

Actualité

Accord de gouvernement :
beaucoup de promesses,
peu de refinancement

CPAE

Getronics
Chantage à la faillite

Portrait

Olivia Venet :
celle qui se battait
pour nos droits...

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



2

ELECTIONS SOCIALES

À VOUS DE JOUER !

SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Elections sociales : à vous de jouer !**
Du 16 au 19 novembre auront lieu les élections sociales. Dans toute la Belgique, les travailleurs choisiront les personnes qui les représenteront au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et du conseil d'entreprise (CE).
- 6 Actualité - Accord de gouvernement - Beaucoup de promesses, peu de refinancement**
Un gouvernement fédéral est enfin là. Radiographie de l'accord de gouvernement, en s'appuyant sur les 4 recommandations de sortie de crise de la CNE.
- 7 Infographie économique - La sécurité sociale : comment la finance-t-on ? Pourquoi est-elle en danger ?**
- 8 Chronique juridique - Que faire en cas de licenciement collectif ou de faillite ?**
La crise sanitaire du coronavirus aura des conséquences socio-économiques. Les cas de licenciements (collectifs) ou de faillites risquent de se multiplier. Quelles sont les règles en la matière et vos droits, si vous êtes malheureusement victime d'un licenciement?
- 10 Ça se joue en Europe - Demain, un salaire minimum décent dans chaque pays européen ?**
La Commission européenne veut garantir à chaque travailleur européen un salaire minimum décent. Elle a lancé un vaste processus de consultation des partenaires sociaux.
- 11 Portrait - Olivia Venet - Celle qui se battait pour nos droits...**
Nous devons la retrouver dans son cabinet, au bout de l'Avenue Louise, mais la Covid en a décidé autrement. C'est donc par téléphone que nous échangeons avec Olivia Venet, la présidente de la Ligue des Droits Humains.
- 12 Non Marchand - RTT chez Oxfam-Solidarité : victoire des travailleurs**
En mai 2019, la direction et la délégation syndicale d'Oxfam-Solidarité ont conclu un accord afin de passer de 38h à 37h de travail hebdomadaire. Le personnel continuera de travailler 38h par semaine mais obtiendra 6 jours de congé en plus par année. Rencontre avec Mahamadou Abdoulaye, délégué CNE à Oxfam-Solidarité
- 13 CPAE - Getronics : chantage à la faillite**
Le 3 août dernier, les représentants des travailleurs de Getronics ont été informés par la direction des intentions du repreneur à leur égard. Désireux de " diminuer le passif social ", un choix a été proposé aux représentants : soit une réduction drastique des effectifs et des salaires ; soit la faillite pure et simple.
- 14 L'équipe à la Une - Delhaize - " Nous étions des héros... "**
Fort de ses 128 magasins à travers le pays, Delhaize a fait figure de plaque tournante essentielle pour ravitailler un grand nombre de ménages durant le confinement. Si l'entreprise a engendré des bénéfices substantiels, qu'en est-il de ses 13.000 travailleurs ? Rencontre avec Rosetta, déléguée CNE.
- 15 Elections sociales - Ne pas voter, c'est laisser les autres décider pour nous.**
- 16 Edito - Vivaldi : requiem ou polka ?**
Après les 87 épisodes du feuilleton à rebondissements " bientôt un gouvernement ", on avait fini par croire que ça n'arriverait plus jamais. Et pourtant il est là, pour presque 4 ans : le gouvernement " Vivaldi ". Qu'en penser ?

Le trait de Serge Dehaes...





Mobilisés pour de meilleures allocations sociales

Le 28 septembre dernier, les syndicats se sont mobilisés pour réclamer de meilleures allocations sociales. En tenant compte des mesures sanitaires, des milliers de travailleuses et travailleurs ont réclamé que les employeurs appliquent les règles de l'enveloppe bien-être et négocient sans condition un budget consacré à l'augmentation des allocations sociales. Cette mobilisation a aussi été l'occasion de rappeler les revendications syndicales, à la veille de cette négociation demandée:

- Relever toutes les allocations sociales, pour qu'aucune ne soit sous le seuil de pauvreté;
- Instaurer une pension minimum légale de 1.627€ net/mois;
- Maintenir le gel de la dégressivité pour les allocations de chômage et d'insertion, y compris pour les artistes;
- Garantir le refinancement et le caractère fédéral de la sécurité sociale;
- Assurer le refinancement des services publics et des soins de santé

Enchaîner congé/credit-temps " Corona " et credit-temps " classique " ?

C'est désormais possible !

Jusqu'il y a peu, prendre un congé ou un crédit-temps " Corona " pouvait faire obstacle à une demande de crédit-temps avec motif (par exemple, pour garder votre enfant) ou de crédit-temps de fin de carrière. En effet, ces crédits-temps " classiques " (avec motif ou de fin de carrière) ne sont accessibles qu'à condition d'avoir travaillé durant une certaine période, avant l'introduction de votre demande. Une série de périodes d'inactivité étant assimilées à du travail ou neutralisées, elles ne vous empêchent pas de demander un crédit-temps " classique ".

