

**Accord inter-
professionnel**
Et maintenant ?

Soins de santé
Une alternative
est possible !



L'Europe est
non-transparente,
les états membres
encore plus

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



LES SALAIRES À LA DIÈTE

www.lacne.be

Mai 2019 n° 5 - P000612

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

CNE

L'avenir a
son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Les salaires à la diète



A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur le salaire.

6 Actualité - Accord interprofessionnel et maintenant ?

Il n'y a pas d'accord interprofessionnel 2019-2020. Votre salaire et certains de vos droits augmenteront néanmoins. Décryptons ce paradoxe... et voyons pourquoi il faudra sans doute se mobiliser pour obtenir davantage !

7 Infographie économique - Nos salaires en galère

Votre salaire, c'est essentiellement ce qui vous permet de vivre. Et pourtant, il y a comme une impression désagréable que ce salaire n'augmente plus assez depuis longtemps. Faisons le point avec quelques chiffres et faits qui illustrent cette impression.

8 Chronique juridique - Votre vie privée au boulot (5) - Badges et empreintes au boulot : n'obéissez pas au doigt et à l'œil !

Cette chronique juridique est la cinquième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Ce mois-ci, découvrez vos droits concernant votre identification et le traçage de vos allées et venues au boulot.

10 Ça se joue en Europe - l'Europe est non-transparente, les états membres encore plus

Un projet d'accord européen était en discussion depuis plusieurs années en vue de mieux encadrer les lobbies. Il a finalement capoté en avril suite au blocage du Conseil. Un très mauvais signal à un mois des élections européennes.

11 Cadres - Cadres et ingénieurs compris ! Une représentation syndicale pour tous les employés

De longue date, la CNE se bat pour élargir le champ d'action de la délégation syndicale à tous les employés, cadres compris. En effet, une entreprise moderne a intérêt à avoir une représentation du personnel cadre dans une structure pluraliste et libre de tout monopole favorisé par une direction.

12 Non Marchand - Soins de santé, une alternative est réellement possible !

La santé ne se limite pas aux soins de santé et la Sécurité sociale, ce n'est pas que l'assurance maladie-invalidité. Et notre credo est que la santé, au sens large, doit être accessible à tous. Mais est-ce vraiment possible ?

14 L'équipe à la Une - Anovartis Pharma : une CCT pour la réorganisation de l'entreprise

L'année passée, une réorganisation a eu lieu chez Novartis Pharma. En-dessous des seuils de la Loi Renault, la direction et les délégués syndicaux ont essayé de recaser tout le monde. Rencontre avec l'équipe.

15 Fiches réflexes - Besoin d'un congé sur le pouce ? La CNE vous accompagne !

Pour faire face aux événements familiaux et privés, il existe les congés de circonstance et les congés pour motifs impérieux.

16 Edito - VOTEZ : OUI - (Faut-il voter ? Et si oui, pour qui ?)

Une devinette : quel parti a recueilli le plus de voix en Wallonie et à Bruxelles aux dernières élections générales, en 2014 ? C'est probablement le PVBA. Le Parti des Votes Blancs et des Abstentions (1.264.288 voix en Belgique). Nous n'allons pas, ici, faire la morale aux abstentionnistes : il y a bien des raisons d'être déçus de la démocratie représentative, qui est aujourd'hui très loin de tenir ses promesses.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Après six semaines de grève, les plaintes des travailleurs de Taintignies ont été entendues.

Les aides familiales et les gardes à domicile wallonnes en colère

Depuis de nombreuses années, une priorité pour le CNE est d'obtenir le statut d'employé-e pour les aides familiales et les gardes à domicile. Où en est ce dossier ?

La ministre s'était engagée pour ce statut employé au 1er janvier puis au 1er avril puis au 1er juillet... Depuis la perte de majorité du gouvernement wallon et la mise au frigo de l'assurance autonomie, il est à nouveau reporté ! La ministre refuse de défendre le financement pérenne du statut employé au sein de l'actuel gouvernement wallon et recule l'éventuelle modification au 1er octobre 2019.

Ce sera donc un autre gouvernement avec qui nous devons commencer à nous battre pour obtenir un financement complet. Alors que nous le demandons depuis plus de 20 ans, et que cette fois nous y étions. Inadmissible.

Conflit social au Domaine de Taintignies : le travail a repris

La dignité des personnes handicapées avant tout. Après six semaines de grève, les plaintes des travailleurs de Taintignies ont été entendues. Les auditeurs et inspecteurs de l'Aviç (administration wallonne responsable du contrôle des institutions pour personnes handicapées) se sont prononcés sur les plaintes des travailleurs. Les conclusions de leur rapport attestent que les griefs des plaignants sont très majoritairement fondés.

Le bureau de conciliation de la Commission Paritaire a pris les décisions suivantes, afin d'assurer les conditions de reprise de travail et d'accueil des résidents selon les recommandations et demandes de mises en conformité émises par l'Aviç :

- Un gestionnaire de crise exercera les prérogatives du directeur. Ce dernier, afin d'assurer la sérénité de la reprise, se tiendra volontairement en retrait de l'institution.
- Un médiateur de conflit interviendra dans le cadre d'une gestion approfondie du conflit et évaluera la poursuite de la mission du gestionnaire de crise.

Après un conflit aussi long, la reprise n'est pas facile mais les travailleurs veulent reconstruire un climat de confiance avec le gestionnaire de crise et mettre tout en œuvre pour que la vie des personnes handicapées au Domaine de Taintignies puisse être digne et épanouissante.

Le mois prochain, dans votre Droit de l'Employé, un article fera le point sur la situation vécue durant presque deux mois au Domaine de Taintignies.



5 ANS

ÇA SUFFIT !

MR-NV-A : PLUS JAMAIS ÇA !

LA CNE VOUS INVITE A FETER LA FIN DU GOUVERNEMENT MICHEL
ET À EXIGER LA JUSTICE CLIMATIQUE **ET** SOCIALE POUR TOUS

Bruxelles ce dimanche 12 mai - 13h - Gare du Nord

Transport collectif depuis toutes les gares de Wallonie.



LES SALAIRES À LA DIÈTE

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales.

En quoi influencent-elles notre quotidien ?

Comment le gouvernement les a-t-il traitées ?

Comment la CNE réagit-elle ?

Ce mois-ci, zoom sur le salaire.

Dossier réalisé par Nabil Sheikh Hassan

Qu'a fait le gouvernement ?

Il n'y a pas de hasard : si la rémunération moyenne par travailleur est en baisse depuis la mise en place du gouvernement Michel et si cette rémunération stagne depuis 10 ans, c'est qu'il y a un problème structurel. Et bonne nouvelle, le problème n'est ni l'économie ni le travailleur. La croissance économique était bonne sur les dernières années et la productivité des travailleurs belges en hausse. Le problème est politique : les salaires sont depuis longtemps la cible d'une partie du monde politique et du monde patronal. Pourtant, le gouvernement MR-NVA affirme que votre pouvoir d'achat a augmenté grâce au Tax shift. Alors qui dit la vérité ?

