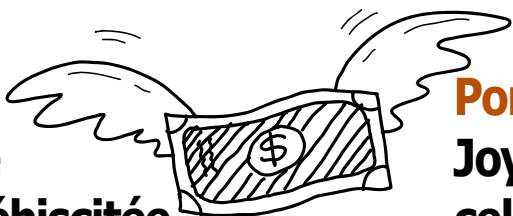


Actualité

**La justice
fiscale plébiscitée
par les Belges**



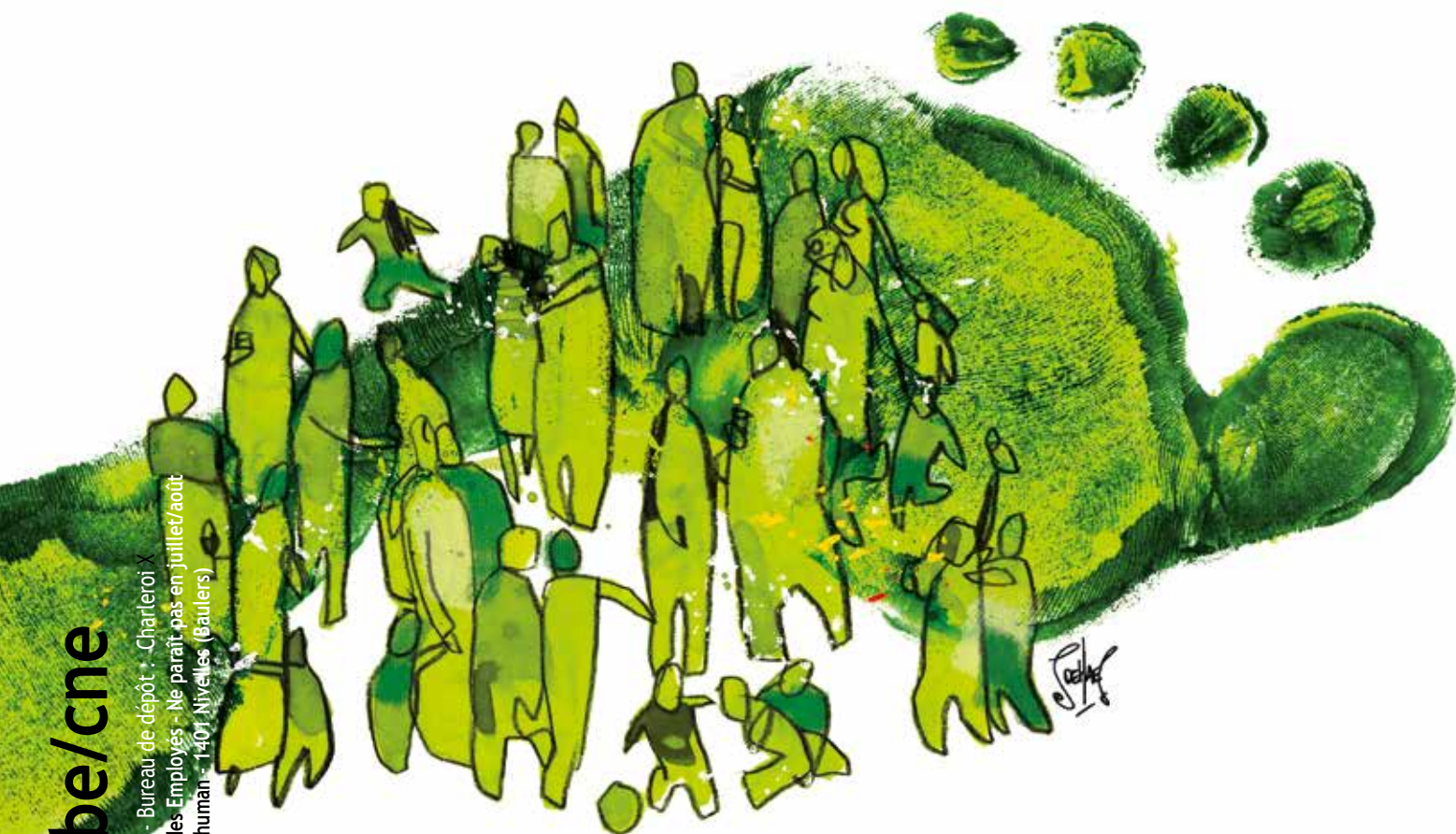
Portrait

**Joy Slam,
celle qui
slamait...**

Non Marchand

**La démocratie sociale
et l'efficacité syndicale
font-elles bon ménage ?**

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Quel impact dans votre travail ?

www.lacsc.be/cne

Janvier 2020 n° 1 - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Boulers)

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Congrès CSC 2019 : #queltravaildemain - un monde en transition (2/2) - Transition écologique : quel impact pour votre travail ?

Le Congrès de la CSC s'est tenu à Ostende en octobre dernier. Au cours de celui-ci, il a principalement été question de l'impact des transitions numérique et écologique sur le travail. Au cours de cette série, nous dressons le tableau de ces deux transitions, en terminant ce mois-ci par l'écologique.

6 Actualité - La justice fiscale plébiscitée par les belges

Les grandes entreprises et les plus hauts revenus, au contraire des PME et des classes moyennes, ne contribuent pas assez à l'impôt. Telle est l'opinion largement majoritaire dans la population belge, selon un sondage IPSOS réalisé par le CNC-D-11.11.11 en partenariat avec la RTBF et La Libre Belgique.

7 Infographie économique - Le système des voitures de société à la loupe !

Une voiture de société, c'est une voiture fournie par votre employeur qui peut aussi être utilisée pour les déplacements privés.

8 Chronique juridique - Mobilité et travail (3) : Le budget mobilité

Chaque mois, découvrez des droits concrets liés à votre mobilité vers et depuis votre lieu de travail. Ce mois-ci, faisons le point sur une nouvelle forme de rémunération liée à votre mobilité : le budget mobilité.

10 Ça se joue en Europe - Il était une fois l'Eurogroupe

« Un thriller fascinant et instructif », déclare le journal français La Croix à propos du récent film de Costa-Gavras Adults in the room.

11 Portrait - Celle qui slamait...

Elle slame sur les scènes de Bruxelles et du monde. Elle prête sa plume pour les causes qu'elle trouve justes. Joy Slam est une artiste de son temps, engagée et fière. Elle nous parle de sa flamme, de sa vie et de ses combats. A toute vitesse et en rythme, comme elle déclame.

12 Finances - Les banques, les assurances et le citoyen

En décembre, deux équipes CNE ont manifesté publiquement leur désaveu envers les politiques de leurs institutions. L'ensemble du secteur financier, au prétexte du digital et des taux bas, prend des mesures drastiques de compression du personnel, mais s'attaque aussi à ses propres clients.

13 Non Marchand - La démocratie sociale et l'efficacité syndicale font-elles bon ménage ? La preuve par #lesmardisdesblousesblanches

Depuis juin, le personnel des secteurs de la Santé se mobilise autour d'un concept simple lancé par la CNE : « Exprimez votre malaise, votre ras-le-bol dans votre entreprise. Soyez créatifs, dynamiques, entraînants. Mais faites-le un mardi sous le même slogan des " mardis des blouses blanches " ».

14 L'équipe à la Une - CHIREC : 4,5 jours en plus par an !

En ce mois d'octobre, la reconnaissance du temps de vestiaire comme temps de travail a enfin été signée au sein du CHIREC. Un combat mené par les délégués CNE depuis des années que nous raconte Christine.

15 Elections sociales - On compte sur vous

Le moment des élections sociales est essentiel car nous vivons dans une société où le néolibéralisme grignote toujours plus de terrain au détriment des travailleuses et des travailleurs.

16 Edito - On pourrait faire de l'argent avec vos enfants (Mais est-ce vraiment une bonne idée ?...)

Il y a six mois, on a hérité d'un gouvernement dont la Déclaration politique prévoit notamment « d'étendre le système des Titres-Services à l'accueil et au transport d'enfants de 3 à 11 ans »...

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Bonne année !

En 2020, année d'élections sociales, faites entendre votre voix !

