamment les actionnaires via les dividendes).

La part salariale ne cesse de diminuer depuis les années 1990 : elle est passée de 62 à 59% entre 1996 et 2018.



Cela signifie que de moins en moins de richesse sert à rémunérer les salaires. Or, les salaires, c'est la principale (sinon la seule) source de revenus pour la majorité des gens. De leur côté, les 10% les plus riches ont capté plus de revenu soit en connaissant eux, des augmentations de salaires soit parce que leur revenu issu du capital a augmenté. Pour faire diminuer ces inégalités, deux solutions : faire augmenter les salaires réels des travailleurs pour faire augmenter la part salariale et diminuer l'écart de salaires entre le top du top de la distribution (les CEO du BEL20) et les autres.

Mobilité et travail (4)

ÊTES-VOUS PAYÉ EN VOITURE OU DANS LE TRAM ?

Vous effectuez certainement de nombreux déplacements pour votre travail : de votre domicile à votre lieu de travail le matin et inversement le soir, de votre travail vers un client en journée, du client vers votre domicile, etc. Tout ce temps passé dans votre véhicule, en transport en commun, à vélo, ou à pied, est-il considéré comme du temps de travail ?



MOBILITÉ & TRAVAIL

La prise en compte de vos temps de déplacement dans votre temps de travail est épineuse. Elle emporte de sérieuses conséquences : si le trajet constitue du travail, vous devez être payé (pas forcément au même salaire horaire), et vous bénéficiez des protections garanties pour les travailleurs. Cette question est donc cruciale.

TEMPS DE TRAVAIL

Commençons par un rappel utile : constitue du temps de travail tout le temps au cours duquel vous êtes à la disposition de votre employeur (le reste de votre temps est considéré comme du temps de repos, votre temps libre). Temps de travail n'est donc pas synonyme de travail effectif. Un médecin de garde peut être payé pour dormir dans son lit lorsqu'elle est appelable à tout moment pour soigner un patient en urgence. Même à son domicile, ce médecin demeure à la disposition de l'hôpital pendant toute la durée de sa garde. À l'inverse, lorsque vous prenez votre pause sur votre lieu de travail, le plus souvent, il ne s'agira pas de temps de travail, parce que votre employeur ne peut pas vous demander d'exécuter une tâche professionnelle durant votre pause (il existe de nombreuses règles différentes en fonction des secteurs et entreprises, lisez votre règlement de travail en cas de doute). Vous constatez que le lieu où vous vous trouvez importe peu, c'est surtout votre disponibilité pour votre employeur qui compte.

TYPES DE DÉPLACEMENT

L'assimilation du temps de déplacement au temps de travail est fonction du type de déplacement que vous effectuez. Plusieurs situations peuvent être ici distinguées.

Trajet domicile-travail : lorsque vous vous rendez de votre domicile à votre lieu de travail habituel, on considère que vous n'êtes pas à la disposition de votre employeur, et il ne s'agit donc pas de temps de travail. Par exception, si votre employeur vous demande de faire quelque chose durant le trajet (aller chercher un collègue, s'arrêter à un endroit pour prendre du matériel, etc.), on considère que c'est du temps du travail puisque vous êtes bien là à disposition de votre employeur.

Trajet domicile-travail sans lieu habituel de travail : si vous ne disposez pas de lieu habituel de travail et que votre activité consiste à effectuer à temps plein des prestations chez des clients, alors tous vos déplacements comptent dans votre temps de travail. Durant votre trajet entre votre domicile et votre premier client ainsi que durant celui entre votre dernier client et votre domicile, vous êtes à la disposition de votre employeur puisque c'est lui qui vous dicte vos trajets.

Trajet avec votre employeur : si vous effectuez vos trajets domicile-travail avec votre

employeur (pour vous rendre chez un client, par exemple), il s'agit de temps de travail puisque vous êtes sous son autorité.

Trajet travail-travail : lorsque vous allez d'un lieu de travail (habituel ou non) à un autre lieu de travail (habituel ou non), vous êtes à la disposition de votre employeur et le trajet est alors compté comme du temps de travail.

À côté de ces situations claires sur le plan juridique, il existe un cas aussi controversé que récurrent. Il s'agit de la circonstance d'un employé qui, disposant d'un lieu habituel de travail, démarre ou termine sa journée par une prestation en dehors de ce lieu de travail.