Rien, cependant, n'était prévu concernant la neutralisation ou l'assimilation du congé et du crédit-temps " Corona ". Autrement dit, prendre un congé ou crédit-temps " Corona " vous empêchait de demander un crédit-temps " classique " dans l'année qui suivait.

Les syndicats ont récemment obtenu la neutralisation de ces périodes de congé et crédit-temps " Corona ". Ainsi, il ne faut plus attendre de longs mois pour enchaîner un congé ou crédit-temps " Corona " et un crédit-temps " classique " (avec motif ou de fin de carrière). A condition, bien évidemment, que vous remplissiez toutes les autres conditions requises pour accéder aux formes classiques de crédit-temps.

Pas d'impact du chômage temporaire sur les vacances annuelles !?

Votre droit aux vacances annuelles de 2021 est calculé sur base de vos prestations en 2020. Celles et ceux qui ont connu du chômage " Corona " risquent donc de perdre leur droit à des journées de congé en 2021.

A ce jour, les syndicats ont obtenu une assimilation des périodes de chômage " Corona ", entre mars et le 31 août 2020. Autrement dit, les journées de chômage " Corona " durant cette période n'auront aucun impact sur vos jours de vacances en 2021.

Un accord avec les employeurs a été obtenu pour allonger cette période jusqu'au 31 décembre et ainsi assimiler tous les jours de chômage " Corona " de 2020. Reste au gouvernement à adopter les normes qui traduisent cet accord. Les syndicats y seront attentifs, afin que les jours de chômage " Corona " de 2020 n'aient aucun impact négatif sur vos jours de vacances, en 2021.



Crédit-temps

Pas facile de concilier travail et vie privée? Heureusement, les parents ont droit à un congé de maternité, de naissance et parental. Une aide plus que bienvenue...

Chacun-e cotise, tout le monde est protégé. C'est ça, la sécurité sociale.

La Sécu nous protège, on la défend.

La CSC le dit haut et fort !

ELECTIONS SOCIALES 2020 À VOUS DE JOUER !

Initialement prévues au printemps, les élections sociales auront finalement lieu du 16 au 29 novembre. Dans toute la Belgique, les travailleuses et les travailleurs choisiront ceux et celles qui seront leurs porte-paroles pendant les quatre prochaines années.

Les élections sociales sont un moment démocratique important pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Les personnes que vous choisirez défendront vos intérêts et vos droits dans le cadre du dialogue social, au sein des organes consultatifs les plus importants de votre entreprise : le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et le conseil d'entreprise (CE).

Ces deux organes de concertation sont paritaires, c'est-à-dire qu'ils se composent d'autant de représentants de l'employeur que de représentants des travailleurs. Les premiers sont désignés par la direction. Les seconds sont choisis par vous, pour un mandat de 4 ans, sur base de listes déposées par les syndicats présents dans l'entreprise ou l'organisation.



LA CONCERTATION SOCIALE FAIT UNE GRANDE DIFFÉRENCE !

On entend parfois dire que la concertation sociale dans les entreprises n'apporterait pas grand-chose mais les faits et les chiffres prouvent le contraire : la concertation fait la différence ! La recherche scientifique le montre sur base des comptes annuels et bilans officiels que les entreprises soumettent à la Banque nationale.

Dans les entreprises et organisations où il y a un dialogue social :

- Le salaire moyen brut annuel est plus élevé d'environ 5.000€ par rapport aux entreprises où les élections sociales n'ont pas lieu.
- Le personnel a beaucoup plus d'opportunités de suivre des formations. La différence

se situe entre 10 et 30% dans certains secteurs !

- Les emplois sont plus sûrs et les contrats de meilleure qualité (moins d'intérimaires, moins de contrats provisoires, moins de licenciements).
- Il y a moins de différences entre les salaires des hommes et des femmes.
- On accorde plus d'attention au bien-être au travail
- Il y a moins d'accidents du travail.

Enfin, on voit la différence entre les entreprises avec et sans dialogue social devant les tribunaux du travail. Plus de trois procédures judiciaires sur quatre entamées par la CSC à l'encontre d'employeurs concernent des entreprises où il n'y a aucune concertation sociale. Ce qui doit être tranché par le juge dans ces entreprises sans représentation, l'est par le dialogue dans les entre-

prises où il y a des élections sociales. Cela va plus vite, et tout le monde y gagne.

Y A-T-IL DES ÉLECTIONS DANS MON ENTREPRISE?

Dans toute entreprise ou organisation qui occupe au moins 50 travailleurs, un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit être mis en place. À partir de 100 travailleurs, un conseil d'entreprise (CE) doit également être créé. Sous certaines conditions, cette règle s'applique aussi à un ensemble d'entreprises plus petites qui ont des liens entre elles et qui totalisent ensemble 50 ou 100 travailleurs.

La procédure des élections sociales a été lancée officiellement le 13 décembre 2019. Avant cette date, les employeurs ont dû fournir certaines informations permettant de

déterminer le nombre de filiales de l'entreprise et le nombre de travailleurs occupés. Dans certaines entreprises, il est possible que l'on doive élire deux ou plusieurs CPPT.