2019 s'achève et 2020 pointe le bout de son nez... En cette fin d'année, l'équipe CNE tient à vous remercier chaleureusement pour votre confiance et votre fidélité. Grâce à votre cotisation et à celles de nos 170.000 autres membres, la CNE a pu, cette année encore, fournir un service personnalisé à ses affiliés et réaliser de nombreuses avancées sociales, que ce soit dans les entreprises, les secteurs ou, avec la CSC, pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi. 2020 aura une saveur particulière pour vos délégués syndicaux vu qu'il s'agira d'une année d'élections sociales. Il s'agira donc d'une très bonne année pour faire entendre votre voix.

En avant avec la NewB !

La CNE se réjouit de la réussite du pari lancé par la coopérative NewB, le cap des 35 millions d'euros ayant été largement dépassé. Avec d'autres organisations de la CSC, la CNE a pris des parts « associatives » dans ce projet, historiquement en 2012 et à nouveau lors de la récente et décisive campagne de souscription. Surtout, la CNE et beaucoup de ses militants ont diffusé l'information, organisé des débats, encouragé leurs collègues à faire réussir ce projet dingue : redonner une banque coopérative aux travailleurs et aux citoyens. Avec plus de 71.000 citoyennes et citoyens mobilisés, dont une masse de jeunes, ce projet de banque coopérative, locale, éthique écologique et sociale semble avoir gagné deux paris à la fois : le capital nécessaire est réuni, et un signal fort est donné sur le nombre de futurs clients qui feront réussir la banque demain.

Visiblement, les banques traditionnelles n'ont pas tiré les leçons de la crise de 2008, et continuent, en dépit des Accords de Paris à investir massivement dans les énergies fossiles. Albert Einstein disait « La folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent ». Il est clair que pour mener d'autres politiques climatiques et sociales, il faudra une autre banque. A la CNE, nous sommes fiers d'avoir, avec beaucoup d'autres et des milliers de citoyens, contribué à ce que cela soit possible.

La récolte du capital initial était une étape difficile. Avoir franchi ce cap permet d'aller en confiance vers les défis suivants. En avant !



TRANSITION ÉCOLOGIQUE : QUEL IMPACT POUR VOTRE TRAVAIL ?

Le Congrès de la CSC s'est tenu à Ostende en octobre dernier. Au cours de celui-ci, il a principalement été question de l'impact des transitions numérique et écologique sur le travail. Au cours de cette série, nous dressons le tableau de ces deux transitions, en terminant ce mois-ci par l'écologique.

à-dire des ensembles d'êtres vivants en interrelation les uns avec les autres et avec leur milieu de vie. La réduction du nombre d'insectes a ainsi un impact sur la flore (pollinisation) et la faune (au vu des chaînes alimentaires). Inutile de rappeler que nous faisons partie de ces écosystèmes, la baisse de la biodiversité nous menace directement.

Dossier

Les découvertes scientifiques de ces dernières décennies ont vu se développer les connaissances en matière environnementale. Celles-ci recouvrent de multiples domaines : dérèglement du climat, chute de la biodiversité, dégradation des sols et des océans, extinction d'espèces animales, raréfaction des ressources fossiles, etc. Éclairons ici l'impact de ces connaissances sur votre travail, et les réponses que le dernier Congrès de la CSC apporte à ces changements.

ÉTAT DE LA SITUATION

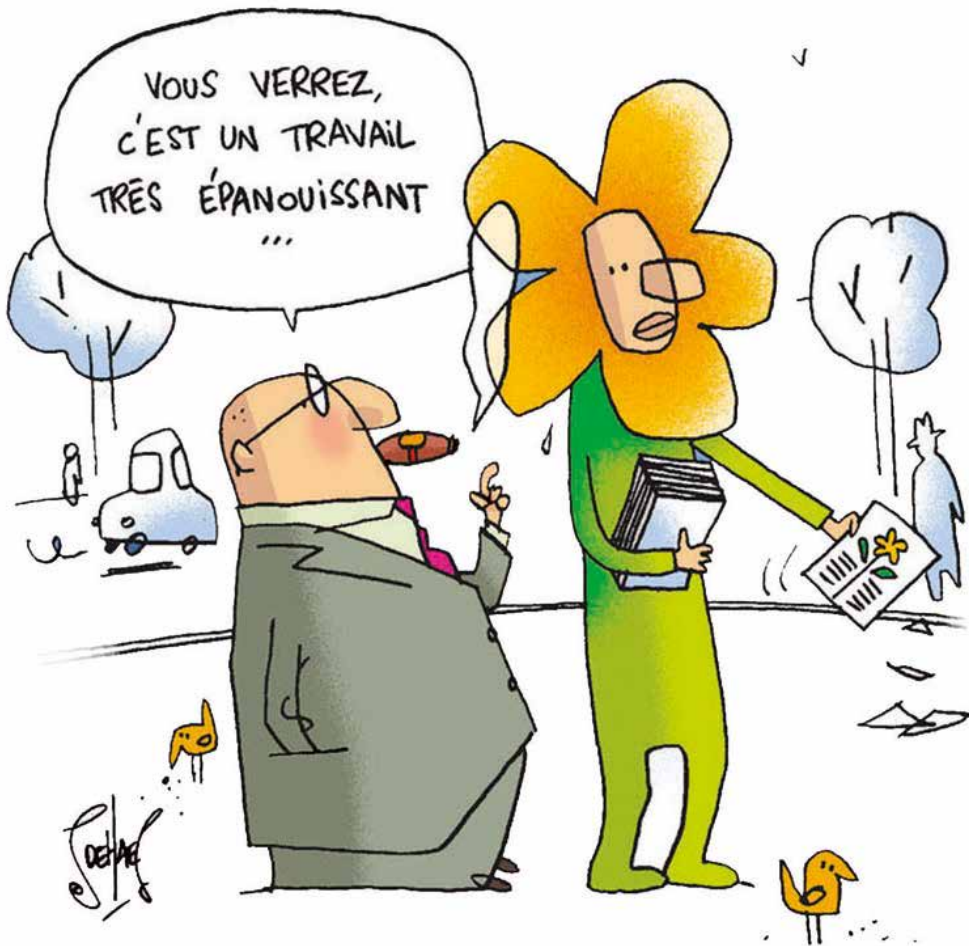
Il est compliqué de résumer en quelques lignes la situation environnementale du monde, d'autant plus que les problèmes actuels sont multidimensionnels. Au rang des dangers, commençons par le réchauffement climatique. Son intensité future varie en fonction des politiques que nous mènerons dans les prochaines années. On peut contempler le réchauffement global à une moyenne de +2°C mais les perspectives économiques actuelles induisent une hausse supérieure. Selon une étude liée au GIEC¹, si l'on continue à favoriser la croissance économique en utilisant des énergies fossiles, le réchauffement moyen sera de +7°C en 2100. Cela aura des impacts significatifs sur notre vie. Les catastrophes naturelles deviendront ordi-

naires et récurrentes pour de plus en plus de pays. Les inondations fluviales, les submersions côtières, les feux de forêts, les sécheresses et canicules seront monnaie courante, y compris dans nos contrées. On estime qu'à +3°C, par exemple, le sud de l'Europe sera en état de sécheresse quasi permanente. La production de nourriture sera également menacée puisque les canicules - qui deviennent la norme - peuvent brûler des champs entiers (c'est arrivé en France cet été, cela peut arriver en Belgique). Les températures trop élevées durant plusieurs mois de l'année rendront des parties du globe inhabitables d'ici la fin du siècle, c'est le cas de l'Asie du sud-est où vivent 1,5 milliard d'êtres humains, mais cela pourrait concerner de nombreux autres pays.

Une autre menace est la perte de la biodiversité. Les trente dernières années ont vu disparaître près de 80% des insectes en Europe. Ceux-ci sont pourtant nécessaires à la pollinisation, donc à la survie de nombreux végétaux. On parle désormais de sixième extinction de masse en raison du rythme d'extinction des espèces (de cent à mille fois supérieur au rythme naturel). Le problème central est que notre environnement n'est pas constitué de milieux isolés les uns des autres (les arbres d'un côté, les insectes de l'autre), il s'agit d'écosystèmes, c'est-

Un troisième lieu d'inquiétudes concerne la qualité des sols et des eaux. Nous rejetons de nombreux produits polluants dans la nature, nous construisons en béton à outrance, et notre agriculture intensive utilise de nombreux pesticides et engrais chimiques. Tout cela a dégradé les sols (la Chine a ainsi détruit 20% de ses terres arables) et les rejets de produits chimiques dans les nappes phréatiques, les cours d'eau et les océans abîment la vie marine, la qualité de l'eau et sa potabilité.