Le gouvernement ne présente qu'une partie du tableau lorsqu'il parle de pouvoir d'achat : votre salaire net. Il ne prend pas en compte toutes les mesures prises. Le Tax shift, c'est un glissement de taxes : certaines contributions sont diminuées tandis que d'autres augmentent. Donc certains acteurs économiques paient moins d'impôts, d'autres en paient plus, et d'autres enfin ne voient aucune différence car ce qu'ils gagnent d'un côté, ils le perdent de l'autre. Dans les faits, deux acteurs ont vu une diminution d'un côté de la balance : les travailleurs ont eu une baisse de l'impôt sur le revenu et les entreprises paient moins de cotisations sociales patronales. Comme ces moyens sont autant de choses en moins dans les caisses de l'Etat fédéral et de la Sécurité sociale, le gouvernement a décidé de mesures de compensation de l'autre côté de la balance : augmentations de TVA et

des accises principalement payées par le citoyen. Donc ce que vous avez gagné en net d'un côté, il faut le payer de l'autre : TVA, médicaments ou prestations médicales moins bien remboursées, protection sociale et services publics moins bons. Le bénéfice du Tax shift est variable selon les situations et seuls les travailleurs ont bénéficié du volet sur le salaire net. Les allocataires sociaux n'ont eu droit qu'à subir la conséquence de services publics et d'une Sécurité sociale moins bien financés.

Mais il y a plus encore : le gouvernement a décidé un saut d'index en cours de législature. La conséquence est que chaque travailleur a subi une hausse des prix de 2% sans voir son salaire rattraper cette hausse. C'est une perte de pouvoir d'achat que les citoyens paient toute leur vie. Chaque mois, il manquera ces 2%. S'il vous reste 30 ans avant la pension et que vous gagnez 2.500€ brut par mois, ce sont plus de 20.000€ que vous perdrez sur l'ensemble de votre carrière.

Plus encore, le gouvernement a fait quelque chose de plus subtil et moins connu dans le grand public : il a durci la loi de 1996 qui encadre la négociation collective des salaires en Belgique. Qu'est-ce que cela veut dire ? La loi originale avait pour objectif de contraindre les syndicats et les patrons à tenir compte de l'évolution des salaires dans les pays voisins avant de négocier les augmentations salariales collectives en Belgique. Lors de l'accord interprofessionnel négocié tous les

Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Durcissement de la loi de 1996 qui encadre la négociation collective des salaires, saut d'index et pouvoir d'achat réel en recul	Révision de la loi de 1996 pour aller vers des négociations libres
Tax shift inefficace et injuste : baisse du financement de la sécurité sociale par cotisations et hausse de la TVA	Augmentation des salaires et allocations sociales pour permettre un cercle vertueux : les salaires sont la base de notre économie, de la sécurité sociale et de nos services publics !
Multiplication des contrats et des formes de rémunérations avec peu de cotisations ou impôts : le dumping social s'organise en Belgique même !	Fin des contrats et formes de rémunération qui permettent un dumping social et salarial

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

La Belgique est le seul pays de l'Union européenne avec l'Espagne à avoir connu en 2018 une baisse de la rémunération réelle totale par travailleur (donc le salaire brut, les cotisations sociales comprises). Et cette tendance à la baisse se répète pour la Belgique chaque année depuis la mise en place du gouvernement Michel. Saut d'index et progression faible ou nulle des salaires : la principale source de revenu de la population est mise à la diète. Les conséquences sont immédiates : il y a moins dans votre poche, moins dans les poches de la Sécurité sociale et de l'Etat.

deux ans, la marge salariale était donc influencée par ce qui se passait en Allemagne, aux Pays-Bas et en France. Depuis 1996, cette marge salariale diminue de plus en plus. Avec la nouvelle loi, la marge salariale est décidée par un calcul (fini la négociation), elle est rigide et contraignante (fini les adaptations possibles dans les secteurs et entreprises) et surtout le calcul est truqué (des réductions dont bénéficient les employeurs ne sont pas prises en compte). Cette loi ne permet donc pas à vos syndicats de négocier des salaires décents et des évolutions en rapport à la productivité des travailleurs belges.

Enfin, le dernier gouvernement a continué à flexibiliser et encourager des contrats et des formes de rémunération qui organisent un véritable dumping social intérieur en Belgique. Les contrats (notamment les flexi-jobs, les contrats « associatifs »...) et les formes de salaires (warrants, participation au bénéfice...) permettant de travailler en payant peu de cotisations sociales ou d'impôts vous paraissent peut-être attractifs « parce qu'il ne faut rien payer à l'Etat ». Si ce genre de contrat est généralisé, il ne restera plus rien de l'Etat. Or, il ne faut pas trop perdre de vue que du morceau de trottoir en bas de chez vous jusqu'au remboursement de votre généraliste en passant par l'école des petits, l'Etat c'est tout cela.

Et la CNE dans tout ça...

Ce qui est impératif pour un prochain gouvernement, c'est de revoir la loi de 1996 sur la négociation collective. Nous voulons une liberté de négociation pour les salaires. C'est simple, on ne vit pas dans une dictature donc il n'y a pas de raison de fixer par un calcul comment vont évoluer les salaires et d'empêcher purement et simplement vos syndicats de négocier. Les partis politiques qui ne souhaitent pas revenir en arrière sur cette loi sont ceux qui ne veulent pas voir les salaires évoluer. On ne peut pas constater d'un côté que la part des salaires dans les richesses créées diminue tout le temps et de l'autre continuer à soutenir une loi qui avantage les détenteurs de capitaux.

Pour améliorer le pouvoir d'achat de tous les citoyens (travailleurs à temps plein, à temps partiel ou allocataires sociaux), il n'y a pas de meilleure solution que les augmentations collectives de salaire brut. Car elles se retrouvent dans votre salaire net mais aussi dans la protection sociale et les services publics. Elles influencent également positivement le montant que vous recevrez à la pension. Augmenter votre net en diminuant la qualité de la protection sociale ou de vos services publics ou en vous augmentant en parallèle la TVA est trompeur. Au moment de recevoir votre net, le pouvoir d'achat a l'air plus grand mais plus tard dans le mois (ou l'année) les dépenses augmentent aussi. Si des réductions d'impôts sont nécessaires pour certains publics (précaires, famille monoparentale...), alors il faut financer ces réductions d'impôts par une fiscalité globale plus progressive sur le capital et les revenus du travail : ceux qui détiennent du patrimoine (actions, immobilier...) et qui en tirent un revenu doivent contribuer, de même que ceux qui perçoivent des hauts salaires.

Enfin, il faut mettre fin aux contrats et formes de rémunérations qui incitent les entreprises à faire de l'optimisation salariale et sociale pour payer le moins possible aux travailleurs. Le dumping social engendré par ces pratiques ne bénéficie à terme à personne en Belgique.



Shutterstock

Accord interprofessionnel ET MAINTENANT ?

Il n'y a pas d'accord interprofessionnel 2019-2020. Votre salaire et certains de vos droits augmenteront néanmoins. Décryptons ce paradoxe... et voyons pourquoi il faudra sans doute se mobiliser pour obtenir davantage !

Actualité

Tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux (syndicats et employeurs) négocient un accord interprofessionnel. Ils sont parvenus à un projet d'accord pour la période 2019-2020. Ce projet n'a pas été validé par l'ensemble des organisations. Formellement, il n'y a donc pas d'accord interprofessionnel 2019-2020. Mais, dans les faits, une bonne partie de ce qui a été négocié pourra être mis en œuvre.

QUELLES CONSÉQUENCES ?