Le personnel de l'entreprise ou de l'organisation est réparti en différentes catégories : employés, ouvriers, cadres et jeunes. Chaque catégorie a droit à un mandat distinct dès qu'elle compte un certain nombre de travailleurs :

- Pour qu'il y ait un mandat " jeunes ", il faut que l'entreprise occupe au moins 25 personnes de moins de 25 ans. Les jeunes élisent alors l'un ou l'une d'entre eux.
- Des mandats distincts sont réservés aux ouvriers et employés, même s'il n'y a qu'un seul ouvrier ou un seul employé.
- Si l'entreprise compte au moins 15 cadres, ceux-ci ont droit à un ou plusieurs mandats distincts, mais uniquement pour le conseil d'entreprise. Les cadres y élisent alors leurs propres représentants.

QUEL EST LE RÔLE D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL?

Une fois élus, vos délégués défendront vos intérêts et vos droits au sein de votre entreprise ou organisation. Ils seront vos porte-paroles : ils écouteront vos réclamations, questions, propositions et en discuteront avec la direction au sein de ces deux organes, le CPPT et le CE.

Comité pour la protection et la prévention au travail

Le CPPT a pour mission d'assurer le bien-être et la sécurité de toutes et tous sur le lieu de travail.

Il contribue à :

- une application correcte de la législation en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail;
- la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, du stress, du harcèlement;
- la concertation avec l'employeur concernant la charge de travail, les risques psychosociaux lors d'un changement de travail pour les plus âgés, les problèmes liés à l'alcool au travail, la sécurité incendie, etc.;
- l'amélioration des conditions de travail, de la mobilité, etc.;



Vous avez envie de pouvoir construire votre avenir?

Votez CSC pour plus de sécurité d'emploi

2

Soyez la voix qui compte



Envie de ralentir en fin de carrière?

Votez CSC pour un aménagement de votre carrière

2

Soyez la voix qui compte



L'environnement vous préoccupe?

Votez CSC pour un lieu de travail durable

2

Soyez la voix qui compte



Trop de pression au boulot?

Votez CSC pour moins de stress au travail

2

Soyez la voix qui compte



Voter CSC = Voter CNE

POURQUOI VOTER CSC ?

- le bon fonctionnement du service de prévention et de protection au travail (sécurité, médecine du travail...);
- une application correcte de la législation environnementale.

Conseil d'entreprise

Le CE se réunit mensuellement et doit être informé de la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'organisation. Les délégués reçoivent à intervalles réguliers des informations sur les effectifs, la productivité et les perspectives d'avenir de l'entreprise.

Le CE a également une compétence de décision limitée en matière sociale. C'est ainsi qu'il décide notamment :

- du règlement de travail ;
- des jours de congé collectifs ;
- des horaires de travail...

La CSC est un syndicat compétent, proche des gens et au service de tous les travailleurs. Elle fait des propositions constructives, négocie et prend des mesures lorsque cela est nécessaire. La CSC sait ce qui compte pour vous au travail.

Voter pour la CSC, c'est défendre de bonnes conditions de travail et de salaire, pour vous et vos collègues.

Voter CSC, c'est aussi choisir une carrière stable, avec un bon équilibre entre le travail et la vie privée. C'est opter pour un environnement de travail durable, moins de stress, et plus de sécurité de l'emploi. Les élections révèlent l'équilibre des pouvoirs entre les différents syndicats et, depuis des années, la CSC est le plus grand syndicat de Belgique.

Martine le Garroy

Actualités

Accord de gouvernement

BEAUCOUP DE PROMESSES, PEU DE REFINANCEMENT

Un gouvernement fédéral est enfin là. Radiographie de l'accord de gouvernement, en s'appuyant sur les 4 recommandations de sortie de crise de la CNE¹.

RENFORCER LA PROTECTION SOCIALE ?

Deux bonnes nouvelles à épinglez. Le gouvernement renforce le financement de la Sécu, en garantissant la dotation d'équilibre, ce mécanisme de rééquilibrage automatique des comptes affaibli par le précédent gouvernement. Il réinvestit dans les soins de santé, en ramenant la norme de croissance des dépenses à 2,5% en 2022. En ce qui concerne les pensions, les nouvelles sont moins bonnes. L'âge de départ à la pension à 67 ans est maintenu. Et il y a un sérieux doute sur le financement de la pension minimum à 1500€ nets, le budget prévu représentant la moitié du coût de la mesure. En outre, il y a un risque de resserrement des conditions d'accès à la pension minimum (définition des périodes assimilées). En ce qui concerne les allocations sociales, l'objectif de les relever au-dessus du seuil de pauvreté est affiché, mais là aussi le budget annoncé est insuffisant pour y parvenir.

REPLACER LE TRAVAILLEUR AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS ?