Enfin, le problème transversal est la non-linéarité des changements. Sur l'échelle des dérèglements, on ne monte ou ne redescend pas d'un échelon comme on veut. Au contraire, l'évolution se fait par seuil et rétroaction : seuil, car le dépassement d'une limite engage un bouleversement brutal, est irréversible et produit des effets sur le très long terme ; rétroaction, car un événement en provoque un autre en retour. Un exemple de rétroaction menaçant est la fonte du pergélisol (permafrost en anglais). Il s'agit d'une surface de l'Arctique gelée en permanence qui contient le plus grand réservoir de gaz à effet de serre de la planète (l'équivalent de plusieurs dizaines d'années de pollution due aux activités humaines). Le réchauffement global a pour effet de dégelé le pergélisol et de libérer des gaz à effet de serre. Ce dégel, causé par le réchauffement, pourrait



lui-même causer en retour une hausse de température globale de 1 à 12 °C.

Ces multiples dérèglements climatiques et environnementaux ne mettent pas simplement en péril nos modes vies, ils menacent jusqu'à la survie même de l'espèce humaine à l'horizon 2100. C'est une réalité avec laquelle nous devons vivre. C'est le plus grand défi de notre temps.

RÉPONSES POSSIBLES

Pour apporter des réponses à cet enjeu, il convient d'en identifier les causes. Du côté du patronat, le message central est que l'urgence écologique est liée à un défaut d'aménagement du système. Dans ce discours, le modèle de production et de consommation n'est pas en cause ; l'être humain est assez ingénieux pour résoudre le défaut d'aménagement, et on parviendra à continuer la croissance économique tout en réduisant l'impact environnemental. Ce discours est un mythe parce que, depuis le développement de l'économie de marché, on constate une corrélation parfaite entre plusieurs variables : croissance économique (PIB),

consommation d'énergie (surtout fossile), émissions de gaz à effet de serre (surtout CO₂), destruction de la nature (sols, eaux, biodiversité). Prétendre continuer à produire et consommer autant qu'aujourd'hui tout en réduisant notre empreinte environnementale, c'est nier la réalité du monde physique. Et c'est excessivement dangereux parce que le business as usual est la source du problème.

Les associations environnementalistes ont généralement des discours plus en phase avec la réalité. Pour elles comme pour nous, la cause du problème est limpide : le système économique génère une production et une consommation excessives, et les grandes entreprises et les modes de vie des plus riches détruisent la planète. Pour ces associations, la solution est souvent du côté de la décroissance. Leur lacune est alors une absence de prise en compte de la réalité sociale des travailleurs. On ne peut pas, par exemple, supprimer simplement les activités polluantes sans prévoir de reconversions pour les personnes concernées.

ENGAGEMENTS DE VOTRE SYNDICAT

Pour affronter le problème, le Congrès s'est prononcé en faveur d'une série de propositions à défendre durant les prochaines années. La colonne vertébrale de ces engagements est la "transition juste", qui affirme que la réduction de notre empreinte écologique ne doit pas se faire au détriment des travailleurs, mais bien avec et pour eux. En raison de son rôle de défense des employés au quotidien, votre syndicat est l'acteur tout indiqué pour mener de front le combat écologique tout en tenant compte des personnes concernées par ces changements.

Les résolutions issues du Congrès constatent que la croissance économique n'est plus un indicateur pertinent pour évaluer l'état socioéconomique d'un pays. L'avenir ne sera pas teinté de hausse du PIB, nous devons viser d'autres objectifs de développement. Par exemple, pourquoi ne pas évaluer nos soins de santé au regard du bien-être de la population plutôt que du budget de l'INAMI ? Ce changement peut transformer en profondeur notre système politique et économique.

Le Congrès a également acté que nous devons adapter nos revendications sociales à l'impératif écologique. Cela permettra que nos combats syndicaux participent à l'effort écologique plutôt que d'aggraver les problèmes environnementaux. Par exemple, plutôt que de défendre les véhicules de société qui permettent de rejoindre les zonings industriels, pourquoi ne pas relocaliser les entreprises près des lieux de vie ? Plutôt que le conseil d'entreprise soit seulement informé des données économiques et financières, pourquoi ne pas lui permettre aussi de bloquer des investissements dans des productions polluantes ? Plutôt que de centrer le redressement économique wallon autour des deux aéroports, pourquoi ne pas investir dans des secteurs d'avenir sur le plan écologique (transports publics, agriculture, isolation des bâtiments, soins aux proches, etc.) ? Votre syndicat croit en notre capacité à réussir la rupture écologique ensemble et dans l'intérêt de toutes et tous. Ne tardons plus, l'horloge tourne.

François-Xavier Lievens

1 Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, un organisme de l'ONU dédié à l'étude des changements climatiques.

LA JUSTICE FISCALE PLÉBISCITÉE PAR LES BELGES

Les grandes entreprises et les plus hauts revenus, au contraire des PME et des classes moyennes, ne contribuent pas assez à l'impôt. Telle est l'opinion largement majoritaire dans la population belge, selon un sondage IPSOS réalisé par le CNCN-11.11.11 en partenariat avec la RTBF et La Libre Belgique.

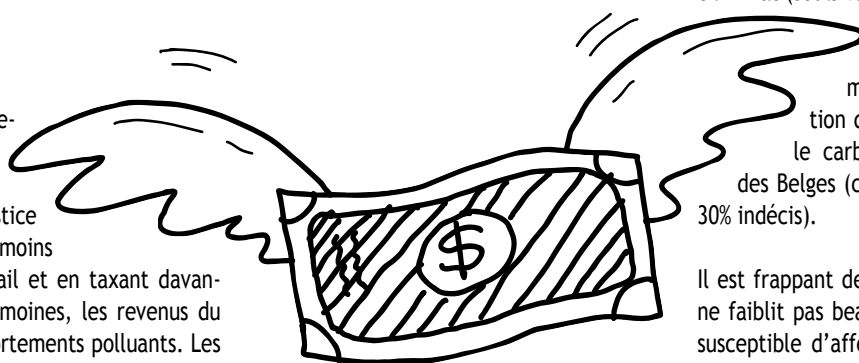
Actualité

Plus généralement, les Belges demandent plus de justice fiscale, en taxant moins les revenus du travail et en taxant davantage les hauts patrimoines, les revenus du capital et les comportements polluants. Les Belges plébiscitent en outre le concept de taxation unitaire des multinationales, pour éviter qu'elles déclarent leurs profits dans des paradis fiscaux.

EN BREF

Les grandes entreprises contribuent-elles suffisamment à l'impôt ? A cette question, une large majorité des Belges (76%) répondent par la négative. Le contraste est saisissant avec les autres catégories de contribuables : à peine 1% jugent que les salariés contribuent trop peu à l'impôt, un chiffre qui atteint 3% pour les retraités, 8% pour les petites entreprises et 13% pour les indépendants. Plus généralement, les Belges ont le sentiment que le système fiscal du pays est plutôt inégalitaire, et ce sentiment est partagé des deux côtés de la frontière linguistique. Les Belges ont le sentiment que le système fiscal du pays est plutôt inégalitaire, et ce sentiment est partagé des deux côtés de la frontière linguistique

Face à ce constat, quelles solutions ? Le CNCN-11.11.11 a soumis à un échantillon représentatif de la population belge une série de propositions fiscales, et les résultats sont sans ambiguïté¹. La population belge, francophone et flamande, réclame davantage de



justice fiscale et veut encourager la transition énergétique.

La taxation unitaire des multinationales est emblématique. L'écrasante majorité de la population n'a jamais entendu parler de cette proposition, qui consisterait à répartir le bénéfice imposable des multinationales entre les pays selon des critères objectifs. Mais quand on lui en explique la teneur, une large majorité (68,3%) s'y déclare favorable. A peine 6,7% se dit « tout à fait défavorable » ou « plutôt défavorable ».

De façon similaire, la population soutient l'idée d'une taxe de 3% sur le chiffre d'affaire des GAFA (les géants du net que sont Google, Amazon, Facebook, Apple), telle que celle imposée par la France. Près de quatre Belges sur cinq (76,7%) estiment que les autres pays européens devraient faire la même chose.