Un pan des mesures à mettre en œuvre dépend encore de négociations au sein des secteurs ou entreprises. C'est le cas de l'élément principal du projet d'accord : l'augmentation des salaires de maximum 1,1% brut pour les deux années à venir (en plus de l'indexation et d'éventuelles hausses barémiques). Votre syndicat se donne pour objectif d'obtenir des augmentations qui atteignent le maximum autorisé de 1,1%. De même, les secteurs ou entreprises sont chargés de négocier des conditions d'accès plus favorables à certains régimes de prépension (58 ou 59 ans au lieu de 62 ans) et de crédits-temps fin de carrière (55 ou 57 ans, selon le régime, au lieu de 60 ans). Ici aussi, votre

syndicat défendra les conditions qui vous sont les plus favorables.

D'autres mesures devraient d'office être mises en œuvre. Elles font l'objet de négociations au niveau interprofessionnel, et non au niveau des secteurs ou entreprises. A l'heure d'écrire ces lignes, les négociations sont en bonne voie. Sauf surprise majeure, vous devriez donc d'office bénéficier des mesures suivantes, quels que soient votre secteur et entreprise :

- Augmentation des remboursements des déplacements en transport en commun. Et extension des remboursements à celles et ceux qui habitent à moins de 5 kilomètres de leur lieu de travail ;
- Augmentation de toutes les allocations et indemnités de Sécurité sociale (pensions, maladie, chômage, etc.) ;
- Augmentation du salaire minimum de 1,1% (environ 16€ bruts mensuels).

QU'EN PENSER ?

Ces avancées sont toujours bonnes à prendre. Mais, elles restent très en-dessous de vos attentes légitimes. A l'heure actuelle, ce sont des choix politiques, dictés par le

patronat, qui empêchent de négocier des avancées qui vous sont plus favorables.

A titre d'exemple, la situation d'une série d'entreprises ou de secteurs permettrait de négocier davantage que 1,1% d'augmentation salariale. Mais, une loi votée en 1996 (et rendue plus contraignante en 2017) empêche de négocier des augmentations salariales importantes. Toujours à titre d'illustration, la prépension ou le crédit-temps fin de carrière devraient être accessibles à des conditions bien plus favorables. Mais le gouvernement a décidé de restreindre l'accès à ces régimes pour des raisons strictement idéologiques et budgétaires.

Votre syndicat dénonce ces choix politiques qui empêchent de négocier des accords plus ambitieux. Vous l'avez encore fait lors de la grève générale du 13/02. Votre mobilisation n'a pas été vaine. Elle a notamment permis de porter l'augmentation salariale autorisée de 0,8% à 1,1% (soit 400 millions d'euros de plus allant des employeurs vers les travailleurs). Il s'agit certainement d'une étape pour remettre en question les carcans qui étranglent la négociation et empêchent d'améliorer substantiellement vos conditions de travail et de rémunération.

Le prochain rendez-vous est déjà fixé ! Le 12 mai à Bruxelles, les syndicats se joignent à la mobilisation citoyenne pour exiger plus de justice sociale et climatique.

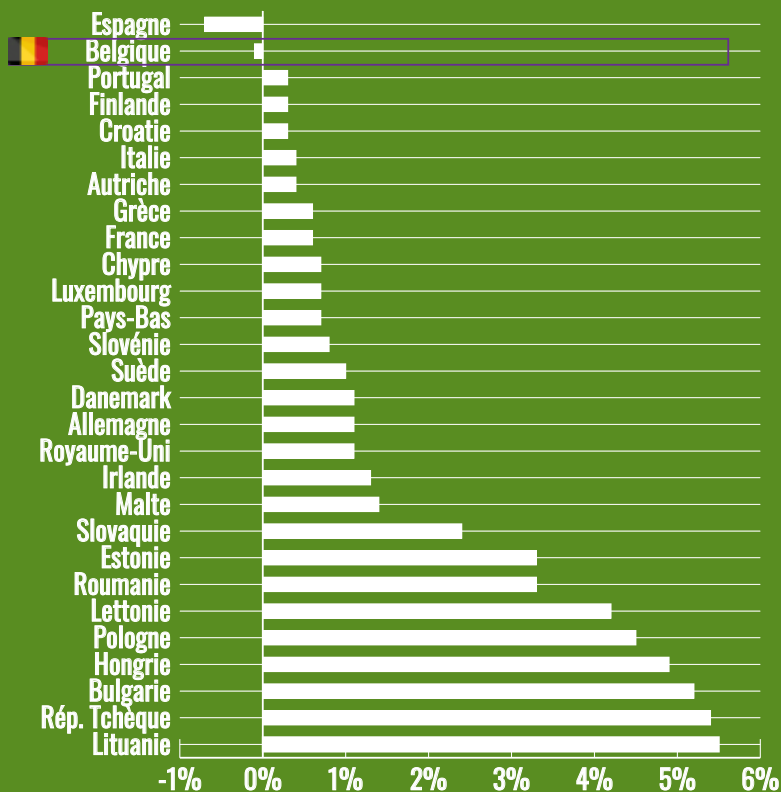
Michaël Maira



NOS SALAIRES EN GALÈRE

Votre salaire, c'est essentiellement ce qui vous permet de vivre. Et pourtant, il y a comme une impression désagréable que ce salaire n'augmente plus assez depuis longtemps. Faisons le point avec quelques chiffres et faits qui illustrent cette impression.

1 LA BELGIQUE, CANCRE EUROPÉEN DE LA PROGRESSION SALARIALE

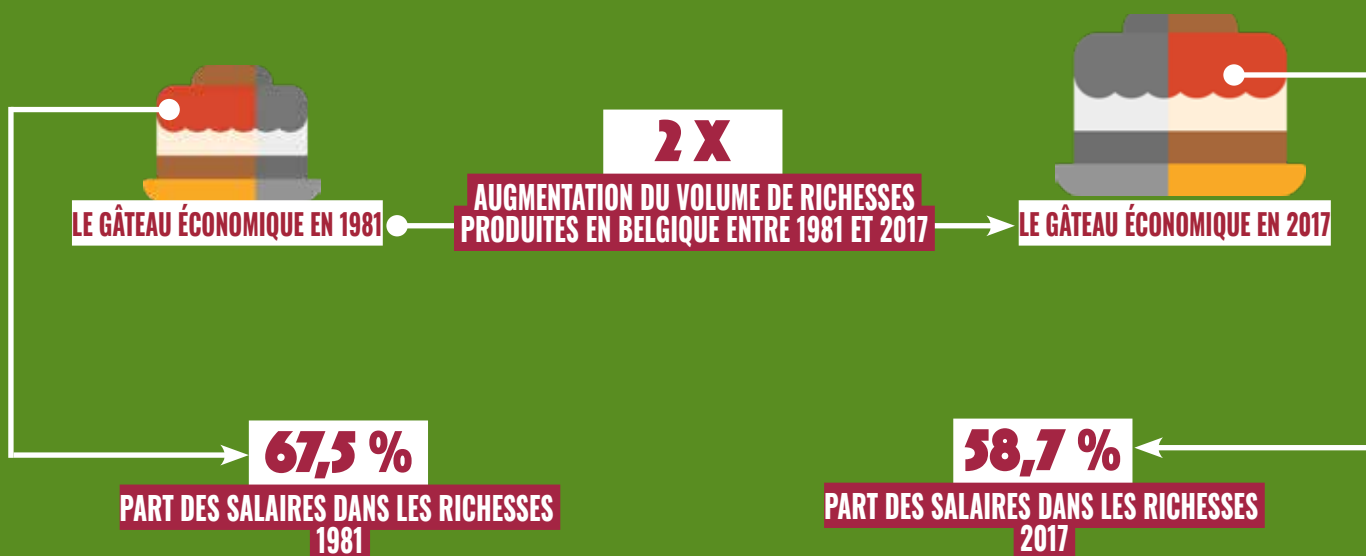


CLASSEMENT EUROPÉEN DE L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION RÉELLE PAR TRAVAILLEUR EN 2018

La Belgique est l'avant-dernier pays de l'Union européenne en progression des rémunérations réelles moyennes par travailleur en 2018 avec un recul de 0,1%. Cela signifie que lorsqu'on regarde la rémunération totale (salaire brut et cotisations sociales), qu'on enlève l'effet de l'inflation, le pouvoir d'achat des Belges a reculé en 2018. Ce phénomène se répète depuis la mise en place du gouvernement Michel.