Hormis la revalorisation de certains statuts (artistes), les travailleurs sont plutôt mal récompensés. Le gouvernement veut hausser le taux d'emploi à 80% d'ici à 2030, mais les mesures proposées pour y parvenir ne sont pas les bonnes : non pas la réduction collective du temps de travail, mais la défiscalisation des heures supplémentaires, la for-

mation des travailleurs selon une approche patronale, le développement de la flexibilité, l'abaissement du coût du travail... On ne progresse pas non plus vers une meilleure répartition de la richesse des entreprises. La négociation salariale continuera à être encadrée, sinon par l'actuelle et très décriée loi de 1996/2017, du moins par des "circulaires" adoptées en concertation avec les partenaires sociaux.

PASSER À UNE ÉCONOMIE ÉCOLOGIQUE ?

Un plan de relance et de transition est prévu, afin de relever les investissements publics de 2,6% du PIB à 4% du PIB d'ici à 2030. C'est un point positif, le basculement vers une économie écologique réclamant des investissements semblables à ceux annoncés dans l'accord : efficacité énergétique des bâtiments, énergies renouvelables, réinvestissement dans la SNCB, cyclo-autoroutes, etc. Il est positif que le gouvernement se préoccupe des aspects sociaux de la transition en annonçant une conférence internationale abordant les défis de la transition écologique en matière d'emploi, de politique sociale, de réorientation des travailleurs. Cependant, ce processus sera-t-il suffisamment rapide au regard des urgences actuelles ?

AUGMENTER LES MOYENS DE FINANCEMENT ?

La crise actuelle réclame un tournant par rapport au financement de l'Etat. Le dogme de l'équilibre budgétaire doit céder la place à plus de souplesse budgétaire, d'autant que la faiblesse actuelle des taux d'intérêt le permet. La Commission européenne et l'OCDE recommandent de suspendre les efforts budgétaires dans les prochaines années. Pourtant, le gouvernement s'imposera des efforts budgétaires dès 2021, ce qui risque de casser la relance. Mieux taxer le capital et les hauts revenus est aussi une piste pour financer la relance. Elle est largement négligée. Une réforme de l'impôt des personnes physiques (IPP) aura lieu, mais sans augmenter les taux pour les plus hauts revenus. Sur la taxation des grandes fortunes, c'est le flou. Selon la presse, un prochain conclave budgétaire se pencherait sur une taxe ciblée sur les plus riches, mais les recettes produites semblent très marginales, quelques centaines de millions d'euros. La taxation des entreprises fait l'objet de peu de propositions consistantes, au-delà de l'engagement de soutenir les efforts de l'Europe pour mieux taxer les GAFAM² et les multinationales. Un point positif tout de même, la volonté de renforcer la lutte contre l'évasion fiscale.

Le gouvernement Vivaldi dit vouloir amorcer un tournant. Il doit aller plus loin dans sa remise en question des vieilles approches économiques.

Etienne Lebeau

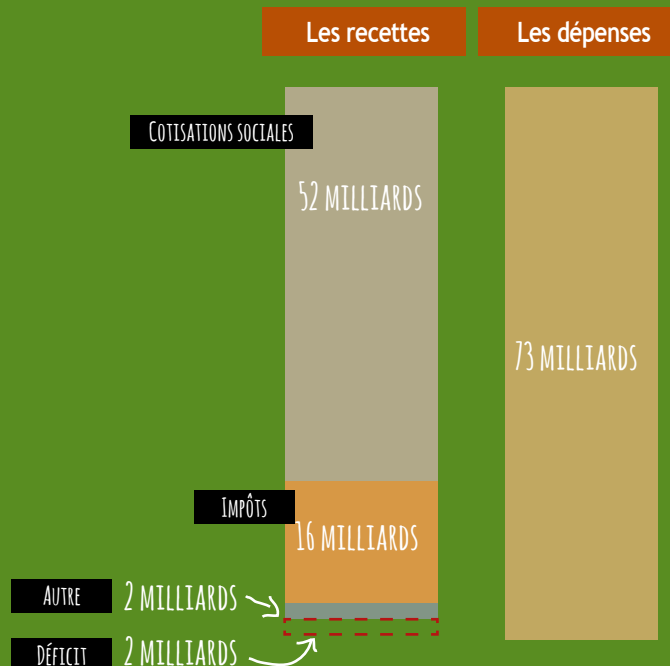
1. Cf. *Le Droit de l'employé* de septembre 2020.

2. GAFAM est l'acronyme des géants du Web : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft.

LA SÉCURITÉ SOCIALE : COMMENT LA FINANCE-T-ON ? POURQUOI EST-ELLE EN DANGER ?