68% des Belges sont favorables à l'instauration d'une taxe d'ajustement carbone pour protéger le marché européen des importations qui ne respectent pas l'accord de Paris. Toute une série de propositions visant à taxer

les émissions de carbone recueillent également une large majorité. 68% des Belges sont par exemple favorables à l'instauration d'une taxe d'ajustement carbone pour protéger le marché européen des importations qui ne respectent pas l'accord de Paris sur le climat (seuls 9% sont défavorables et 23% sont sans avis). Une telle mesure serait complémentaire avec l'instauration d'une taxe européenne sur le carbone, plébiscitée par 56% des Belges (contre 14% défavorables et 30% indécis).

Il est frappant de constater que ce soutien ne faiblit pas beaucoup même quand il est susceptible d'affecter directement le pouvoir d'achat. Ainsi, 54,3% des Belges soutiennent l'idée d'une taxe européenne de quelques euros sur les billets d'avion, tandis que 23,3% se disent défavorables. Une telle mesure n'a rien d'irréaliste politiquement : l'Allemagne a récemment décidé de relever fortement la taxe sur les billets d'avion, et de réduire au contraire le prix des billets de train long-courrier.

73% des Belges sont en outre favorables à l'instauration d'un impôt européen de 1% sur les patrimoines supérieurs à 1 million d'euros. Plus généralement, 72% des Belges sont favorables à l'idée de taxer moins les revenus du travail, en particulier des plus faibles revenus, et de taxer davantage les revenus du capital, la pollution environnementale et les plus hauts revenus. Seuls 9% des Belges se disent opposés à une telle politique fiscale.

Sondage commandité par le CNCN-11.11.11. Plus d'informations sur leur site internet : <https://www.cncd.be>

¹ Le sondage IPSOS a été réalisé en ligne. L'échantillon est représentatif de la population de 18 ans et plus, vivant en Belgique, en terme de catégories d'âge, genre et province de résidence. La marge d'erreur pour l'échantillon complet (n=1000) est de maximum 3,1%.

LE SYSTÈME DES VOITURES DE SOCIÉTÉ À LA LOUPE !

Une voiture de société, c'est une voiture fournie par votre employeur qui peut aussi être utilisée pour les déplacements privés (tant les déplacements domicile-travail que les déplacements purement privés).

Les voitures de société bénéficient de règles fiscales très avantageuses, petite comparaison :

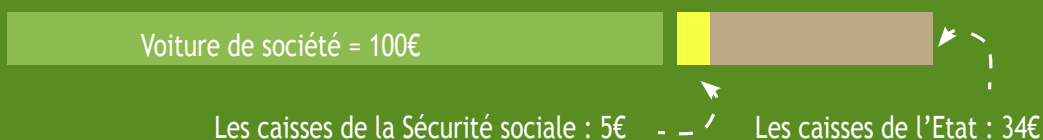
Lorsque vous recevez 100€ de salaire net*, les caisses de l'Etat et de la Sécurité sociale ont été alimentées en amont de ...

*Exemple avec un salaire brut de 3.000€ par mois



Lorsque vous recevez 100€ en voiture de société*, les caisses de l'Etat et de la Sécurité sociale ont été alimentées en amont de ...

*Exemple avec une voiture de société VW Passat diesel neuve



Il y a quelque chose qui cloche non ? C'est donc une technique utilisée pour inciter les entreprises à donner une voiture de société à la place d'augmentations brutes, avec des conséquences négatives pour les recettes de l'Etat et de la Sécurité sociale... On estime à 2,3 milliards d'euros par an le manque à gagner pour l'Etat et la Sécurité sociale à cause des voitures de société.



Ça signifie que ce sont principalement les hauts revenus qui profitent des voitures de société et donc des réductions d'impôt qui leur sont accordées.

Ce sont aussi principalement les hommes qui bénéficient des voitures de société (75% des voitures de société leur sont accordées). Et quid de leur impact environnemental ? Les voitures de société incitent à rouler plus : les détenteurs d'une voiture de société sont plus nombreux à se rendre en voiture au boulot, habitent plus loin de leur travail et utilisent plus la voiture lors de leurs déplacements privés.

Mobilité et travail (3)

LE BUDGET MOBILITÉ

Cette chronique juridique fait partie d'une série consacrée à la mobilité au travail. Chaque mois, découvrez des droits concrets liés à votre mobilité vers et depuis votre lieu de travail. Ce mois-ci, faisons le point sur une nouvelle forme de rémunération liée à votre mobilité : le budget mobilité.



MOBILITÉ & TRAVAIL

Le budget mobilité est l'une des alternatives à la voiture de société. Concrètement, le montant dédié à la voiture de société est remplacé par un budget. Ce budget peut être investi dans trois piliers :

1. une voiture plus respectueuse de l'environnement
2. des transports durables
3. un montant en cash

Le budget mobilité ne doit pas être confondu avec le cash for cars¹. Le cash for cars consiste à échanger le véhicule de société contre un montant en cash. Tandis que le budget mobilité consiste à recevoir une somme d'argent qui remplace le véhicule et doit être convertie dans un des trois piliers exposés ci-dessus. Enfin, les règles de calcul et d'accès au régime varient, par rapport au cash for cars. Bref, le seul point commun entre le cash for cars et le budget mobilité est qu'ils remplacent le véhicule de société. Pour le reste, il s'agit bien de deux formes de rémunération différentes.

CELA VOUS CONCERNE-T-IL ?

Tout le monde n'a pas le droit au budget mobilité. Ce droit ne vous concerne qu'à condition que vous disposiez d'un véhicule de société ou que vous puissiez en disposer selon les règles de votre entreprise.

Il faut aussi que vous disposiez de votre véhicule (ou puissiez y avoir droit) durant trois mois sans interruption, ou que vous en disposiez (ou puissiez en disposer) durant douze mois au cours des trois dernières années. Enfin, vous y avez immédiatement droit si vous êtes nouvellement engagé ou promu dans

une fonction qui donne droit à un véhicule dans votre entreprise.

Vous ne pourrez bénéficier du budget mobilité que si votre employeur propose cette option dans l'entreprise. Rien ne l'oblige donc à vous proposer cette alternative. Enfin, il ne peut la proposer qu'à condition qu'il mette à disposition des véhicules de société depuis au moins 36 mois, sans interruption. Les nouvelles entreprises peuvent, quant à elles, immédiatement proposer cet avantage.

UNE OPTION PARMIS D'AUTRES

Dans l'hypothèse où votre employeur propose le budget mobilité, vous avez le choix. D'abord, vous avez toujours la possibilité de refuser le budget mobilité. Autrement dit, vous pouvez conserver votre véhicule de société et l'ensemble des droits et obligations qui l'accompagnent.

Si vous faites le choix du budget mobilité, vous devez en faire la demande écrite auprès de votre employeur. Ce dernier doit ensuite vous transmettre le montant du budget qui remplacera votre véhicule. Une fois ce budget connu, vous pouvez toujours librement choisir de conserver votre véhicule ou d'opter pour le budget mobilité.

Si le montant vous satisfait et que vous choisissez le budget mobilité, vous devez modifier votre contrat de travail. En effet, un nouveau contrat ou un avenant au contrat existant doit mentionner que vous bénéficiez de la mesure. Il faut aussi qu'il précise le montant exact de ce budget.

Le budget mobilité concerne uniquement la conversion de votre voiture de société. Il est interdit de convertir un autre avantage de cette manière (chèques-repas, éco-chèques, assurances, etc.).

EN PRATIQUE

Le budget mobilité est fixé en fonction du coût annuel du véhicule de société pour l'employeur. La formule de calcul du budget inclut la cotisation de solidarité et la fiscalité payée sur l'avantage toute nature que constitue le véhicule de société. Ce budget peut être indexé, sans que cela ne soit obligatoire. Par ailleurs, le budget peut augmenter (ou diminuer) si vous changez de fonction. En revanche, toute révision de la gamme du véhicule ou tout déménagement de l'entreprise n'a aucun impact sur le montant de votre budget mobilité.

Une fois calculé et attribué, le budget mobilité peut être utilisé pour des dépenses reprises dans trois piliers.