Chez nos voisins, la progression réelle de leur salaire est enviable (0,6% pour la France, 0,7% pour les Pays-Bas, 1,1% pour l'Allemagne). Et les pays de l'Europe de l'Ouest marquent un net arrêt dans la progression des salaires par rapport à l'Europe de l'Est (entre 3% et 5,5% à la hausse).

2 TOUJOURS PLUS DE RICHESSES MAIS UNE PART TOUJOURS PLUS PETITE POUR LES TRAVAILLEURS





Votre vie privée au boulot (5)

BADGES ET EMPREINTES AU BOULOT : N'OBÉISSEZ PAS AU DOIGT ET À L'ŒIL !

Cette chronique juridique est la cinquième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci, découvrez vos droits concernant votre identification et le traçage de vos allées et venues au boulot.

Chronique juridique

Il est fréquent que les entreprises vous imposent l'utilisation d'un badge. Dans certains cas, le badge reprend certaines données personnelles et permet de vous identifier (badges d'identification). Dans d'autres cas, le badge est muni d'un dispositif électronique qui permet de contrôler les accès aux bâtiments ou de comptabiliser vos heures de travail (badges de contrôle). Les entreprises peuvent également avoir recours à des applications qui détectent votre iris ou vos empreintes digitales. Mais comment êtes-vous protégés ? Quelles sont les limites à ces contrôles ?

LES BADGES D'IDENTIFICATION AU BOULOT

L'employeur peut-il vous imposer le port d'un badge d'identification ?

Le badge d'identification reprend certaines informations personnelles qui permettront de vous identifier sur votre lieu de travail (nom, photo, numéro de matricule). Selon le contenu de votre travail et l'environnement dans lequel vous l'exercez, l'employeur pourra éventuellement vous imposer le port d'un badge d'identification.

Par exemple, si vous êtes régulièrement en relation avec un public qui doit pouvoir vous

identifier, l'employeur pourra valablement vous le demander.

Devez-vous porter ce badge d'identification de manière permanente ?

Votre employeur, après avoir consulté vos représentants syndicaux, pourra vous imposer le port apparent et permanent du badge ou opter pour un système de présentation du badge sur demande. Il sera dans l'obligation de choisir l'option qui, tout en permettant de vous identifier, sera la moins attentatoire à votre droit à la vie privée.

Quelles mentions doit comporter votre badge d'identification ?

Afin de préserver votre droit à la vie privée, il est primordial que les informations présentes sur votre badge soient les plus restreintes possible.

Votre employeur, toujours en concertation avec vos représentants syndicaux, devra étudier s'il est nécessaire pour le fonctionnement interne de l'entreprise d'y mettre à la fois votre nom et votre photo. De nouveau, la solution la moins attentatoire à vos droits devra en tous les cas être retenue. Seul le nom sera apposé si le badge a pour but de vous identifier. Seule la photo sera apposée si le badge a pour but de contrôler les accès aux bâtiments.

Il est également envisageable de remplacer le nom et la photo du badge par un simple numéro de matricule. Ceci permettra tout autant de vous identifier, mais constituera une atteinte moins grande à votre droit au respect à la vie privée. Le numéro de matricule peut constituer une alternative intéressante pour trouver un équilibre entre nécessité de vous identifier et respect de votre vie privée. C'est un bon compromis si vous estimez que votre identité personnelle doit être mieux protégée au boulot, en raison de l'environnement de travail ou du public avec lequel vous êtes en contact, par exemple. Parfois, des motifs de sécurité peuvent justifier que vous portiez un badge comportant à la fois votre nom et votre photo (pour avoir accès à des institutions spécifiques par exemple, comme des ambassades ou des ministères).

LES BADGES DE CONTRÔLE AU BOULOT

A quoi sert votre badge de contrôle ?

Votre employeur vous impose peut-être le port d'un badge pour pouvoir accéder aux différents bâtiments ou sites de l'entreprise. Il est également possible que votre employeur utilise ce même badge afin de vérifier si vous avez correctement presté vos heures de travail, en instaurant par exemple un système d'enregistrement ou de pointage.

Cette utilisation spécifique du badge est légale, à condition qu'elle ait été portée à votre connaissance par écrit et ce, dès votre premier jour dans l'entreprise. Le plus souvent, ce point est inscrit dans le règlement de travail suite à une concertation entre l'employeur et vos représentants syndicaux.

Votre employeur ne peut donc en aucun cas utiliser ce badge à d'autres fins que celles qu'il vous a annoncées, au risque de violer le principe de transparence que lui imposent les législations qui concernent le droit au respect à la vie privée.

LES APPLICATIONS BIOMÉTRIQUES AU BOULOT

Votre employeur peut-il se servir d'applications qui utilisent votre empreinte digitale, le contour de votre main ou votre iris ?

Certaines entreprises ont recours à des systèmes qui utilisent votre empreinte digitale, le contour de votre main ou encore votre iris. Ces informations, dites « biométriques » car relatives à votre corps, sont des données à caractère personnel. Elles sont donc protégées par la loi.

S'agissant de données sensibles, votre employeur ne pourrait utiliser ce type de système que pour des raisons sérieuses et dans des situations limitées, qui sont évaluées au cas par cas.

Par exemple, si vous pratiquez des activités spécifiques (de la recherche par exemple), que vous pouvez accéder à des données strictement confidentielles au boulot ou que vous travaillez sur un site sensible (comme un site militaire), il est possible que votre employeur vous impose l'utilisation de ce type de système.

Votre employeur peut-il librement disposer de vos données biométriques ?

L'utilisation d'applications biométriques au travail doit être justifiée par un besoin élevé de confidentialité ou de sécurité.

Ces applications servent à vous identifier ou à contrôler les accès aux bâtiments et sites de l'entreprise. En conséquence, votre employeur ne pourrait pas utiliser votre empreinte, le contour de votre main ou votre iris afin de vérifier la correcte prestation de vos heures de travail. En effet, il doit favoriser les solutions les moins attentatoires à vos droits. Par exemple, il devra

privilégier le recours à un système de badges de contrôle, plutôt qu'une utilisation de vos données biométriques, s'il veut mesurer votre temps de travail.

Votre employeur peut-il enregistrer librement vos données biométriques ?

Votre employeur est encouragé à utiliser l'application biométrique qui laisse le moins de traces possible. A titre d'exemple, une numérisation de l'iris laisse moins de trace que celle de l'empreinte digitale. Elle devra donc être privilégiée autant que possible. Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) considère les données bio-

métriques comme des données sensibles. Il instaure une série d'obligations à charge de votre employeur concernant leur traitement (comme la tenue de registres) et de droits à votre profit (comme un droit d'accès, de modification et de suppression des données collectées). Votre employeur doit donc respecter ces obligations, s'il recourt à cette technologie.