Le financement de la sécurité sociale en 2019

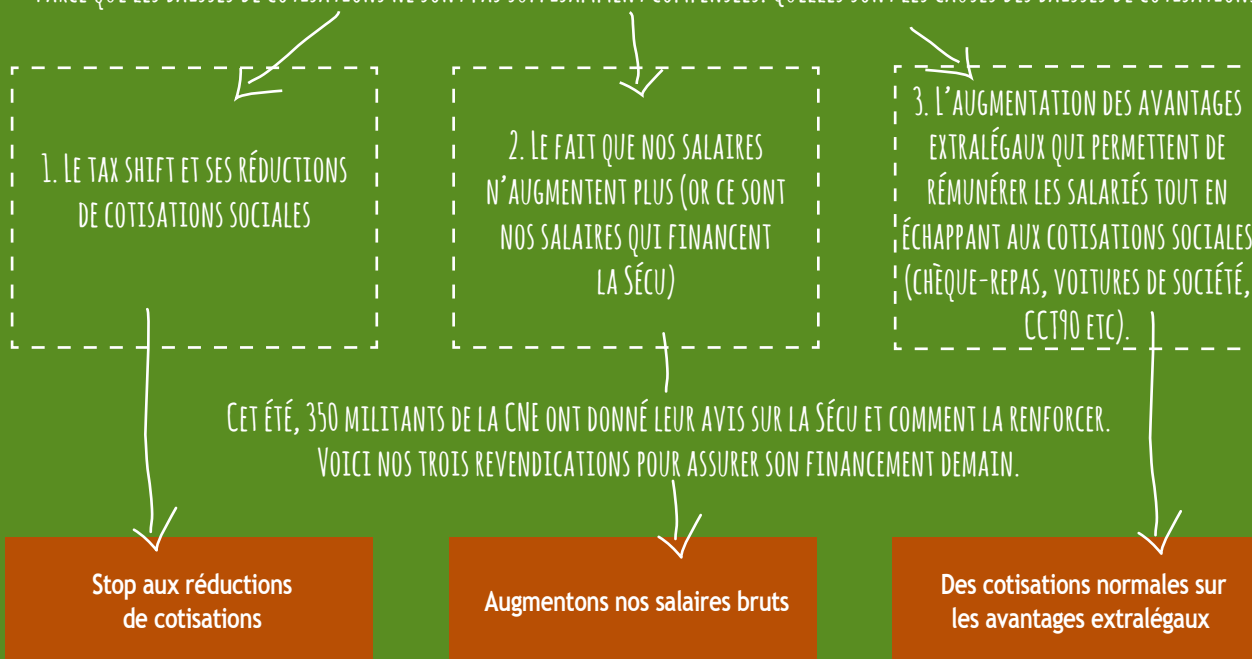
CE SONT PRINCIPALEMENT NOS SALAIRES BRUTS (VIA LES COTISATIONS) QUI FINANCENT LA SÉCU MÊME SI LA PART DES COTISATIONS DANS LE FINANCEMENT DIMINUE DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES (ELLE EST PASSÉE DE 92% EN 2002 À 76% EN 2019).



EN 2019, LE DÉFICIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ÉTAIT DE PLUS DE 2 MILLIARDS D'EUROS. IL A ÉTÉ COMPENSÉ PAR UNE AIDE DE L'ÉTAT (LA DOTATION D'ÉQUILIBRE). CETTE AIDE DE L'ÉTAT N'ÉTAIT PLUS GARANTIE APRÈS 2020. MAIS C'EST LA BONNE NOUVELLE DE L'ACCORD VIVALDI POUR LA SÉCU : LA DOTATION D'ÉQUILIBRE EST PÉRENNISÉE.

NOTRE SÉCU EST CEPENDANT TOUJOURS EN DANGER :

PARCE QUE LES BAISSES DE COTISATIONS NE SONT PAS SUFFISAMMENT COMPENSÉES. QUELLES SONT LES CAUSES DES BAISSES DE COTISATIONS ?



Retrouvez les propositions de la CNE pour renforcer la Sécu, sur notre site web : www.lacsc.be/cne/secu

Chronique juridique

QUE FAIRE EN CAS

DE LICENCIEMENT COLLECTIF

OU DE FAILLITES ?

La crise sanitaire du coronavirus aura des conséquences socio-économiques. Les cas de licenciements (collectifs) ou de faillites risquent de se multiplier. Quelles sont les règles en la matière et vos droits, si vous êtes malheureusement victime d'un licenciement?

LICENCIEMENT COLLECTIF

On parle d'un licenciement collectif, lorsque l'employeur licencie un certain nombre de travailleurs, au cours d'une période de 60 jours (voir tableau ci-dessous). Dans ce cas, l'employeur doit suivre une série d'étapes.

en Wallonie et ACTIRIS à Bruxelles) son intention de procéder à un licenciement collectif. Il affiche également la notification dans l'entreprise et envoie une copie aux représentants des travailleurs et aux travailleurs qui avaient déjà été licenciés avant cette date.

Etape 5 - Licenciement : Si toutes les étapes précédentes sont clôturées et qu'aucune objection n'a été formulée, l'employeur peut procéder aux licenciements.