Pilier 1 - Voiture moins polluante

Vous pouvez utiliser tout ou une partie du budget pour acquérir une voiture électrique ou une voiture moins polluante. La législation détermine ce qu'il faut entendre par voiture « moins polluante ». Elle fixe des limites de CO₂, d'émissions polluantes ainsi que des caractéristiques de la batterie en cas de véhicule hybride.

Pilier 2 - Transports durables

Il peut s'agir du vélo, de transports en commun, de solutions de mobilité partagée (taxis, voitures partagées, etc.), voire



même de frais de logement si vous habitez à moins de 5 kilomètres de votre lieu habituel de travail. L'employeur choisit le contenu de ce deuxième pilier. Votre employeur peut donc proposer tout ou une partie des alternatives contenues dans ce deuxième pilier. Il peut, par exemple, autoriser à utiliser le budget mobilité pour un vélo et refuser son utilisation pour des taxis ou voitures partagées. Quel que soit le cas de figure, votre employeur doit vous informer des transports durables qu'il rembourse.

Pilier 3 - Solde en cash

Tout ce qui n'a pas été dépensé dans les deux autres piliers peut vous être versé en cash. Cette solution implique toutefois un traitement fiscal et des cotisations sociales

particulières (voir ci-dessous). Autrement dit, vous ne récupérez pas en net, l'avantage que constituait votre ancienne voiture.

CHACUN SON COMPTE

Si vous optez pour le budget mobilité, votre employeur doit mettre en place un compte, à votre nom. Ce compte doit être accessible en permanence et doit indiquer les éléments suivants : le montant du budget disponible, les moyens de transports durables remboursés (dans le pilier 2) ainsi que les frais de gestion du budget et d'autres informations générales. Ainsi, vous pourrez suivre en temps réel l'état de votre budget et de sa consommation.

Enfin, dès que vous bénéficiez du budget mobilité, vous ne pouvez plus disposer d'un véhicule de société et votre employeur n'est plus tenu d'indemniser les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail. Il peut continuer à indemniser ces déplacements, s'il le souhaite. Mais, sauf rares exceptions, l'indemnité éventuellement versée sera taxée.

FISCALITÉ ET COTISATIONS SOCIALES

Le régime fiscal et de cotisations sociales varie selon les piliers que vous utilisez. Tous les montants consacrés au pilier 1 (véhicule moins polluant) sont traités de la même manière que le véhicule de société. Le montant consacré au véhicule se voit appliquer la même fiscalité et les mêmes cotisations sociales que tout véhicule de société. Toutefois, ces cotisations et impôts devraient être moindres que ceux versés pour votre ancien véhicule de société. Notamment parce que ces cotisations et impôts sont calculés en fonction d'un taux de CO2. Or, un véhicule moins polluant émet moins de CO2, ce qui fait baisser les cotisations et impôts.

Les montants investis dans le pilier 2 (transports durables) ne sont ni imposés, ni soumis à cotisations sociales. Enfin, les montants reçus via le pilier 3 (solde versé en cash) sont soumis à une cotisation spéciale de 38,07% dont le travailleur (et non l'employeur) est redevable. Aucune cotisation sociale ou impôt ne sont dus en plus de cette cotisation spéciale.

Quelques exemples concrets

Sandro convertit une Audi A3 (avec carte essence) en budget mobilité.

Voici quelques simulations, selon ses choix² :

Budget disponible (= coût annuel de l'Audi A3 pour l'employeur) : 6.500€		
Choix : voiture moins polluante et solde en cash		
Pilier	Budget utilisé / an	Fiscalité et cotisations / an
Pilier 1 - Voiture moins polluante	5.360€	670€
Pilier 2 - Transports durables	Pas utilisé	-
Pilier 3 - Solde versé en cash	1.140€	434€
Situation de Sandro : passage d'une Audi A3 à une citadine moins polluante et gain de 706€ nets/an		

Budget disponible (= coût annuel de l'Audi A3 pour l'employeur) 6.500€		
Choix : Mix de solutions de mobilité		
Pilier	Budget utilisé / an	Fiscalité et cotisations / an
Pilier 1 - Voiture moins polluante	5.360€	670€
Pilier 2 - Transports durables	1.140€	0€
Pilier 3 - Solde versé en cash	Pas utilisé	-
Situation de Sandro : passage d'une Audi A3 à une citadine moins polluante et 1.140 € / an à utiliser comme il le souhaite parmi des solutions de mobilité (vélo, taxis, etc.).		

Michaël Maira

¹ Le cash for cars fait l'objet d'une précédente chronique juridique. Pour des informations complètes à ce sujet, voir *Le Droit de l'Employé*, novembre 2019.
² Ces simulations sont données à titre indicatif. Il se peut que les montants varient à la hausse ou à la baisse, notamment en fonction de votre situation fiscale.

IL ÉTAIT UNE FOIS L'EUROGROUPE

« Un thriller fascinant et instructif », déclare le journal français *La Croix* à propos du récent film de Costa-Gavras *Adults in the room*.

Le film de Costa-Gavras nous replonge dans la Grèce de l'année 2015. Le pays est alors sous la tutelle de la « troïka », une structure composée de fonctionnaires de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fonds monétaire international. En janvier de la même année, un gouvernement de gauche est arrivé au pouvoir, dirigé par Alexis Tsipras, avec Yanis Varoufakis comme ministre des Finances. Leur programme est de sortir la Grèce des politiques d'austérité qui causent une immense détresse dans la population. Pour cela, il faut obtenir de l'Europe un allègement de la dette. Le lieu où la négociation a lieu est l'Eurogroupe, une structure peu connue et dont les réunions se passent à Bruxelles.

Avec la crise de 2010, c'est devenu l'épicentre du pouvoir à Bruxelles. Officiellement, l'Eurogroupe n'est qu'une structure informelle où discutent les ministres des Finances de la zone euro. En réalité, c'est là où les plus importantes décisions économiques se prennent, celles qu'exécutent la troïka, mais aussi celles qui s'appliquent aux autres pays de la zone euro. La confidentialité est de mise ; aucun procès-verbal des réunions n'est distribué, même aux ministres qui y siègent. Pendant 6 mois, le ministre des Finances grec Y. Varoufakis tente d'arracher un allègement de la dette. Mais les Européens restent inflexibles. Le gouvernement grec finit par se tourner vers le peuple pour lui demander son avis. À 62%, les Grecs confirment leur opposition à l'austérité. Mais Tsipras fait volte-face et se soumet à un troisième plan d'austérité de la troïka.

C'est la fin d'un immense espoir. Varoufakis démissionne. En 2018, la troïka s'en va, mais le pays reste sous « surveillance renforcée »

de l'Eurogroupe. La dette publique se situe aujourd'hui à 181% du PIB, le chômage est de 21%.

UN TÉMOIGNAGE INDISPENSABLE

De cette période cruciale, il reste tout de même quelque chose. Un livre passionnant de 526 pages, publié par Y. Varoufakis en 2017¹ ; et le film de Costa-Gavras. Ces documents s'appuient sur les enregistrements des séances de l'Eurogroupe réalisés par Varoufakis à l'insu de ses collègues. Ces enregistrements nous permettent pour la première fois de pénétrer dans un des lieux de pouvoir les plus importants et les plus fermés de Bruxelles. Le résultat est sidérant. Se déroule devant nos yeux un drame shakespearien dans lequel ce ne sont pas des acteurs de théâtre qui jouent la pièce, mais les politiciens européens. Nous découvrons que le véritable patron de l'Eurogroupe

est Wolfgang Schäuble ministre des Finances allemand ; que son valet est le président de l'Eurogroupe, le Néerlandais Dijsselbloem ; que les socialistes français, F. Hollande, le ministre des Finances Michel Sapin, le commissaire Moscovici, sont lâches ou hypocrites. Que les seuls à avoir tenté d'aider Varoufakis sont des extérieurs, le sénateur américain Bernie Sanders, la directrice du FMI Christine Lagarde, et, pas suffisamment, Barack Obama. Des scènes inouïes ont lieu, comme lorsque Schäuble laisse entendre que la troïka pourrait débarquer à Paris, ce qui provoque une bagarre avec le ministre français.