Augustine Hermans

[1] Plus de détails et explications dans la chronique juridique parue dans Le Droit de l'Employé de janvier 2019.



Shutterstock

Une experte en la matière : l'Autorité de protection des données

L'Autorité de protection des données (ancienne Commission de la protection de la vie privée) est une entité fédérale indépendante.

Cet organe est entièrement voué au bon respect des droits et principes relatifs à la protection des données à caractère personnel. Gardien du RGPD, il contrôle les traitements de données opérés par les entreprises et peut les sanctionner s'ils sont illicites. Il diffuse aussi des avis et répond aux questions posées par des particuliers.

N'hésitez pas à aller jeter à coup d'œil au site web de l'Autorité : www.autoriteprotectiondonnees.be. Vous y trouverez des informations sur une série de sujets relevant du droit à la vie privée et qui peuvent concerner votre boulot. S'y trouvent également des articles et des décisions qu'elle a rendues et qui vous concernent potentiellement.

Vous soupçonnez que vos données personnelles ont été traitées de manière illicite au regard du RGPD ? Vous pouvez introduire une requête ou une plainte auprès de l'Autorité. Elle dispose de services de première ligne et d'instances spécifiques afin de vous assister. Vous trouverez les détails de la procédure sur le même site web.

L'EUROPE EST NON-TRANSPARENTE, LES ETATS MEMBRES ENCORE PLUS

Un projet d'accord européen était en discussion depuis plusieurs années en vue de mieux encadrer les lobbies. Il a finalement capoté en avril suite au blocage du Conseil. Un très mauvais signal à un mois des élections européennes.

Avec plus de 40.000 lobbyistes, Bruxelles est la capitale mondiale du lobbying, après Washington. Les grandes entreprises dépensent des fortunes pour influencer les lois européennes. Et cela marche souvent comme le montrent de nombreux exemples, de l'autorisation du glyphosate sous la pression de Monsanto, à la prolongation de la pêche électrique sous la pression des pêcheurs néerlandais ; du blocage de la lutte contre l'évasion fiscale sous la pression de KPMG, Deloitte, PwC, etc., à celui de la lutte contre le réchauffement climatique par Business Europe. Des preuves de liens incestueux entre certains politiciens et certains lobbies sortent aussi dans la presse. Comme lorsque certains eurodéputés se font payer pour déposer des amendements législatifs ou que l'ancien président de la Commission européenne pantoufle chez Goldman Sachs, la banque américaine qui avait aidé la Grèce à maquiller sa dette publique.

UN PREMIER PAS

Les lobbies sont néfastes à la santé, à l'environnement et à la lutte contre la fraude fiscale ; ils le sont aussi à la politique, en alimentant le rejet des élites. Certains responsables européens s'en sont donc inquiétés. En 2011, un accord est conclu entre la Commission européenne et le Parlement. Il vise une plus grande transparence sur les activités des lobbyistes dans les institutions européennes. Ceux-ci peuvent s'inscrire dans un registre de transparence. Et à partir de 2014, les Commissaires européens et leurs collaborateurs les plus gradés doivent publier des informations sur les réunions qu'ils ont avec des lobbyistes et les sujets

qui y sont discutés. C'est un premier pas qui débouche sur peu d'avancées par rapport au Parlement européen, et sur aucune avancée du tout par rapport au Conseil, non concerné par l'accord. Or, le Conseil est central dans le processus législatif européen et une cible privilégiée des lobbyistes.

MAIS C'EST TOUT

En 2016, des négociations débutent en vue d'aboutir à un accord à trois, incluant donc le Conseil. Les propositions restent minimalistes, elles ne le sont cependant pas encore assez aux yeux de certains. Le Parlement européen joue le jeu. Malgré l'opposition de la Droite, une majorité est trouvée pour renforcer le contrôle des parlementaires. Les eurodéputés jouant un rôle-clé dans l'élaboration de projets de textes^[1] seraient tenus de publier leurs réunions avec des lobbyistes. C'est le Conseil qui bloque. Celui-ci refuse que les présidences du Conseil, assumées tous les 6 mois par un Etat différent^[2], soient obligées de se montrer transparentes. De même aucune avancée n'est proposée par rapport aux représentants permanents de chaque Etat à Bruxelles, ces diplomates qui négocient au nom de leur gouvernement au sein du Conseil et qui sont lourdement ciblés par les lobbyistes. En avril dernier, les négociations ont donc capoté. L'enca-

drement des lobbyistes est donc renvoyé à après les élections européennes, autant dire aux calendes grecques.

LA BOÎTE NOIRE DU CONSEIL

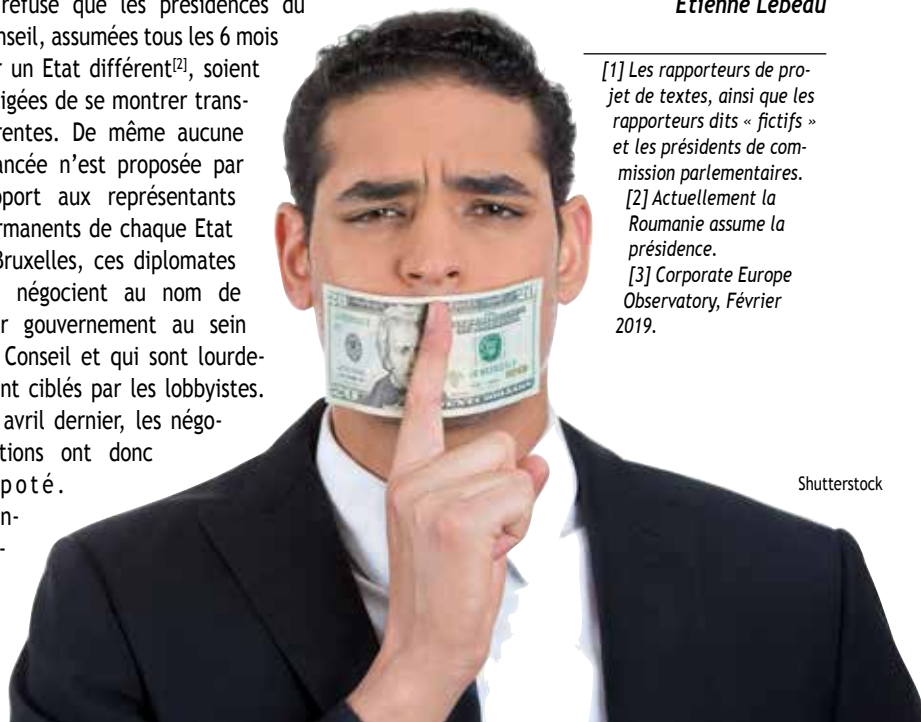
On reproche souvent à l'« Europe » d'être opaque. Mais l'institution européenne qui l'est le plus est le Conseil, où siègent les 28 Etats membres. Quand le Conseil prend une décision, on sait très peu de choses du contenu des discussions, des positions défendues par les différents Etats, des contacts qu'ils ont en amont avec des lobbyistes. Seuls deux représentations permanentes, celles des Pays-Bas et de la Roumanie, publient la liste complète de leurs contacts avec des lobbyistes à Bruxelles, dont 73% sont des contacts avec des lobbyistes patronaux... La représentation belge auprès de l'UE, ne fournit en revanche aucune donnée^[3].

Etienne Lebeau

[1] Les rapporteurs de projet de textes, ainsi que les rapporteurs dits « fictifs » et les présidents de commission parlementaires.

[2] Actuellement la Roumanie assume la présidence.