Par exemple, vous commencez votre journée par une réunion chez un client à 9h, et pour éviter les trajets inutiles, vous vous rendez directement sans passer par votre bureau. Qu'en est-il du trajet entre votre domicile et le client ? Certaines juridictions soutiennent qu'il s'agit de temps de travail, puisque vous respectez les directives de votre employeur en vous rendant chez le client, d'autres juridictions considèrent que ce n'est pas du temps de travail, puisque vous vous rendez librement chez ce client, comme si vous alliez normalement à votre bureau. D'autres juristes imaginent alors un compromis : le temps de déplacement qui excède éventuelle-



Shutterstock

ment la durée normale du trajet domicile-travail est compté dans votre temps de travail. Par exemple, si vous mettez un quart d'heure de tram de votre domicile jusqu'à votre bureau, mais une demi-heure de bus de votre domicile jusque chez le client, vous avez alors travaillé un quart d'heure (quant au trajet suivant entre le client et votre bureau, c'est un trajet travail-travail comme ci-dessus).

Une dernière situation peut être évoquée : les voyages professionnels. Dans ce cas, le

temps de travail effectivement presté à l'étranger est d'office compté dans votre temps de travail (par exemple, le congrès auquel vous assistez de 9h à 17h à Düsseldorf). Le temps libre à l'étranger est d'office considéré comme du temps de repos (par exemple, votre balade solitaire à Düsseldorf de 17h à 19h). Quant au temps de trajet, il s'agit d'une période durant laquelle vous êtes à disposition de votre employeur et qui est donc comptée dans votre temps de travail (par exemple, l'aller-retour Bruxelles-Düsseldorf en train).

AU CAS PAR CAS

Les règles ci-dessus peuvent être insuffisantes pour certaines situations. Tournez-vous vers votre règlement de travail qui doit traiter de ces questions plus précisément et prévenir les litiges potentiels. Le cas échéant, un détour par vos représentants syndicaux est utile, et si le conflit persiste, un recours au tribunal permet de dissiper les doutes sur les situations compliquées.

François-Xavier Lievens

Que nous est-il permis d'espérer ?

La question du temps de travail fait partie des revendications historiques du mouvement syndical. Au début du XIXe siècle, certains ouvriers travaillaient jusqu'à 16h par jour en usine. Les luttes sociales ont permis de réduire progressivement ce chiffre. Aujourd'hui, la durée d'une journée de travail n'excède, en principe, pas 9h (même si le dernier gouvernement a encore élargi les possibilités de déroger à ce maximum). Cependant, alors que les premiers ouvriers habitaient juste à côté des usines, un employé belge consacre aujourd'hui, en moyenne, 1h par jour à ses trajets domicile-travail, ce qui diminue le temps disponible pour la vie privée et familiale. Par ailleurs, lorsque le Forem ou Actiris adresse une offre d'emploi à un chômeur, celui-ci ne peut pas la refuser au motif que les déplacements sont trop longs tant que ceux-ci sont inférieurs à 4h par jour (oui oui, 4h par jour !). On exige des travailleurs une mobilité géographique toujours accrue.

Depuis un siècle, les déplacements domicile-travail n'ont cessé de s'allonger, et ils grignotent les avancées syndicales en matière de conciliation vie privée - vie professionnelle. En effet, durant ces tra-

jets, vous n'êtes pas à la disposition de votre employeur, mais vous n'êtes pas non plus disponible pour vos activités privées et familiales. Vous ne pouvez pas être avec votre famille, voir des amis, aller courir... vous devez être dans ce tram, cette voiture, sur ce vélo pour vous rendre au boulot. Il en va de même des pauses au travail, vous êtes libre mais incapable de faire ce que bon vous semble durant votre quart d'heure de repos.

Des idées existent pour remédier à cela. Tout d'abord, on pourrait ramener les lieux de travail près des quartiers résidentiels, plutôt que de multiplier les zonings industriels excentrés. Ensuite, la priorité doit être mise sur la réduction collective du temps de travail sans allongement des temps de trajet, cela permettra d'augmenter le temps libre des travailleurs. Enfin, une réflexion pourrait être menée sur la dichotomie juridique entre " temps de travail " et " temps de repos ". Les déplacements et les pauses, ces " temps intermédiaires ", pourquoi ne pas les reconnaître comme tels ? Mieux, pourquoi ne pas les compter dans le temps de travail et les rémunérer ?



Shutterstock

UNE PREMIÈRE ÉVALUATION DU PACTE VERT EUROPÉEN

En décembre, quelques jours après son entrée en fonction, la nouvelle Commission européenne a publié son « Pacte vert européen » (European Green Deal). Son ambition est de répondre aux énormes défis posés par le changement climatique et les multiples formes de destruction de l'environnement.

Ça se joue en Europe

La réponse à ces défis est considérée par la nouvelle Commission comme la « tâche déterminante de cette génération ». Le premier paragraphe de ce document de 24 pages souligne qu'« un million des 8 millions d'espèces présentes sur la planète est en risque d'extinction. Les forêts et les océans sont pollués et détruits ». Pour renverser ces tendances, le pacte vert décline 8 axes principaux. Le premier est l'accélération du rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Le GIEC¹ estime que d'ici à 2050 la planète devra atteindre la neutralité carbone² pour éviter un réchauffement climatique catastrophique. Une loi climat européenne intégrant cet objectif est donc annoncée pour mars 2020. Les transformations qui permettront d'atteindre celui-ci sont détaillées dans les 7 autres axes. Elles concernent l'énergie, les bâtiments, le transport, l'économie circulaire, la biodiversité... La Commission chiffre à 260 milliards d'euros annuels le montant des investissements supplémentaires requis, soit 1,5% du PIB de l'UE.