Ce qui se dégage de tout cela, c'est le sentiment que le but de beaucoup de dirigeants européens est de punir plutôt que de soulager. Punir la Grèce, punir Varoufakis,

punir le premier gouvernement anti-austérité ; plutôt que de soulager la population grecque. À cause de l'austérité, des milliers de Grecs se sont suicidés. Un autre constat est que d'obscurs fonctionnaires européens, ceux du « groupe de travail de l'Eurogroupe », ceux de la troïka, détiennent un énorme pouvoir, sans contrôle du parlement européen ou des parlements nationaux.

Si vous voulez comprendre comment l'Europe fonctionne réellement, allez voir le film de Costa-Gavras, lisez le livre de Varoufakis.

Etienne Lebeau



¹ Y. Varoufakis, *Conversations entre adultes*, Ed. Les Liens qui Libèrent, 2017.

Joy Slam

CELLE QUI SLAMAIT...

Elle slame sur les scènes de Bruxelles et du monde.
Elle prête sa plume pour les causes qu'elle trouve justes.
Joy Slam est une artiste de son temps, engagée et fière.
Elle nous parle de sa flamme, de sa vie et de ses combats.
A toute vitesse et en rythme, comme elle déclame.

Sur scène, elle est Joy Slam mais son vrai nom, c'est Gioia, la joie, et ça lui va bien. Rencontre dans les Halles St Géry au cœur de Bruxelles.

« Essayer de fabriquer de la joie et la partager avec les autres, ce n'est pas vraiment un choix » nous dit-elle. « C'est ça ou c'est la dépression. C'est ça ou l'on arrête tout et l'on s'assied par terre et on pleure. Moi, ce qui me fait tenir debout, c'est être dans l'échange, dans le partage. »

Son travail dans des ateliers d'écriture est aussi important pour elle que performer sur scène. Elle explique qu'on peut avoir l'impression que c'est elle qui donne aux gens alors que ce sont eux qui la nourrissent. Et c'est pour ça qu'elle dit avoir tellement de mal avec le fait de devoir demander de l'argent, de devoir se faire payer. « On dit qu'il faut donner de la valeur à son travail, que je ne peux pas travailler pour aussi peu d'argent. Moi ça m'ennuie d'être toujours dans ce type de rapports. J'ai juste envie d'aller quelque part parce que l'on estime que l'on a besoin de moi et que ça peut être intéressant. »

Depuis qu'elle est maman, elle dit ressentir comme une souffrance de ne pas être plus présente à la maison : « Je sais que mon mari ressent aussi comme une souffrance de ne pas pouvoir prendre plus de congés ou aménager son temps de travail pour que, à certains moments, moi, je puisse travailler plus. Et que lui puisse s'occuper plus des enfants. On est tout le temps en train de devoir faire des choix des deux côtés. »

Pour elle, il faut revaloriser le fait de rester à la maison pour construire des choses qui n'ont pas forcément de valeur marchande, s'investir bé-

névolement dans des actions culturelles ou militantes.

« Je pense que l'on est moins enclin à accepter certaines choses si l'on n'a pas constamment peur de perdre son travail. J'ai parfois l'impression que les gens qui vivent dans la rue sont là pour nous rappeler que l'on doit rester sage et docile sinon on va se retrouver à leur place. » Cela changerait, dit-elle, notre rapport à la dignité :

« On pourrait se dire que l'on n'a pas à travailler pour mériter d'avoir à manger, un toit au-dessus de la tête et du chauffage en hiver. Et puis on a aussi le droit d'avoir des moments de faiblesse, des moments où l'on n'a pas les ressources en soi pour se lever tous les matins et aller travailler. Je ne sais pas si l'allocation universelle est la solution, mais en tout cas c'est une piste. Parfois les alternatives au système actuel manquent. Par exemple, je n'ai pas envie que mon argent serve à financer des programmes pour les OGM en Afrique mais j'ai le sentiment de ne rien avoir à dire. Il y a plein de petites choses comme ça, dans le quotidien, qui ne fonctionnent pas. Beaucoup de gens sont mécontents mais ne font rien de toute cette colère. Je crois pourtant que le peu que l'on parvient à gagner, en respect et en dignité, cela a toujours été en luttant. »

Elle se dit enthousiasmée par les résultats de certains partis de gauche, qui, dit-elle, amènent des jeunes à des niveaux de pouvoir. « C'est porteur d'espoir et je suis cu-

rieuse de voir s'ils vont réellement pouvoir amener des changements ou s'ils vont être broyés par le système en place. Mais les choses prennent beaucoup de temps, alors que l'on n'a plus forcément ce temps-là. Parce que l'on risque de se heurter à des urgences, il y a une colère.

On a parfois l'impression que c'est plus palpable en France. En Belgique, cette colère est plus tournée vers soi-même, plus contenue. Il en faut beaucoup pour que les gens sortent dans la rue et se mobilisent autour d'un événement. »

Selon elle, les syndicats ont un important rôle fédérateur à jouer : « Tout ce qui nous encourage à nous mettre ensemble et à sortir dans la rue avec les mêmes

revendications est a priori positif. On l'a vu avec les jeunes pour le climat, les manifestations d'étudiants ou le 8 mars. Si toutes les femmes, ou toutes les personnes qui ne sont pas d'accord avec les discriminations envers la religion ou les origines se mettaient en grève, cela aurait un impact énorme. » Pour elle, les artistes ont eux aussi un rôle à jouer : « Il y a d'un côté les artistes engagés que l'on ne prend pas forcément au sérieux d'un point de vue artistique et puis d'un autre les artistes grand public qui sont le moins engagés possible pour ne pas déplaire. Pour moi, l'art devrait être le lieu de la contestation et de la rébellion. »

Propos recueillis par Linda Léonard

Plus d'infos

www.facebook.com/joyslambe/
www.joyslampoésie.com/



Joy Slam

- Naît en 1990 dans la région namuroise
- Etudes de littérature
- Anime des ateliers d'écriture
- Publie " L'arbre sans racines d'un pays sans soleil " aux éditions Maelstrom
- Premier projet musical « Asali », puis deux albums « Tram 25 » et « L'Art de la joie »



Shutterstock

LES BANQUES, LES ASSURANCES ET LE CITOYEN

En décembre, deux équipes CNE (celles de ING Banque et de Allianz Assurances) ont manifesté publiquement leur désaveu envers les politiques de leurs institutions. L'ensemble du secteur financier, au prétexte du digital et des taux bas, prend des mesures drastiques de compression du personnel, mais s'attaque aussi à ses propres clients. Les travailleurs du secteur sont des employés, pas des assureurs ni des banquiers.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DOIVENT OUVRIR DES ROUTES

Devant ce cynisme social, commercial, mais aussi environnemental (les institutions financières sont des championnes du greenwashing), il est clair que les organisations syndicales doivent tirer le signal d'alarme et porter le débat sur la finance dans l'espace public.

Les banques sont aujourd'hui au cœur du moteur néolibéral qui détruit nos solidarités. Les assurances sont des vautours perchés sur les branches de notre Sécurité sociale, n'attendant que la destruction du système pour le remplacer par le privé.

Il est urgent de promouvoir des alternatives. La banque publique (Belfius, qui appartient à 100% à l'Etat, pourrait jouer un rôle déterminant), et la banque éthique (les progrès du projet NewB sont à cet égard réjouissants) doivent retrouver un espace dans le secteur. L'Etat doit reprendre le contrôle de la création de monnaie et de l'orientation des flux financiers, parce que ce n'est pas avec la finance actuelle que nous sauverons la planète, mais bien contre elle.

Philippe Samek

Depuis la crise de 2011, qui a vu l'Etat voler au secours des banques, le secteur financier en Belgique a perdu plus de 20.000 postes de travail !

Les institutions financières disent que c'est la conséquence de la digitalisation. Mais quand on observe le travail dans les institutions, on constate que les nouveaux outils ne sont pas au niveau de performance attendu. Les employés sont donc obligés de supporter des charges de plus en plus lourdes pour compenser les erreurs commises. L'image employée par la direction d'ING est parlante : « Avant, travailler dans une banque, c'était la croisière. Aujourd'hui, c'est du rafting ». Elle oublie simplement qu'il y a plus d'accidents en descendant les rapides qu'en dérivant parmi les reflets argentés d'une mer calme.