[3] Corporate Europe Observatory, Février 2019.



Shutterstock

Cadres et ingénieurs compris ! UNE REPRÉSENTATION SYNDICALE POUR TOUS LES EMPLOYÉS

De longue date, la CNE se bat pour élargir le champ d'action de la délégation syndicale à tous les employés, cadres compris. En effet, une entreprise moderne a intérêt à avoir une représentation du personnel cadre dans une structure pluraliste et libre de tout monopole favorisé par une direction.

L'ouverture de la délégation syndicale à tous les employés est le gage d'un meilleur dialogue social respectueux de la variété et de tous les points de vue. Les réticences de nombreuses directions sur cette question ont amené la CNE à porter le combat devant les juridictions du travail.

Un second recours judiciaire entamé fin janvier 2016 a abouti favorablement ce 15 mars 2019 devant la Cour du travail de Mons. Il constitue une nouvelle avancée importante dans la représentation de tous les employés - cadres compris - au sein de la délégation syndicale de leur entreprise.

FUTURES DÉSIGNATIONS DE DÉLÉGATIONS SYNDICALES

L'entreprise Alstom invoquait l'existence d'un groupement « maison » de cadres et d'ingénieurs (groupement affilié à la Confédération Nationale des Cadres - CNC) pour justifier une application stricte de la CCT sectorielle (CP 209) du 06/02/96. La CNC s'était de plus invitée dans la procédure juridique pour demander le droit de participer aux élections qui se tiennent tous les 4 ans pour la désignation de la délégation syndicale employé.

Malgré l'existence de ce groupement qui permettait une forme de représentation « informelle des cadres », la Cour a à nouveau confirmé

le caractère discriminatoire de la CCT sectorielle du 06/02/96 dans ses articles 2, 6 et 8.

La Cour confirme trois éléments importants pour toutes les futures désignations de délégations syndicales des employés :

1. Tous les employés, classifiés ou non, affiliés à une organisation syndicale reconnue peuvent participer à la désignation de leur représentants syndicaux.
2. Tous les employés et cadres peuvent se présenter comme candidats sur une liste présentée par une organisation représentative de travailleurs mais la CNC ne peut déposer aucune liste pour de telles élections.
3. Tous les employés doivent être comptabilisés pour fixer la taille précise de la délégation syndicale (à l'exception du personnel de direction).

Enfin, la Cour confirme que le candidat « cadre » aux élections DS de mai 2016 chez Alstom, a subi une discrimination en raison de sa conviction syndicale.

CCT FRAPPÉE DE NULLITÉ PARTIELLE

Dans cet arrêt « Alstom », la Cour a rejeté tous les moyens invoqués par l'employeur pour échapper au constat de nullité partielle immédiate de la CCT sectorielle, devant me-

ner à l'annulation des élections de 2016 et à l'organisation de nouvelles.

La Cour précise aussi qu'un groupement maison « n'est qu'une simple organisation de travailleurs mais pas un organe de concertation et de négociation sociale légale, comme le sont les trois organisations reconnues légalement en Belgique (CSC, FGTB et CGSLB). Aucun groupement ou association « maison » n'est en capacité de signer des accords contraignants avec une direction, à la différence des organisations représentatives de travailleurs qui ont ce pouvoir de signature. »

JUGEMENT IMPORTANT

Ce jugement consacre de manière très explicite l'illégalité d'un monopole conféré à un groupement « maison » en matière de représentation (hors CE) du personnel employé « cadre », comme c'était le cas chez Alstom. Un « groupement maison » ne bénéficie pas du statut mis en place par et en vertu de la CCT n° 5. Seules les organisations de travailleurs signataires de cette CCT sont aptes à pouvoir représenter valablement les employés, les cadres et les ingénieurs.

Ce jugement est important pour les employés des fabrications métalliques (CP 209) mais aussi pour tous les autres secteurs qui connaissent une restriction du champ d'application de la liberté syndicale en y excluant les cadres. L'argumentation soulevée est valable pour tous les secteurs de l'industrie qui connaissent ce genre de restriction. D'ailleurs, en Flandre, un autre jugement est en cours pour une entreprise du secteur de la Chimie (CP 207). Celui-ci pourrait être prononcé dans des termes similaires avant fin 2019.

Gérald Scheepmans

Soins de santé

UNE ALTERNATIVE EST RÉELLEMENT POSSIBLE !

La santé ne se limite pas aux soins de santé et la Sécurité sociale, ce n'est pas que l'assurance maladie-invalidité. Et notre credo est que la santé, au sens large, doit être accessible à tous. Mais est-ce vraiment possible ?

« Changer la santé en moins de 100 coups », c'est le défi que la Plateforme Santé et Solidarité s'est donné il y a plus d'un an. Défi relevé, puisqu'elle défend 99 recommandations à mettre en œuvre.

Faire le constat que le gouvernement mis en place en 2014 est antisocial et a pris de nombreuses mesures néfastes pour la population, c'est bien et assez facile. Proposer une alternative crédible aux politiques de santé, y compris sur le plan économique, c'est évidemment beaucoup mieux.

Pour y arriver il a fallu mettre ensemble toutes les forces vives du secteur santé : associations, syndicats, mutuelles, académiques... chacune apportant son expertise.

Le résultat final est une brochure d'une quarantaine de pages dans laquelle, en 7 chapitres, des constats sont établis, des éléments d'analyse sont amenés mais surtout des propositions concrètes pour changer de cap voient le jour. Résumé.

Chapitre 1

Une approche globale de la santé

La santé n'est pas que l'absence de maladie, c'est un état de bien-être physique, mental et social. Elle est influencée par une série de facteurs que l'on appelle les déterminants. Ils peuvent être économiques et sociaux : le logement, les revenus, l'emploi, l'éducation, la culture, l'environnement, l'âge, le genre, etc.

Dès lors, la recommandation essentielle est d'intégrer systématiquement la dimension santé dans toutes les politiques, en évaluant préalablement l'impact « santé » pour toute nouvelle politique publique.

Chapitre 2

Une protection sociale solidaire et équitable

Notre système de Sécurité sociale est basé sur la solidarité et l'équité : chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Cette base doit rester et même être consolidée.

Or, à partir des années 90, les services publics ont connu d'importants mouvements de privatisation et les droits au travail ont été fragilisés. Le financement de la Sécurité sociale a été amputé, les transferts de compétence du Fédéral vers les entités fédérées ont aussi réduit les budgets.

Au niveau individuel, ce sont les mesures liées au chômage, aux pensions, aux maladies et invalidités qui fragilisent les citoyens.

Si le système doit pouvoir être révisé pour s'adapter aux réalités actuelles, le principe d'une Sécurité sociale pour tous, construite sur base du principe d'équité, doit être maintenu.

Chapitre 3

Répondre aux besoins via un système de soins structuré

Notre système de soins comprend plusieurs « lignes » d'intervention possibles, allant du plus général au plus spécialisé. Et pourtant, c'est l'hôpital qui est considéré comme acteur principal, remplissant ainsi de nombreuses missions qui relèvent de la première ligne (médecin traitant, infirmière à domicile, etc.).

90% des problèmes de santé peuvent être résolus en première ligne. La réorientation des soins vers ce secteur peut se révéler valorisante tant pour les prestataires de première ligne que pour les hospitaliers, et aussi moins coûteuse. Le concept de subsidiarité, c'est ne pas faire à un niveau plus élevé ce qui peut l'être à un niveau plus bas, disposant de la compétence nécessaire, avec plus d'efficacité et d'efficience. Une approche coordonnée des soins entre la première ligne, l'hôpital et la médecine spécialisée sera bénéfique à tous niveaux.