Forcément lacunaire à ce stade, ce plan d'investissement impliquera des investissements publics, des prêts de la Banque européenne d'investissement (BEI) - transformée

en « banque climat » - mais surtout un effort des entreprises. Le pacte vert semble donc reposer principalement sur un hypothétique engagement écologique du secteur privé. Deux dimensions supplémentaires du plan retiennent l'attention. La dimension sociale d'abord. Pour protéger les travailleurs pendant leur emploi à cause du déclin d'activités polluantes, un « Fonds de transition juste » sera créé. Il financera notamment des formations professionnelles pour les travailleurs contraints de changer d'emploi à cause de la transition climatique. La dimension éducative et culturelle est aussi mise en avant. La Commission veut financer des initiatives améliorant les connaissances et les compétences des étudiants d'école et d'université par rapport à l'environnement.

URGENCE, COHÉRENCE, POST-CROISSANCE

À ce stade, le principal mérite du pacte vert européen est symbolique. Ursula von der Leyen réagit aux mobilisations citoyennes et sort un pacte dès le début de sa présidence, en le présentant comme le fil conducteur de son action. Elle charge le numéro deux de la Commission, Frans Timmermans, de le mener à bien. Elle souligne l'importance

de l'éducation et de la participation de la société. Au-delà des symboles, c'est sur ses actes qu'il faudra la juger. Et là, plusieurs remarques s'imposent. Tout d'abord, il faut avancer le calendrier. C'est dès maintenant que l'avenir de la planète se joue. La loi climat de mars prochain devra donc fixer ses objectifs par rapport aux prochaines années, sans attendre 2050. Ensuite, il faut aller plus loin dans l'alignement des politiques européennes avec le pacte. L'actuelle négociation d'un accord commercial avec le Mercosur (comprenant le Brésil) doit être suspendue. Cet accord serait catastrophique pour la forêt amazonienne, en renforçant l'exportation de ses ressources naturelles vers l'Europe. Puis, il faut une révision des règles budgétaires européennes.

À l'heure actuelle, celles-ci freinent les investissements des gouvernements dans des politiques écologiques (transport public, primes au logement, réparation des milieux naturels...) au lieu de les encourager. Enfin, plus fondamentalement, il faut questionner le dogme de la croissance économique. La Commission popularise son pacte vert comme une « nouvelle stratégie de croissance ». Elle devrait au contraire écouter les nombreux économistes et scientifiques qui montrent que la survie de la planète est rigoureusement impossible si la croissance continue.

Etienne Lebeau

¹ Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

² La neutralité carbone est définie comme étant zéro émission nette tous gaz à effet de serre confondus.

Jean-Jacques Jaspers

CELUI QUI PRÉSENTAIT LE JT...

S'il ne présente plus le JT de la RTBF tous les soirs, Jean-Jacques Jaspers a gardé ce regard acéré sur l'actualité et les mouvements du monde. Il nous livre sa vision du syndicalisme, et un peu de son histoire...

Il nous reçoit dans son grand salon blanc aux étagères chargées de livres d'art et nous prévient d'emblée : « *Moi, mon entrée dans le monde syndical, ce n'est pas du tout du côté du syndicat chrétien* ». Jean-Jacques Jaspers a 16 ans quand, avec un groupe d'étudiants, il crée le CIA, le Comité Inter Athénée. Leurs revendications portent sur les conditions d'obtention des bourses, l'organisation de l'enseignement ou les méthodes pédagogiques. Georges Debunne, secrétaire général de la CGSP, entend parler d'eux et leur propose de créer une section étudiante de la CGSP dans l'enseignement secondaire. Mais le projet tourne court, et bientôt les lycéens intègrent l'université. « *J'étais en droit, à l'ULB. Après mai 68, avec Marcel Liebman, Hugues Lepaige et Claude Javaux, on a fondé une revue qui s'appelait Mai et qui visait à prolonger un peu dans le monde politique la force contestataire du mouvement étudiant.* »

En 1970, il entre à la RTB. « *On était tous syndiqués à la CGSP, c'était vraiment le repaire des anciens soixante-huitards* ». Il commence à donner des formations à la communication dans les centrales syndicales, d'abord à la CGSP, « *et puis c'est devenu plus pluraliste, je suis aussi allé à la CSC. J'ai toujours été partisan du front commun* », ajoute-t-il, « *je trouve que le pluralisme syndical n'est pas vraiment une force. Dans les pays où il n'y a pas de concurrence entre les syndicats, ils sont plus forts.* »