LE CITOYEN-CONSUMMATEUR PASSE AUSSI À LA CAISSE

Avec l'arrivée des taux négatifs, le consommateur se rend compte qu'il devient aussi un citron. Il a déjà constaté l'explosion des frais. Il constate que son institution financière lui fait faire le travail lui-même, soit au terminal, soit sur son ordinateur ou son téléphone... Les amis marxistes y verront la version sublimée du surtravail.

Les banquiers, ces cultivateurs du paradoxe, alors qu'ils prônent le tout au digital, exigent de leur personnel une flexibilité accrue pour accueillir en agences des clients le soir, le samedi ou le dimanche. Les expérimentations montrent pourtant que les clients ont, le dimanche, autre chose à faire que des investissements.

LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET L'EFFICACITÉ SYNDICALE FONT-ELLES BON MÉNAGE ?

La preuve par #lesmardisdesblousesblanches

Depuis juin, le personnel des secteurs de la Santé se mobilise autour d'un concept simple lancé par la CNE : « Exprimez votre malaise, votre ras-le-bol dans votre entreprise, avec vos collègues, face à vos collègues et vos directions, dans la forme que vous voulez. Soyez créatifs, dynamiques, entraînants. Mais faites-le un mardi sous le même slogan des " mardis des blouses blanches " ».

De son côté, la CNE, avec ses permanents, son service communication... a coordonné et amplifié le message. Et d'initiative isolée en expression unique, elle a créé un mouvement qui a fait pendant des semaines l'actualité sociale. Le malaise des personnels du secteur de la Santé s'est imposé comme une problématique urgente de société.

Grâce à ce cri d'alarme, l'opinion publique a compris que les réductions budgétaires dont est victime le secteur font courir un risque important à la santé publique à très brève échéance. Le vieillissement de la population et le coût des évolutions technologiques nécessitent, selon le Bureau du plan, une croissance des budgets de 3% par an. La ministre De Block a réduit cette croissance à un point tel que le personnel ne peut plus absorber l'intensification du travail sans mettre en péril la qualité des soins. Bien plus, les conditions de travail non seulement font fuir le personnel (temps partiel, maladie, burn-out, réorientation, etc.), mais rebutent les jeunes à rejoindre ces professions du secteur de la Santé. Le cercle vicieux est là ! Et sans réaction, sans une action déterminée, on va à la catastrophe.

D'autre part, les fédérations patronales du secteur ont tenté de récupérer le mouve-

ment en insistant sur le fait que les mauvaises conditions de travail (ce qu'ils reconnaissent donc) ne seraient dues qu'à ce manque de financement : « On comprend et on soutient le mouvement ; donnez-nous de l'argent à nous, employeurs ! ».

Le hic, c'est que ces mêmes employeurs bloquent depuis deux ans les conventions qui doivent concrétiser des avancées pour le personnel, les fameux Accords sociaux du Non Marchand signés en octobre 2017.

Le sang n'a fait qu'un tour dans les équipes, et un préavis de grève a été déposé en front commun pour le 24 octobre. Le Setca et la CGSLB, qui avaient tout fait pour dénigrer la campagne des Blouses blanches, ont finalement décidé de... ne pas participer à la journée d'action du 24 octobre, pourtant décidée en front commun. Peu importe. La CNE a maintenu son mot d'ordre, et c'est ainsi que devant quasi toutes les institutions, le matin du 24, des piquets attendaient le personnel. Un succès terrible : le personnel venant soutenir les délégués, les patients et les familles encourageant et 93% de la population approuvant les actions de grève dans les Soins de santé.

L'absence de gouvernement a incité les groupes parlementaires à être particulière-

ment à l'écoute de ce mouvement. Pour rappel, on n'élit pas le gouvernement, mais on élit les parlementaires. Et c'est ainsi qu'une loi fut votée suite à la grève de la seule CNE du 24, à la surprise générale, prévoyant un budget « Blouses blanches », pouvant aller jusqu'à 400 millions d'euros ! Encore fallait-il que dans le dédale institutionnel de la Belgique, on trouve les solutions pratiques pour que ce budget soit réellement utilisable. Et là encore, la CNE a été l'artisan de la solution. Une note a été envoyée à chaque membre de la Commission parlementaire, montrant que c'était possible, à travers les Fonds sociaux du Maribel social (fonds gérés paritairement).

Concrètement, le Fonds social va recevoir l'argent. Il va informer les institutions de soins du montant budgétaire disponible pour elles et des projets qui peuvent être financés avec cet argent (emploi, formation...). Sur place, les équipes syndicales négocieront avec l'employeur le projet qu'ils déposeront paritairement auprès du Fonds pour utiliser leur budget. Dès à présent, les délégués analysent avec les collègues où les besoins sont les plus criants et quelles solutions pourraient être apportées. Dès avril, nous pourrions déjà voir fleurir sur le terrain les fruits de notre mobilisation « blouses blanches » ! De l'expression démocratique du malaise à la réponse (encore partielle) construite avec le personnel sur le terrain, il aura fallu moins d'un an à la CNE pour faire ce qu'on appelle encore aujourd'hui « de l'action syndicale ». Plus que jamais, si vous cherchez un vrai syndicat, choisissez celui qui rend les choses possibles.

Yves Hellendorff



L'équipe à la Une

CHIREC

4,5 JOURS EN PLUS PAR AN !

En ce mois d'octobre, la reconnaissance du temps de vestiaire comme temps de travail a enfin été signée au sein du CHIREC. Un combat mené par les délégués CNE depuis des années que nous raconte Christine.

Comment était la situation jusqu'à présent au CHIREC ?

Chaque matin, chacun arrivait très à l'avance pour se présenter dans la file de la lingerie afin de prendre son uniforme, puis se rendre au vestiaire afin d'arriver à l'heure dans son service.

Nous avons tenté depuis des années de faire reconnaître comme temps de travail ce temps passé dans les files de la lingerie et à mettre notre uniforme mais la direction bloquait sans cesse le dialogue avançant qu'il ne s'agissait que de temps dédié à la vie privée.

Quel a été l'élément déclencheur alors ?

Nous avons reçu la visite de l'Inspection sociale début de l'année 2019. L'inspectrice, contrairement à d'autres qui s'étaient déjà penchés sur ce sujet, a estimé qu'il fallait absolument commencer une négociation entre la direction et les syndicats de l'entreprise afin de reconnaître ce temps de vestiaire.

La direction s'est donc pliée à cette recommandation ?

Ça a été un peu compliqué car la direction se basait sur d'autres rapports d'inspecteurs et estimait qu'il s'agissait d'une interprétation juridique. Rien n'était clair pour nous, mais nous avions le soutien des travailleurs et de notre permanente ainsi qu'au moins

une inspectrice de notre côté. Celle-ci a exhorté l'employeur à négocier le meilleur compromis possible dans les prochains mois sous peine de sanction s'il ne reconnaissait pas ce temps de vestiaire.

Forts de cet ultimatum, nous avons donc calculé le temps « perdu » dans les files de la lingerie et le temps d'habillement. Nous sommes arrivés à la conclusion que celui-ci équivalait à pas moins de 10 jours par an par travailleur ! C'est donc ce que nous avons réclamé.

La direction nous a répondu qu'il était très compliqué d'octroyer ces 10 jours et que le coût allait également être trop élevé pour eux. Mais on sentait qu'on tenait quelque chose, la négociation devenait possible.

Quelles ont alors été les propositions de la direction ?

La 1ère proposition a été de nous octroyer un temps de midi plus long, 3/4h au lieu de la demi-heure actuelle. Cependant, ça ne nous intéressait pas du tout. Nous avons déjà du mal à prendre notre demi-heure, nous savions donc qu'il serait quasi impossible de prendre plus.

Ensuite, ils nous ont proposé d'arriver 7 minutes plus tard et partir 7 minutes plus tôt (temps correspondant aux trajets et au temps nécessaire pour changer de vêtements). Mais cela ne nous intéressait pas non plus car cela bousculerait en cascade

tous les horaires de travail, ne permettrait pas le chevauchement entre les équipes et enfin cela ne nous permettait pas d'avoir un réel impact sur notre vie privée.

Que proposiez-vous alors ?

Notre mandat était clair : nous voulions pouvoir cumuler ces minutes et prendre des jours, ajoutés à nos vacances annuelles. Là, nous ressentirions un réel impact, plus concret, plus positif.

Qu'avez-vous finalement obtenu ?