L'organisation hospitalière est à la croisée des chemins et le contour même de l'hôpital est remis en question. Les changements doivent être pensés en gardant en tête que l'hôpital n'est pas une entreprise comme les

autres, mais bien une organisation non marchande remplissant des missions de service public.

Les soins « evidence based » et la recherche ne doivent pas être une fin en soi mais adaptés aux besoins. Ils doivent prendre en compte le point de vue du patient ainsi que l'expertise du professionnel dans un contexte déterminé. De même, l'usage des outils informatiques et la politique numérique nécessitent d'être réfléchis pour rester au service des patients et des professionnels. La question du système de santé est centrale et justifie bien les 35 recommandations faites dans ce chapitre.

Chapitre 4

Les patients, acteurs de leur santé et du système de santé

Il y est question d'« empowerment », ou pouvoir d'agir, collectif et individuel des patients et donc de démocratie sanitaire. Les patients et usagers ne peuvent plus être « objet de soins », ils ont des choses à dire, y compris quand ils sont âgés ou fragilisés. Et les responsabiliser ne signifie pas conditionner les traitements (ou remboursements) à des comportements imposés.

Chapitre 5

Prendre soin des professionnels de la santé

La situation des professionnels de la santé est inquiétante : multiplication et intensification des tâches, course à l'excellence, révolution numérique, nouveaux modes de gestion... Le personnel ne s'y retrouve plus, perd le sens premier de son travail et est mis sous pression.

De bonnes conditions de travail permettent des soins de qualité et cela passe par les normes d'encadrement, les horaires, la participation aux décisions, la revalorisation barémique, l'adaptation des postes et outils de travail...

Le modèle de formation doit défendre une approche de la santé dans un modèle bio-psycho-social. Il se fonde sur l'interdisciplinarité et la multidisciplinarité. La formation doit être adaptée aux besoins et aux nouveaux enjeux.

Chapitre 6

Le financement des soins de santé

Les soins de santé : un équilibre financier impossible ? Ils ont un coût, important, influencé par de nombreux facteurs. Mais les dépenses publiques en matière de soins de santé sont couvertes par différents financements (cotisations sociales, recettes d'impôts indirects, subsides, et part personnelle du patient).

Le financement nécessite d'être pensé à la fois sur le long terme et sur le court terme, garantissant un accès universel.

La question des médicaments est aussi posée : les médicaments innovants et leur recherche, la dynamique de fixation des prix, les accords avec les firmes pharmaceutiques, le remboursement, etc.

Chapitre 7

Europe et santé

Et si tous nos soucis venaient de l'Europe ? C'est ce que nos politiciens ont tendance à dire, mais ce n'est pas aussi simple.

L'Europe n'a pas de compétence santé en tant que telle, mais elle incite la Belgique à favoriser l'esprit d'entreprise et à intensifier la concurrence dans les services professionnels. Elle fait donc pression sur les Etats membres, notamment via les recommandations du Semestre européen (bulletin remis par la Commission à chaque Etat), ce qui a pour conséquence une fragilisation des services publics et non-marchands et un développement des services privés commerciaux.

La santé est pourtant un droit humain universel, pour tous et tout au long de la vie, qui doit être considéré dans ses aspects les plus larges et globaux, notamment les déterminants de la santé. Les choix politiques, qu'ils soient européens ou nationaux, doivent être posés pour assurer à l'ensemble de la population des services accessibles, fiables, de qualité, non commerciaux, financés par un système solidaire. Le droit à la santé et la protection sociale nécessitent une action du secteur sanitaire, mais également de nombreux autres secteurs sociaux, environnementaux et économiques.

Marie-Agnès Gilot



Pour en savoir plus :





L'équipe à la Une NOVARTIS PHARMA : UNE CCT POUR LA RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Novartis Pharma est une des entreprises les plus bénéficiaires du secteur Pharma. L'année passée, à la même période, une première réorganisation de l'entreprise a eu lieu. En-dessous des seuils de la Loi Renault, la direction et les délégués syndicaux ont essayé de recaser tout le monde. Rencontre avec l'équipe qui a signé récemment une CCT pour la réorganisation de l'entreprise.

Quel est l'accord obtenu ?

Nous avons conclu une convention collective de travail pour une période de 2 ans dans le cadre des licenciements pour réorganisation de l'entreprise.

Cette CCT permet aux personnes impactées de bénéficier d'un meilleur amortisseur social grâce aux conditions extra-légales que nous avons pu négocier.

Par exemple, nous avons négocié la non-prestation du préavis avec des avantages complémentaires au niveau financier et de la facilité de la recherche d'un nouvel emploi via, notamment, l'outplacement et des programmes de formation pour toutes et tous.

Quelle est l'importance de cet accord pour votre entreprise ?

Dans l'environnement en pleine transformation du secteur pharmaceutique, cet accord va permettre une paix sociale et donne une « assurance » aux employés.

Ceux-ci se sentent rassurés, respectés et accompagnés.

Comment se sont passés les négociations ?

Nous ne pouvons pas dire que ce fut un long fleuve tranquille ! Dès le début des négociations en décembre 2018, nous nous sommes heurtés sur plusieurs points qui pour nous étaient inacceptables.

Grâce à la solidarité du personnel qui a répondu présent en masse lors des deux assemblées générales que nous avons organisées (une grande première chez Novartis Belgique), nous avons pu reprendre les négociations qui avaient été interrompues pour finalement obtenir cet accord.

Heureusement, nous étions très bien soutenus par nos deux permanentes CNE et LBC.

Avec quels sentiments en ressort l'équipe syndicale ?

L'équipe syndicale est ressortie encore plus solidaire et renforcée. Notre entente et col-

laboration entre CNE et LBC, notre respect mutuel, notre persévérance et notre complémentarité ont été une force.

Nous pouvons être très fiers car nous avons conclu un bon accord pour tous nos collègues qui nous manifestent beaucoup de reconnaissance.

Comment les travailleurs ont-ils vécus cette période ?

Vivre une période de transformation génère beaucoup de stress, d'instabilité et d'incertitude. Durant cette période, le personnel nous consultait régulièrement pour avoir des informations et connaître l'évolution des négociations. Nos collègues comptaient sur nous pour être leur porte-parole afin de répercuter leurs soucis et leurs préoccupations auprès de la direction. Une solidarité s'est installée entre les employés impactés par la réorganisation et les autres. Lorsque l'accord a été finalisé, tout le monde a senti un grand soulagement.

Comment envisagez-vous l'avenir ?

Le travail n'est pas terminé. En tant que délégués syndicaux, nous avons un mandat pour continuer le dialogue social au sein de notre entreprise. Nous sortons renforcés de cette expérience et nos collègues savent qu'ils peuvent compter sur nous !

Propos recueillis par Alice Mazy

Besoin d'un congé sur le pouce ? La CNE vous accompagne !



Mariage, décès, communion, mission civique, hospitalisation d'un proche... Certains événements de la vie privée, prévus ou non, nécessitent parfois de s'absenter du travail. Voici toutes les possibilités qui s'offrent à vous pour bénéficier d'un congé. Il existe deux grands types de congés pour faire face aux événements familiaux et privés : les congés de circonstance, également appelés « petits chômages », et les congés pour motifs impérieux.