« *Pour moi* », enchaîne-t-il, « *tout affaiblissement du mouvement syndical est une véritable catastrophe, une victoire terrible du capital sur le travail. Le syndicat est la seule force alternative dans la société actuelle. On détricote la concertation sociale de telle sorte que, aujourd'hui, les organisations syndicales sont en position défensive.* »



La cause en est, selon lui, l'évolution du monde du travail où le salariat est de moins en moins le mode dominant. « *Il y a une sorte de victoire culturelle du patronat et du capital. Ils ont réussi à faire passer l'idée que tu pouvais t'en sortir tout seul dans la vie et que tu étais dans un rapport interindividuel avec le patron. Même si le syndicalisme belge n'est pas le plus mal portant, les gens ont de plus en plus une attitude consumériste, ils n'ont plus le sentiment d'être partie intégrante du syndicat et le voient comme une institution parmi d'autres* ». « *Et pourtant,* » insiste-t-il, « *le syndicat est le seul contrepoids à ce rouleau compresseur du pouvoir et du capital, à la perte de la conscience collective, à la perte des repères.* »

Pour lui, il n'y a pas de rapport de force sans la constitution d'une structure intermédiaire. « *Les gilets jaunes, par exemple, ce sont des individus qui s'agglomèrent de temps en temps, pour certaines choses, mais qui ne se structureront pas et c'est ça qui fait leur faiblesse, même si c'est l'expression d'une véritable révolte.* »

Quand on lui demande si nos modes d'action sont en cause, il relève que dès qu'une action apparaît comme corporatiste, elle est moins populaire. « *Même si les gens peuvent se rendre compte que les revendications sont légitimes, ils ne se sentent pas concernés, alors qu'ils sont*

aussi des travailleurs. Il faut transcender les divisions traditionnelles des organisations syndicales, s'inscrire dans une revendication globale. »

Et pour ça, la formation est primordiale. « *Je pense que la formation permanente est vraiment la clé fondamentale, elle fait découvrir de nouveaux horizons aux gens, ça les*

met dans un autre état d'esprit. Est-ce que les organisations syndicales en font encore assez ? Il y a une vraie intelligence collective, mais il faut la susciter, l'activer et ça demande sans doute des réflexions sur des nouvelles manières de communiquer, de mobiliser, de rassembler dans la société numérique d'aujourd'hui. Ce n'est pas facile, c'est vrai, pourtant c'est absolument vital. »

Propos recueillis
par Linda Léonard

Jean-Jacques Jaspers

- journaliste à la RTBF pendant 33 ans
- président du Conseil de déontologie journalistique
- participe à l'émission "C'est presque sérieux", sur La Première.

Cadres

LE GNC À LEURS CÔTÉS

Le cadre, ce travailleur au statut hybride, super flexible, bien souvent sans responsabilité hiérarchique, dont on exige beaucoup et qui reçoit peu (nombreux devoirs mais peu de droits), accepte sa situation en espérant accéder rapidement aux avantages réservés au personnel de direction.

Cette description « alambiquée » est pourtant une réalité pour nombre de cadres qui, en plus, n'atteindront jamais le nirvana.

Au sein de la CNE, le Groupement National des Cadres (GNC) a été instauré pour permettre une action spécifique en faveur des travailleurs avec un statut de Cadres. Il n'a, bien entendu, jamais été question de créer un syndicat corporatiste, mais bien, au sein de la CNE, d'offrir un espace répondant le mieux possible aux aspirations collectives des cadres.

Au vu de l'augmentation constante du personnel "Cadre" dans de nombreuses entreprises, la CNE saisit l'importance du phénomène et donne au GNC la place qu'il mérite. Bien entendu, nous multiplions les collaborations avec notre organisation sœur l'ACV

Puls (ex-LBC) qui prend en charge les cadres CSC du côté néerlandophone. Au niveau international, nous collaborons avec Eurocadres (le syndicat européen des cadres). Au sein de la CNE, le GNC s'organise autour de son Bureau National représenté par le permanent national, les permanents régionaux ayant la responsabilité des cadres ainsi que par des militants cadres des différents secteurs de la CNE.

Le Bureau National GNC a d'ailleurs mis en place un plan de travail précis pour l'année qui vient. Concrètement, la communication va être développée, les collaborations (particulièrement avec ACV-Puls et Eurocadres) vont se multiplier et évidemment, les élections sociales feront partie intégrante de notre plan de travail.

Le GNC a d'ailleurs organisé une assemblée des cadres sur le thème des élections sociales

le 23 janvier dernier. Plus de 80 militant(e)s se sont réunis dans l'espoir de susciter de nouvelles vocations. Lors de cette assemblée, plusieurs outils de campagne ont été distribués afin de les aider à recruter.