Nous avons réussi à signer un compromis : nous avons obtenu, dès l'année 2019, 4,5 jours de congé supplémentaires par an par travailleur.

Il y a cependant 2 conditions à respecter pour y avoir droit : le travailleur doit avoir l'obligation de porter une tenue de travail de par son contrat (cela exclut par exemple les secrétaires qui ont le choix de garder leurs vêtements civils pour travailler) et il faut avoir droit à un vestiaire (en fonction du type de tenue).

Le combat est donc terminé ?

Pas vraiment. Nous avons réussi à obtenir la reconnaissance et un pot de 4,5 jours. C'est déjà très bien, nous en sommes vraiment contents. Cependant, nous savons qu'au départ, nous souhaitions 10 jours. Nous restons donc vigilants à ce qu'il se passe dans les autres hôpitaux. Si d'autres finissent par obtenir mieux, nous serons plus forts pour recommencer une négociation avec l'employeur.

Propos recueillis par Florence Boisart

ELECTIONS SOCIALES 2020

ON COMPTE SUR VOUS

Nous vous parlons depuis quelques mois des élections sociales qui auront lieu en mai 2020. Ce moment est essentiel dans les entreprises qui remplissent les conditions (plus de 50 travailleurs pour un CPPT, plus de 100 pour un CE et un CPPT) car nous vivons dans une société où le néolibéralisme grignote toujours plus de terrain au détriment des travailleuses et des travailleurs.

La course débridée aux profits, les sacrifices imposés aux travailleurs, l'austérité programmée sont les accents d'un durcissement des relations sociales en entreprise. Plus que jamais, il est essentiel que le monde patronal ait des interlocuteurs car le maintien ou l'extension de la démocratie en entreprise concrétisée par la concertation reste un des derniers remparts de protection des travailleurs. Comme tous les quatre ans, ce moment de démocratie au sein de l'entreprise a pour objectif de désigner les représentants syndicaux dans les organes de concertation pour plus de démocratie au sein des entreprises, plus de transparence et plus de contrôle par les travailleurs.

Le banc patronal n'est pas élu et est beaucoup plus facilement mis en place tout en restant très uni et homogène. Cependant, du côté syndical, les trois organisations principales doivent se partager la moitié des mandats. Si ces employeurs en avaient le pouvoir, ils choisiraient eux-mêmes le porte-parole des travailleurs.

Quand des travailleurs parlent ouvertement de leurs préoccupations, quand ils défendent leurs collègues, ils se heurtent encore trop souvent à un mur d'incompréhension. Certains employeurs

n'acceptent pas la critique. Ils peuvent alors mener la vie dure à ces travailleurs. Les élus ne peuvent s'acquitter convenablement de leurs tâches que s'ils ont la possibilité d'avoir des contacts avec le personnel, d'organiser des réunions, de suivre les formations proposées par leur syndicat.

On ne peut vraiment parler de démocratie d'entreprise que si l'employeur a en face de lui des représentants qui peuvent s'exprimer librement, sans crainte de représailles ou de licenciement. Une législation spécifique a été élaborée en la matière.

La CSC a toujours exigé que les délégués et les candidats aux élections sociales bénéficient d'une protection efficace contre le licenciement ou toute autre sanction. Le législateur a élaboré une réglementation relativement sévère pour protéger les candidats et les élus au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail. En 1996, cette législation a été étendue à l'ensemble des délégués syndicaux dans les entreprises sans CPPT et en 1998, aux représentants dans les comités d'entreprise européens et les groupes spéciaux de négociation.

La qualité du dialogue social en entreprise dépend de votre engagement comme candidat, rien ne nous distraira de nos engagements à votre égard.



www.devenezcandidatcsc.be



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	Yves Hellendorff	Etienne Lebeau
		Martine le Garroy	Linda Léonard	Fr.-Xavier Lievens
	@CNEGNC	Dessin : Serge Dehaes		
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard		

ON POURRAIT FAIRE DE L'ARGENT AVEC VOS ENFANTS

(Mais est-ce vraiment une bonne idée ?...)

Il y a six mois, en Wallonie, nous avons largement voté pour la justice sociale et écologique. Mais grâce aux petits jeux des partis, on a hérité d'un gouvernement rouge bleu vert de bric et de broc, dont la Déclaration politique prévoit notamment « d'étendre le système des Titres-Services à l'accueil et au transport d'enfants de 3 à 11 ans ». Première réaction : bonne idée ! Il y a plein de famille qui seraient ravies que leurs petiots soient pris en charge avant ou après l'école. Alors, on fonce ? Go, Elio !... ?

Minute, papillon. Ce problème est-il un vrai problème ? Et si oui, confier vos bambins à des agences de Titres-Services, est-ce la meilleure solution ? Est-ce tout simplement une solution acceptable ?

Ce sont des questions sérieuses, qui méritent qu'on y réfléchisse. Car nous ne partons pas de rien : les écoles ou des associations offrent déjà aujourd'hui des activités extra-scolaires. Vaut-il mieux développer et multiplier ces services-là, ou innover en autorisant les agences de Titres-Services, actuellement limitées au nettoyage et à des services bien délimités, à prendre vos bambins en charge ? Nous devons examiner cette question depuis trois points de vue différents : celui des enfants, de leurs parents, et des travailleuses du secteur. C'est en prenant tous ces intérêts en compte que la CSC Wallonne définira ses alternatives.

Pour l'enfant : dans le secteur de l'accueil de l'enfance, des services agréés (et contrôlés) doivent engager des professionnels qualifiés et continuer à les former, parce qu'on considère l'accueil extra-scolaire comme un « troisième lieu de vie » très important pour les enfants (à côté de la famille et de l'école). La force du système des Titres-Services, par contre, c'est son extrême simplicité : tout le monde peut (en théorie) acheter ces Titres, et n'importe quel travailleur-se peut travailler pour une agence de Titres-Services. Pour du nettoyage, cela semble acceptable (même si les personnes qui nettoient méritent aussi de bons emplois et des formations). Mais peut-on suivre cette logique pour des soins aux enfants ? S'agit-il de les « garder » ou de les accueillir dans un cadre éducatif et épanouissant ?

Pour les parents : qui paiera pour qui ? Et à quel prix ? Puisqu'elles sont subventionnées, les associations qui organisent aujourd'hui

l'accueil extra-scolaire pratiquent des tarifs sociaux : les services sont bon marché, et souvent proportionnels aux revenus des parents. C'est donc un système où les impôts de tout le monde permettent à toutes les familles d'accéder à de l'aide de qualité. A l'inverse, comme ils sont en partie fiscalement déductibles, les Titres-Services coûtent moins cher aux ménages qui paient des impôts élevés. Pour les ménages à faibles revenus, et notamment les familles monoparentales qui ont justement le plus besoin d'aide, le prix des Titres-Services (9€ à l'heure actuellement) peut être un réel obstacle. En réalité, le système des Titres-Services coûte assez cher à la collectivité : environ 450 millions d'euros en Wallonie, financés par les impôts de tout le monde ...mais profitant surtout aux ménages avec de bons revenus.

Pour les travailleur-ses : dans le secteur associatif, nous défendons de « vrais emplois », avec des horaires acceptables. N'y a-t-il pas un risque important, si l'on suit la voie des Titres-Services, d'avoir des personnes (des femmes presque toujours, souvent peu qualifiées) à qui on demanderait de travailler quelques heures le matin puis quelques heures le soir ? Si le confort des parents qui cherchent un accueil extra-scolaire est important, la personne qui prend soin des enfants ne mérite-t-elle pas aussi considération et qualité de vie ?

De façon plus générale, ce débat wallon soulève une question plus profonde : jusqu'à quel point faut-il suivre la logique « faire garder les enfants plus tard pour permettre aux parents de travailler plus longtemps ? » Est-ce le monde dont nous rêvons, celui où parents et enfants feraient des journées de 12 heures ? Notre utopie, et nos souhaits pour 2020 : la Réduction Collective du Temps de Travail : que les adultes doivent travailler moins. Ce sera bon pour eux, et bon pour leurs bambins. En attendant, il est clair qu'il faut de l'accueil extrascolaire, en quantité et en qualité. Cherchons des façons de l'organiser qui respectent enfants, parents et travailleuses. Et laissons une fois pour toutes les marchés et le profit bien loin du monde des soins.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*