L'employeur est tenu de payer aux personnes licenciées une indemnité égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence (salaire mensuel brut plafonné à 3.474€ au 1er mars 2020 - ONSS - précompte professionnel) et l'allocation de chômage. L'indemnité est due pendant une période de 4 mois prenant cours le lendemain du jour de la cessation du contrat de travail ou, éventuellement, le lendemain du jour où a pris fin la période couverte par une indemnité de rupture. Toutefois, lorsque le délai de préavis est supérieur à 3 mois ou lorsque l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis supérieur à 3 mois, la période de 4 mois est réduite à concurrence de la durée du préavis se situant au-delà du 3ème mois. Une cellule pour l'emploi (appelée "cellule de reconversion en Wallonie") sera créée dès la notification des licenciements. Elle vise à aider les victimes de ces licenciements à trouver un nouvel emploi. Vous avez l'obligation de vous inscrire comme demandeur d'emploi, de rejoindre la cellule pour l'emploi et de suivre l'offre de reclassement professionnel qu'elle propose (ex. bilan de compétence, aide à la recherche d'emploi, formations, etc.). Ce processus de reclassement professionnel dure 60 heures, pendant 6 mois, pour les plus de 45 ans. Il dure 30 heures, pendant 3 mois, pour les moins de 45 ans.

Durant cette période, vous recevrez une indemnité de reclassement égale à votre salaire normal.

Vous êtes face à un licenciement collectif si :

Type d'entreprise	Nombre de licenciements
Entre 20 et 99 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement	10 travailleurs
Entre 100 et 299 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement	10% des travailleurs
Au moins 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant le licenciement	30 travailleurs

Etape 1 - Annonce de l'intention de licencier : aux organes de concertation ou directement aux travailleurs, en l'absence d'organes de concertation.

Etape 2 - Information et consultation : L'employeur doit fournir une explication orale des raisons du licenciement collectif. Il doit aussi consulter les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter le licenciement collectif ou d'en atténuer les conséquences. Il doit répondre à leurs questions et propositions d'alternatives. Généralement, pendant ou après cette période, un plan social est négocié entre la direction et les syndicats.

Etape 3 - Notification : Lorsque l'employeur considère que la procédure d'information-consultation est clôturée, il notifie aux services régionaux de l'emploi (FOREM

Etape 4 - Délai d'opposition de 30 jours : Aucun contrat ne peut être résilié pendant un délai de 30 jours à compter de la notification (affichage). Durant cette période (qui peut être prolongée jusqu'à 60 jours), les représentants des travailleurs peuvent s'opposer collectivement aux licenciements, en invoquant le non-respect de la procédure d'information-consultation. En cas d'opposition collective, vous pouvez également contester individuellement votre licenciement par lettre recommandée, dans les 30 jours suivant le licenciement, ou dans les 30 jours suivant le jour où les licenciements ont pris la nature d'un licenciement collectif. En cas de licenciement pendant la période d'opposition, vous pouvez également contester individuellement votre licenciement (même s'il n'y a pas eu d'opposition collective). Si votre contrat a déjà été rompu, vous devez demander votre réintégration par lettre recommandée.



FAILLITE

Généralement, la faillite de votre employeur signifie aussi la fin de votre occupation. La plupart du temps, le curateur décide en effet de procéder à des licenciements. En conséquence, vous vous retrouvez chômeur complet et devez, dans les 8 jours calendrier suivant la faillite, vous inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès du FOREM (en Wallonie) ou ACTIRIS (à Bruxelles). Il convient de ne pas attendre la réception de votre certificat de chômage. En outre, vous devez vous présenter, même si vous êtes en incapacité de travail, afin de vérifier vos droits.

Afin de réclamer les montants dus, votre syndicat doit déposer pour vous une déclaration de créance par voie électronique sur le Registre Central de Solvabilité (REGSOL). Le curateur doit marquer son accord sur les montants réclamés.

Votre syndicat doit également introduire une demande d'indemnisation auprès du Fonds de fermeture d'entreprises qui devra être contresignée par le curateur (formulaire F1). Les indemnités réclamées sont appelées " indemnités contractuelles ". Il s'agit par exemple et selon les secteurs des arriérés de salaire, des jours fériés, de l'indemnité de rupture, de la prime de fin d'année et des frais de déplacement, etc.

Vous êtes considéré comme créancier privilégié, ce qui signifie que vous serez (parmi) les premiers à recevoir les sommes qui vous sont dues, si l'entreprise est en mesure de les payer. Cependant, souvent, le curateur ne dispose pas de moyens financiers

suffisants dans la faillite pour payer ce qui vous est dû. Afin d'y faire face, le législateur a créé le Fonds de Fermeture d'Entreprises (abrégé FFE) qui prend en charge le paiement des indemnités contractuelles. Il intervient lorsque le curateur a accepté les montants de vos créances. Votre syndicat se charge des formalités pour obtenir l'intervention du FFE.

Le Fonds vérifiera d'abord si toutes les lois en matière de fermeture ont été respectées. Cette période d'enquête prend entre 6 mois et 12 mois. Ensuite, le Comité de gestion du FFE se prononcera. Une décision positive permettra de procéder à l'examen des dossiers individuels et au paiement des créances. En général, les indemnités contractuelles sont payées dans les 12 mois suivants la faillite.

Nous ne manquerons pas de vous informer spontanément sur l'évolution de votre dossier.

Les montants payés par le FFE sont soumis à plusieurs plafonds :

- un maximum de 6.750€ bruts au titre d'arriérés de salaire et certaines indemnités contractuelles ;

- un maximum de 4.500€ bruts au titre de pécule de vacances employés ;
- un maximum de 25.000€ bruts pour le montant total réclamé.