- ❶ La brochure « Les cadres s'engagent ! » leur donne quelques arguments.
- ❷ La première revue CSC Cadres est orientée élections sociales.
- ❸ Le triptyque affiliation explique aux cadres que le syndicat est aussi pour eux.

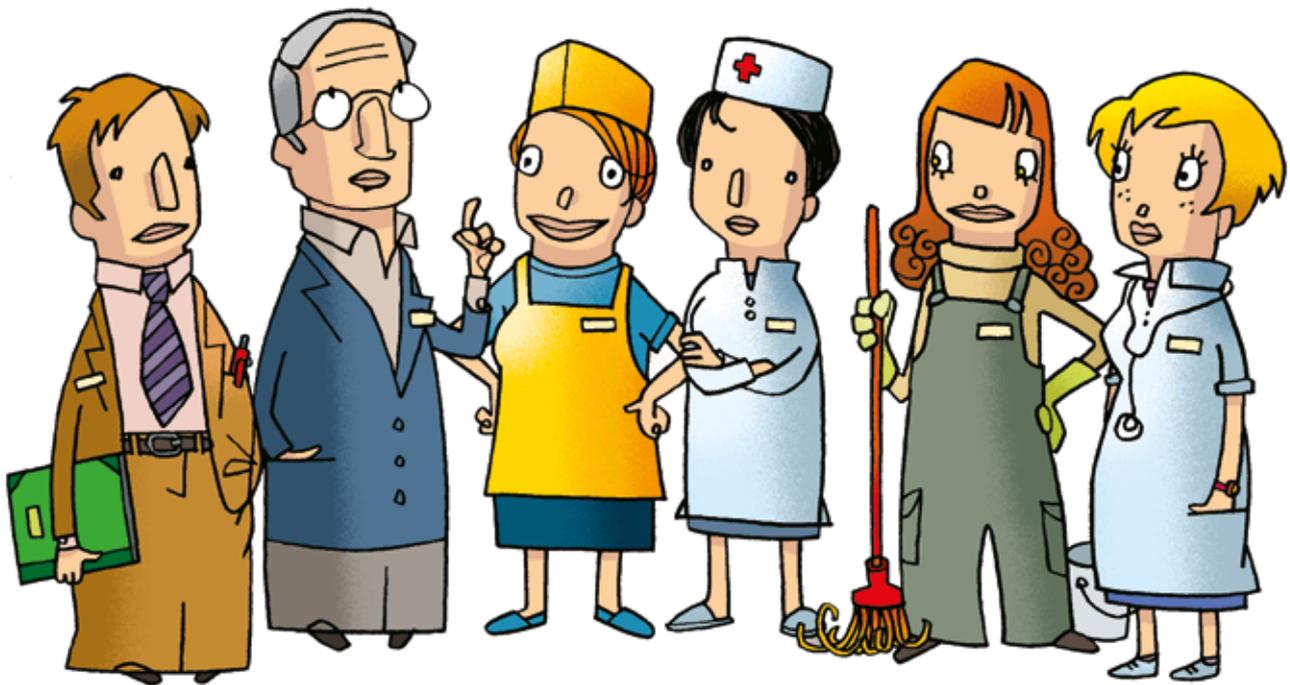
Ces documents peuvent vous être envoyés sur simple demande auprès de csc.cadres@acv-csc.be

Outre une présentation sur les élections sociales, sur Eurocadres (syndicat européen) et sur l'organisation néerlandophone sœur (ACV Kaders), les militants présents ont également pu échanger les trucs et astuces pour une campagne élections sociales réussie. Ils ont également pu choisir les thèmes de formation pour l'année à venir et, cerise sur le gâteau, le slogan des cadres CNE-GNC pour les prochaines élections sociales. Cette journée fera d'ailleurs l'objet d'un article dans le prochain numéro de votre revue Cadres CSC.

Jean-Marc Lepied

Cadres





EMPLOYÉS COMME OUVRIERS, MÊME COMBAT !

Dans les institutions dans le secteur des Maisons de repos, des services d'Aide à la jeunesse, des Hôpitaux, du Socio-culturel, etc., l'effervescence des élections sociales s'annonce. Et elle concerne aussi bien les employés que les ouvriers.

Tous les jours, les délégués et permanents de terrain tentent de convaincre les collègues de les rejoindre dans la belle aventure de la défense collective de leurs droits. Malgré les interrogations légitimes que se posent les candidats à l'idée de s'engager dans un tel mandat, nous nous réjouissons d'accueillir en mai 2020 de nouveaux représentants syndicaux infirmiers, éducateurs, aides familiales, puéricultrices, animateurs, etc.

Ces nouveaux élus intégreront des équipes syndicales complémentaires, qui se veulent les plus représentatives possibles des réalités différentes vécues par les travailleurs. Ces nouveaux élus rejoindront une organisation syndicale combative sur le terrain de l'entreprise, afin d'œuvrer quotidiennement à l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous, mais aussi très active sur le terrain de l'interpellation politique.