Petits chômages

Certains événements familiaux vous donnent droit à un congé payé par l'employeur, selon les conditions suivantes :

Mariage

Travailleur : deux jours, à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

Enfant du travailleur ou du conjoint; frère, sœur, beau-frère, belle-sœur; père, mère, beau-père, belle-mère, second mari de la mère, seconde épouse du père; petit-enfant du travailleur : le jour du mariage.

Décès

Conjoint; enfant du travailleur ou du conjoint; père, mère; beau-père, belle-mère, second mari de la mère, seconde épouse du père : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Frère, sœur; beau-frère, belle-sœur; grand-parent, arrière-grand-parent; petit-enfant, arrière-petit-enfant; gendre ou bru :

- si le défunt habitait chez le travailleur : deux jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
- si le défunt n'habitait pas chez le travailleur : le jour des funérailles.

Communion solennelle ou «fête de la jeunesse laïque

Enfant du travailleur ou du conjoint : le jour de l'événement. Si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement.

Ordination ou entrée au couvent:

Enfant du travailleur ou du conjoint; frère, sœur; beau-frère, belle-sœur : le jour de la cérémonie.

Les cohabitants légaux (enregistrés à la commune) ont les mêmes droits que les personnes mariées (sauf pour la cérémonie du mariage en tant que telle).

Si vous travaillez à temps partiel, vous pouvez vous absenter, avec maintien de votre salaire, pour les jours où vous auriez normalement travaillé.

Enfin, certaines obligations civiques (élections, justice...) vous donnent également droit à un congé rémunéré.

Congés pour raisons impérieuses

Vous avez droit à 10 jours d'absence par an, pour raisons impérieuses de nature familiale ou autre : à savoir tout événement imprévisible, indépendant du travail, et qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur. Ces jours ne sont pas rémunérés.

Prévenez votre employeur

Dans le cas du petit chômage ou du motif impérieux, n'oubliez pas de prévenir votre employeur au préalable (ou, en cas d'impossibilité, dans les plus brefs délais). Concernant les motifs impérieux, ce dernier peut également vous demander de prouver les raisons invoquées.

Vérifiez les dispositions de votre secteur et votre entreprise

Dans certains secteurs et certaines entreprises, les organisations syndicales ont pu négocier de meilleures conditions encore : n'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région pour les connaître.



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	Marie-Agnès Gilot Augustine Hermans Etienne Lebeau Michaël Maira Alice Mazy Gérald Scheepmans Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard

VOTEZ : OUI

(Faut-il voter ? Et si oui, pour qui ?)

Une devinette : quel parti a recueilli le plus de voix en Wallonie et à Bruxelles aux dernières élections générales, en 2014 ? C'est probablement le PVBA. Le Parti des Votes Blancs et des Abstentions (1.264.288 voix en Belgique). Nous n'allons pas, ici, faire la morale aux abstentionnistes : il y a bien des raisons d'être déçus de la démocratie représentative, qui est aujourd'hui très loin de tenir ses promesses.

Mais pourtant, ne pas voter, ou voter blanc, c'est faire un chèque en blanc à ceux qui s'activent à réduire à rien le peu de démocratie qui nous reste. Nous sommes persuadés que, pour démocratiser la démocratie, la première étape est d'exprimer son choix, que ce soit avec enthousiasme ou par défaut. Est-ce suffisant ? Sûrement pas ! C'est aussi pour ça qu'il y a des syndicats. Mais c'est nécessaire. **Bref : votez** (s'il vous plaît).

Mais voter pour qui ? Répondre à cette question est difficile, parce que la CNE tient jalousement à son autonomie. Contrairement à la majorité des autres syndicats en Belgique, nous n'avons pas de « parti-frère », et nous n'en voulons pas. C'est à ce prix-là que nous restons un syndicat libre de critiquer et de nous opposer, même à ceux qui nous font les yeux doux aujourd'hui mais pourraient s'attaquer demain à vos salaires, vos pensions ou notre Sécu...

Le plus facile est donc de vous dire pour qui nous ne voterons pas. Nous ne voterons évidemment pas pour les groupuscules racistes ou réactionnaires (Destexhe, Parti Populaire, etc.) : la politique basée sur la haine, la violence et la division des travailleurs a toujours conduit au pire.

Nous ne voterons certainement pas non plus pour le MR. Nous nous souvenons bien des 3 promesses de ce parti en 2014 : « *Nous ne gouvererons pas avec le N-VA ; nous ne toucherons pas à l'index ; nous ne relèverons pas l'âge de la pension* ». Depuis lors, « MR » est définitivement devenu le sigle de « **Menteur** ». L'âge de la pension a été relevé à 67 ans, les prépensions et emplois de fins de carrière bousillés par le sinistre Bacquelaine, et nous devons travailler de 5 à 8 ans de plus pour des pensions plus basses (surtout pour les femmes). On nous a volé une indexation, les salaires réels ont donc baissé de 2% pour toujours, ce qui fait que la Belgique est le seul pays de l'UE où les salaires réels ont baissé entre 2015 et 2017. Et bien entendu, en servant de marchepied (et de paillasson) à la N-VA, le MR a choisi d'abandonner la Belgique (et les Wallons et les

Bruxellois) en échange de quelques postes ministériels. Ces temps-ci, comme le serpent dans le Livre de la Jungle, la N-VA nous susurre : « *N'ayez pas peur...* ». **Nous n'avons pas peur, mais nous avons de la mémoire.** La N-VA a pour premier objectif la destruction de la Belgique et de son modèle social ; pour cela elle cultive la haine et la guerre de tous contre tous : les Wallons fainéants, les musulmans terroristes, les étrangers parasites, les Bruxellois incapables, les jeunes marcheurs pour le climat imbéciles manipulés, etc.

Or le MR proclame sa volonté de redonner les clés du pays à la N-VA. Après presque 5 ans de politique MR-N-VA, notre pays est plus divisé, plus injuste, moins social et moins écologique que jamais. Si nos amis flamands veulent voter N-VA, c'est un suicide démocratique, mais c'est leur droit. **Notre droit à nous est de ne donner aucune voix au parti qui leur sert de marchepied.**

Bien, me direz-vous : on peut donc voter contre les politiques du pire de l'axe MR-N-VA. Mais peut-on aussi voter **pour** ? Oui, on peut voter pour dire OUI aux alternatives réalistes pour que ce petit pays riche permette à toutes et tous d'y vivre bien. En suivant le lien dans l'encadré ci-dessous, vous trouverez les 22 propositions émises par le MOC pour une justice climatique et sociale, et pourrez vérifier que 3 partis suivent nos priorités (Ecolo, PS et PTB sont d'accord avec nous 21 ou 22 fois sur 22), 2 partis un peu moins (Défi : 17 fois ; CDh : 14 fois) et, très logiquement, le MR très peu (8 sur 22).

Au lendemain des élections, nous nous battons pour des coalitions qui mettent en œuvre nos alternatives de progrès, et mettrons les nouveaux gouvernements sous pression. D'ici là, le jour de voter, il vous reste à rendre ces coalitions possibles.

Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général



Page CNE Elections 2019

Vous pouvez aussi lire les résultats de l'enquête Tam-Tam : près de 20.000 citoyen-nes ont voté pour des alternatives positives et réalistes à l'impasse néo-libérale. Pour fêter ces alternatives, et notre toute prochaine libération du plus mauvais gouvernement de l'après-guerre, la CNE vous invite à la **Marche nationale « Justice climatique et sociale, droit égaux pour tous » le dimanche 12 mai à 13h.** Voir page 3