Les éventuelles allocations de chômage ou d'incapacité de travail perçues pendant la période couverte par l'indemnité de rupture doivent être remboursées à l'ONEM ou à la Mutualité. Ce remboursement sera effectué automatiquement par le FFE lors du paiement de vos indemnités.

Enfin, votre situation est profondément modifiée, si l'entreprise est reprise dans les 6 mois suivant la faillite et si le repreneur vous réengage. Dans ce cas, la prime de fermeture et l'indemnité de rupture ne sont pas payées par le FFE. Elles sont remplacées par une indemnité de transition. Votre ancienneté n'est pas interrompue et est prise en compte chez votre nouvel employeur. Vous devez informer votre syndicat au plus vite de cette nouvelle situation.

*Sabrina Arduini, Geneviève Laforêt,
Mathieu Baudour et Michaël Maira*

Et en cas de licenciement individuel ?

Coronavirus ou pas, votre employeur doit toujours respecter la loi, en cas de licenciement individuel. Il doit donc vous notifier le licenciement en bonne et due forme (généralement par recommandé). Il doit aussi vous faire prêter un préavis d'une durée définie par la loi ou vous verser une indemnité de rupture. Enfin, selon les cas, vous pouvez demander les raisons de votre licenciement et éventuellement bénéficier d'une offre de reclassement professionnel (outplacement).



Ça se joue en Europe DEMAIN, UN SALAIRE MINIMUM DÉCENT DANS CHAQUE PAYS EUROPÉEN ?

La Commission européenne veut garantir à chaque travailleur européen un salaire minimum décent. Elle a lancé un vaste processus de consultation des partenaires sociaux.

La plupart des pays européens disposent d'un salaire minimum, mais avec des variations considérables. En termes bruts, le salaire minimum atteint 2.142€ au Luxembourg et 1.655€ en Belgique, mais 758€ en Grèce et 312€ en Bulgarie. Pour de nombreux travailleurs payés au salaire minimum, le travail rémunéré n'est plus un rempart contre la pauvreté. En Belgique et au Luxembourg, 28% des travailleurs payés au salaire minimum ont des fins de mois difficiles. Mais c'est bien pire encore en Bulgarie et en Grèce : 55% et 85% respectivement.

UNE INITIATIVE À SALUER

La Commission relève donc le défi. Elle envisage un instrument législatif (directive ou recommandation) en vue de garantir à chaque travailleur européen un salaire minimum permettant une vie décente. L'initiative est à saluer. D'une part, elle montre que la Commission évolue et comprend enfin (!) que le salaire est ce qui permet à une personne de vivre plutôt qu'un obstacle à la compétitivité. D'autre part, la Commission n'hésite pas à bousculer les Etats membres, dans un domaine qui leur est quasiment réservé, non plus pour les pousser à l'austérité mais au progrès social. Elle devra être maligne pour surmonter l'hostilité de certains gouvernements, les uns défendant leurs lobbies d'entreprises, les autres leurs traditions nationales. Ainsi, dans les pays scandinaves,

l'opposition à cette initiative est très forte, y compris de la part des syndicats. Ceux-ci sont très attachés à leur tradition nationale, qui fixe le salaire minimum par la négociation collective (secteurs et entreprises), sans aucune intervention de l'Etat.

QUEL CONTENU ?

La Commission n'entend pas proposer un salaire minimum européen, au sens d'un montant en euros s'appliquant dans chaque pays. Elle veut seulement fixer des critères à respecter par chaque Etat lorsqu'il fixe son salaire minimum. Le niveau de celui-ci serait lié à plusieurs critères, comme le niveau du salaire moyen dans le pays considéré, le coût de la vie, le seuil de pauvreté, etc. La Confédération européenne des syndicats (CES) a défini des conditions précises qu'elle espère voir adopter par la Commission. Premièrement, le salaire minimum doit au moins être égal à 60% du salaire médian¹ et à 50% du salaire moyen dans ce pays. Deuxièmement, des mesures spécifiques doivent permettre de vérifier l'adéquation de ce salaire minimum, tel qu'un panier de biens et de services, et une révision régulière de celui-ci doit être prévue, en concertation avec les partenaires sociaux. Car dans certains pays, un salaire minimum à 60% du salaire médian ne protège aucunement de la pauvreté, celui-ci étant lui-même très bas. Accroître le salaire minimum signifie donc aussi aug-

menter le niveau général des salaires, renforcer la négociation collective et le rapport de forces des syndicats. En Roumanie, par exemple, la part des travailleurs bénéficiant d'une convention collective de travail est passée de 100% à 22% en vingt ans, d'où des salaires ridiculement bas. La CES demande à la Commission d'inclure dans son projet un plan de renforcement de la négociation collective.

ET EN BELGIQUE ?