Malheureusement, il est parfois plus difficile d'y emmener la collègue qui prépare quoti-

diennement les repas des jeunes accueillis ou encore le collègue qu'on appelle quand le robinet fuit, ou même la collègue qui permet aux bénéficiaires de vivre dans une chambre propre.

Le Non Marchand souhaite atteindre une meilleure représentativité de tous les métiers, en ce, y compris des travailleurs ouvriers. A titre d'exemple, dans le secteur de l'Accueil et de l'Hébergement des personnes handicapées, les ouvriers représentent près de 1.700 travailleurs, sur un total de près de 11.100 travailleurs.

Cette catégorie de travailleurs cumule deux particularités d'importance, sur lesquelles leur organisation syndicale se doit d'agir. D'une part, qu'ils travaillent en Région wallonne ou en Région bruxelloise, leur niveau de rémunération est très bas (si le travailleur est à mi-temps, sa rémunération mettra 14 années à dépasser le seuil de pauvreté !). D'autre part, dans beaucoup d'institutions, ils participent à la vie communautaire ;

directement ou indirectement, ils côtoient les bénéficiaires et sont identifiés par ces derniers comme acteurs de l'institution.

Sans pour autant vivre les mêmes difficultés que leurs collègues éducateurs (flexibilité horaires, travail de nuit, etc.), ces travailleurs sont souvent considérés comme exerçant les fonctions les moins importantes à la bonne marche institutionnelle : pas de formation, pas de réunion d'équipe, parfois manque d'outils de travail nécessaires à la bonne exécution du travail, etc.

La CNE défend le fait que chaque métier contribue à un service de qualité, quelle que soit la distance qui le sépare du bénéficiaire ; mais aussi le fait que chaque métier ait accès à la formation continuée et qualifiante, que chaque métier travaille dans de bonnes conditions, que chaque métier bénéficie d'une rémunération juste ainsi que d'un temps de travail suffisant.

C'est la diversité des équipes syndicales qui permet les victoires collectives.

Si vous travaillez dans une institution du Non Marchand où des élections sociales seront organisées, prenez contact avec le permanent syndical qui suit votre entreprise. Vos collègues ont besoin de vous !

Maité Snyders



L'équipe à la Une

POINTCULTURE, SE RÉINVENTER POUR CONTINUER

Nous vous racontions dans notre Droit de l'employé du mois de novembre 2019 les importantes modifications décidées en avril dernier par la direction de PointCulture. Pour rappel, celle-ci avait annoncé l'arrêt du prêt direct de médias, l'arrêt des discobus ainsi que l'arrêt d'achat de nouveautés.

Fin novembre, pourtant, la Ministre de la Culture, communiquait aux travailleurs la suppression de la plupart de ces mesures. Ce revirement de situation, nous le devons grandement aux mobilisations conjointes des équipes syndicales et des usagers. Rencontre avec Christophe, délégué CNE PointCulture.

Comment ont été accueillies les décisions prises par la direction ?

La direction a informé le personnel lors d'une assemblée. Dès celle-ci, nous avons bien senti que le personnel n'adhérait pas du tout au projet de la direction. Les représentants du personnel, en front commun, ont alors créé un questionnaire diffusé à tout le personnel. C'était une première pour nous, on a eu plus de 80% de réponses. Dans celles-ci, on a eu 80% de personnes qui n'étaient pas d'accord avec ces mesures.

Quelle suite avez-vous décidé de donner ?

Suite à cette enquête, on s'est dit qu'on pouvait agir, que le personnel était tout à fait en accord avec notre réaction. Voyant qu'on n'arrivait pas à être entendus lors des conseils d'entreprise suivants, on a déposé un préavis de grève en juin. Suite à celui-ci, la présidente de la commission paritaire est

venue faire une conciliation au Siège.

Cela a-t-il permis d'ouvrir la discussion avec l'employeur ?

Nous avons exigé d'être à leurs côtés pour discuter du contenu du plan stratégique dans ses 3 phases : le plan de restructuration du personnel, le plan financier et la finalisation du texte du plan stratégique qui sera remis à la ministre. Des rendez-vous étaient donc planifiés durant juillet-août, ce qui n'est pas évident en raison des départs en vacances des uns et des autres mais on a réussi à organiser un calendrier permettant à un maximum de représentants d'être là à chaque fois.

Pour quels résultats ?

Sur le plan du personnel, nous avons réussi à obtenir une bonne revalorisation barémique d'un nombre important de collègues. Puisqu'ils changeaient de fonction, le barème octroyé jusqu'ici ne correspondait plus. Et on a donc convaincu l'employeur qu'ils devaient alors les faire monter d'une catégorie.

Sur le plan financier, nous avons demandé au personnel si des départs volontaires pouvaient être envisagés ; ce qui a été le cas.

Une seule personne a finalement été licenciée par la direction.

Quant à la construction du texte, il n'a pas été possible d'en discuter avec eux. Plusieurs collègues se sont donc réunis pour rédiger un plan stratégique parallèle que la délégation syndicale a ensuite soumis au conseil d'administration.

Vous avez également reçu un très grand soutien extérieur...

Tout à fait, les usagers des différents PointCulture se sont mobilisés également avec nous et ont participé aux actions mises en place. Ils ont notamment rassemblé 14.000 signatures pour la pétition qu'ils ont créée. Celle-ci a été remise au Cabinet de la ministre de la Culture conjointement par des représentants des usagers et des représentants syndicaux. Cela a réellement renforcé notre action.

Quelles sont les difficultés rencontrées pour votre équipe ?

Ce qui complique notre fonctionnement, c'est que nous sommes dispersés entre les différents points de PointCulture en Wallonie et Bruxelles. On ne se croise pour ainsi dire jamais réellement sur nos lieux de travail. On communique donc énormément par mail et notre permanente organise quelques réunions par an également. L'équipe CNE n'est pas très grande mais est vraiment solidaire et soudée.

Propos recueillis par Florence Boisart

ELECTIONS SOCIALES 2020

LES ÉLECTIONS SOCIALES, UN PATRIMOINE À CONSERVER

La procédure des élections sociales bat son plein dans les entreprises qui doivent les organiser. Nous sommes en effet, suivant la date fixée dans votre entreprise pour le vote, à 90 jours de celui-ci, appelé moment X.

Après s'être penché sur l'intérêt d'avoir des représentants des travailleurs dans les entreprises, on peut conclure que la concertation sociale organisée via les CE et les CPPT est une réelle opportunité pour le dialogue social. Le CE et le CPPT peuvent, à travers leurs compétences réciproques, être des organes très constructifs au sein desquels travailleurs et employeurs trouvent ensemble les moyens d'améliorer l'entreprise.

Toutefois, l'organisation des élections est une « grosse » affaire. Elles sont le fruit d'une procédure longue, complexe et très réglementée. La procédure actuelle n'a pratiquement pas évolué depuis 1948 ; excepté que pour la première fois, les intérimaires seront autorisés à participer au vote, sous certaines conditions. Le vote électronique est également quelque peu élargi.

Voyons ce mois-ci quelques arguments des employeurs contre les élections sociales :

C'est un processus archaïque. « Il n'est plus du tout en phase avec notre époque et le monde de l'entreprise d'aujourd'hui. Cela engendre des quantités incroyables de papier, les couloirs sont remplis d'affiches... Au 21e siècle, c'est tout simplement surréaliste ». D'autres employeurs disent que « les syndicats tiennent à la procédure actuelle parce que les multiples étapes qui l'émaillent sont autant d'occasions de faire parler d'eux auprès des travailleurs. »

Soyons sérieux. La procédure est longue certes (150 jours) et complexe. Mais un employeur peut anticiper et avoir une bonne préparation. Ceux qui prennent leurs renseignements à temps et s'entourent de l'expertise adéquate s'assurent une procédure électorale sans heurts et une concertation sociale équilibrée par la suite. La pro-

cédure est réglementée car c'est nécessaire. Durant la procédure, des documents sont fournis par l'employeur. Il faut les examiner, il faut parfois réclamer, faire un recours dans certains cas, il faut aller au tribunal du travail. Cette méthode, fastidieuse s'il en est, est nécessaire pour la sérénité du scrutin.

Pour le moment, la loi impose toujours la constitution de bureaux de vote, même pour les entreprises qui ont opté exclusivement pour le vote électronique. Le système sera vraiment parfait le jour où les travailleurs pourront se connecter et voter depuis n'importe quel appareil et à n'importe quel moment. Les résultats pourraient également être centralisés sur un logiciel qui mixerait la gestion et le traitement des votes et générerait les résultats complets. Ce sera peut-être pour 2024, qui sait ?

En ce qui concerne le vote électronique, peut-on vraiment nous reprocher d'avoir bloqué la décision d'élargissement du vote électronique dès lors qu'une série de questions de sécurité, d'anonymat se posent ?

Rappelons que seuls les travailleurs disposant d'un ordinateur personnel à leur poste de travail habituel pourront voter à partir de ce poste. Le vote via smartphone ou tablette ne sera pas permis, ni via l'installation d'un nouvel ordinateur. Pour tous les autres travailleurs de l'entreprise, il faudra aménager un bureau de vote afin qu'ils puissent émettre leur vote sous surveillance. Enfin, n'oublions pas que les dispositions qui ne font pas l'objet d'une dérogation explicite restent en vigueur. Par exemple, un bureau de vote doit encore être mis sur pied et la composition des collèges électoraux est exactement la même que pour le vote sur papier.

A terme, ne risque-t-on pas d'avoir des élections sociales sous forme digitale avec des logiciels du privé et sous la surveillance des secrétariats sociaux ?

Martine le Garroy



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	
	Centrale Nationale des Employés	Florence Boisart	Etienne Lebeau
		Martine le Garroy	Linda Léonard
		Michaël Maira	Alice Mazy
		Maité Snyders	Clarisse Van Tichelen
	@CNEGNC	Dessin : Serge Dehaes	
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard	

« ET DELIVEROO DU MAL... »

« Si on m'oblige à respecter les règles, alors je m'en vais ! » : c'est à peu près le raisonnement du patron de Deliveroo en Belgique, suite à l'ouverture récente d'un procès important. L'inspection du travail et l'ONSS (la Sécu) estiment que les coursiers qui livrent des repas pour Deliveroo devraient être considérés comme des salariés. Et qu'il aurait fallu, dès lors, leur payer de vrais salaires, complétés de cotisations sociales, et leur garantir un ensemble de droits du travail.

Bon nombre de coursiers, notamment soutenus par la CNE et la CSC, espèrent être « requalifiés » en salariés. Le procès ne fait que commencer, mais le patron avertit déjà : Deliveroo pourrait diminuer son activité, voire s'en aller.

Faut-il s'alarmer de ce chantage ? Nous croyons que non : nous avons vécu longtemps sans Deliveroo et compagnie, et nous vivons encore très bien après leur départ. La société dont nous rêvons n'exige pas qu'à toute heure du jour on puisse se faire livrer une pizza par un cycliste précaire payé des clopinettes. L'idéal serait plutôt que chacune et chacun ait le temps de cuisiner paisiblement ce dont il a envie.

Oui, me direz-vous, mais de temps en temps, c'est quand même agréable de succomber à la tentation d'un extra : le petit plaisir d'un repas livré à la maison. D'accord. Mais si ce service est précieux, n'est-il pas normal que le livreur soit payé correctement ? Payé et protégé ! Car si on dit parfois « tout travail mérite salaire », en réalité tout travail mérite beaucoup plus : salaire, contrat, assurance contre les accidents, et protection sociale.

Au lieu de cela, le modèle Deliveroo ne donne quasiment rien aux coursiers, mais prélève pour la multinationale une rente que rien ne justifie. Que penser d'un modèle d'entreprise « futuriste » dont les deux principaux instruments sont le vélo, inventé il y a 150 ans, et le refus des lois sociales, généralisées depuis près d'un siècle ?

Dans le fond, Deliveroo, c'est Germinal avec un smartphone... Qu'est-ce qui empêcherait, pourtant, d'utiliser le vélo et le réseau GSM pour faire des livraisons écologiques en respectant les travailleurs, comme le fait par exemple la coopérative « Molenbike » ?

La réalité, finalement, est assez simple : Deliveroo et les autres « plateformes » semblables croient pouvoir s'affranchir des règles. Il est évident que chaque coursier dépend entièrement de Deliveroo : mais on fera semblant qu'il est un indépendant. Résultat : des coursiers qui gagnent autour de 5€ de l'heure, sans aucune sécurité d'emploi - on peut les exclure du jour au lendemain - et sans aucune protection sociale. Et sans que Deliveroo mette un euro dans les caisses de la solidarité. C'est finalement la seule utilité réelle de Deliveroo : nous montrer concrètement à quoi ressemblerait notre monde si, comme en rêvent certains patrons, on jetait par-dessus bord la Sécurité sociale et le Droit du Travail. Une société d'esclaves précaires, corvéables à merci.

Car il ne faudrait pas croire que très mal payer le travail soit la seule chose qui motive Deliveroo et consorts. L'essentiel, pour eux, c'est aussi de disposer de travailleurs sans droits et sans protection, à qui on peut dès lors tout imposer. Qui accepterait, sinon, de pédaler sous la pluie dès qu'on le sonne, pour quelques sous ? Dans plein d'autres entreprises, il y a besoin de flexibilité : simplement, là où les travailleurs ont des droits, cette flexibilité est négociée, payée et limitée.

Donc, le patron de Deliveroo en Belgique a peut-être raison : son modèle, pour prospérer, a besoin de travailleurs sans droits. Mais, fort heureusement, nous n'avons pas besoin de son modèle. Ce dont nous avons besoin, c'est de consolider et financer correctement la Sécurité sociale : lire en pages 4 & 5 la présentation de notre campagne « Protectos ». Alors, que Monsieur Deliveroo prenne ses cliques et ses claques et s'en aille s'il le veut : on peut vivre sans exploiter des faux indépendants pour nous livrer nos pizzas ; mais on ne peut pas vivre sans Sécu !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*