Si la Commission adopte les seuils définis par la CES, notre salaire minimum brut, le RMM-MG, augmentera d'environ 21%, de 1.655€ à 2.016€. Première étape pour y parvenir : la négociation du prochain accord interprofessionnel. Cet AIP doit permettre de tirer l'une des leçons de la crise du Coronavirus, à savoir que bon nombre de travailleurs de première ligne étaient des travailleurs à bas salaire (commerce, transport, etc.). Il faut revaloriser leur salaire. Complémentairement, il faut augmenter le revenu des allocataires sociaux, comme nous l'avons rappelé dans la rue le 28 septembre dernier.

Etienne Lebeau

Source : Commission européenne (2020)

¹ Si on classe l'effectif des salariés de celui qui est le mieux payé à celui le moins bien payé, le salaire médian (ou médiane des salaires) est le niveau de salaire tel que 50% des salariés reçoivent plus et 50% reçoivent moins.

Portrait Olivia Venet

CELLE QUI SE BATAIT POUR NOS DROITS...

Nous devons la retrouver dans son cabinet, au bout de l'Avenue Louise, mais la Covid en a décidé autrement. C'est donc par téléphone que nous échangeons avec Olivia Venet, la présidente de la Ligue des Droits Humains.

J'ai mon métier d'avocate et j'ai mon métier de présidente de la Ligue des Droits Humains (LDH), en bénévolat ", nous explique-t-elle d'emblée. " Et c'est pour mes clients que cette période a été la plus dure. C'était presque insupportable pour eux de voir leurs dossiers rester en suspens. Pour le boulot à la Ligue, il va falloir gérer cette crise sanitaire mais aussi se battre pour nos droits économiques, sociaux et culturels, nos droits à la vie. La crise que nous vivons actuellement est tellement forte que tout cela va avoir un impact pour les prochaines années. Moi je suis plutôt optimiste de nature et j'ai envie de croire que cela peut avoir aussi un impact positif. " Positif ? Vraiment ? " Par exemple sur le refinancement des soins de santé", nous explique-t-elle, " et la nécessité d'avoir des hôpitaux qui fonctionnent bien. La situation est très grave maintenant, mais en réalité il y a des problèmes depuis très longtemps. Et c'est peut-être l'occasion de les prendre en main."

Ce qui l'inquiète le plus, ce sont les restrictions extrêmement importantes de nos libertés. " Parce que la liberté est la règle ", assène-t-elle, " et le fait de s'habituer à des restrictions de nos libertés, ça pose quand même de sérieux problèmes. Et puis il y a aussi cette véritable posture dans laquelle les autorités publiques se sont mises par rapport à ces mesures de crise. Ce ne sont que des interdictions, sanctionnées par de lourdes amendes. Je pense qu'il doit y avoir un changement de paradigme dans le chef des autorités, et c'est une demande très claire de la LDH. On comprend bien que la situation évolue de jour en jour et que personne ne connaît l'avenir, mais il faut adopter des règles claires et compréhensibles par la population. Et que l'on fasse confiance à cette population, qu'on la responsabilise plutôt que de l'infantiliser ".



" Je trouve presque antidémocratique l'idée que les citoyens ne comprennent les règles que s'il y a sanction. Parce que si l'on est en démocratie, ça veut dire que les citoyens votent, sont responsables, et qu'ils sont aussi capables de prendre leurs responsabilités. Il faudra vraiment travailler sur ce rapport de force et que l'on ne soit pas dans une opposition entre les autorités et les citoyens. Je pense qu'aujourd'hui notre démocratie a besoin d'une participation plus grande des citoyens, d'une réappropriation des institutions pour renforcer leur caractère démocratique. Parce que s'exprimer uniquement par le vote, on voit bien ce n'est plus suffisant. Il ne faut pas avoir peur de responsabiliser les citoyens, de leur faire confiance et de les

impliquer dans les décisions qui sont prises " répète-t-elle, " c'est une des clés contre les populismes, contre les clivages et la montée des extrêmes, contre le racisme. "

Son premier job à la Croix-Rouge fut pour elle l'occasion de sa première rencontre avec les syndicats. " Peu de temps après mon engagement, il y a eu une grosse grève et c'est là que j'ai rencontré mes premiers délégués syndicaux. J'avoue que j'ai été surprise de la qualité de l'engagement. Surprise n'est pas le mot exact, mais je me suis rendu compte à quel point c'était important de se mobiliser et de structurer une revendication. Il ne faut pas se leurrer, entre le patron et l'employé, on n'est pas tout à fait à égalité d'armes, et c'est ça le rôle du syndicat, renforcer cette égalité. "

" Mais ", ajoute-t-elle, " en-dehors de leur boulot, les travailleurs sont aussi des êtres humains qui doivent vivre dans un monde sain. Il va y avoir une tension entre la nécessité de la préservation de l'écosystème et de la planète et les droits des travailleurs à pouvoir continuer à travailler. Et je pense clairement que les syndicats doivent être associés à ces questions-là."

La Maison des Droits Humains, qui se construit à Molenbeek, c'est le grand rêve de la LDH et de son pendant néerlandophone. " Ça a du sens ", explique-t-elle, " de venir parler de libertés à Molenbeek, et des combats pour les droits. Ces droits qui sont parfois vus comme des freins mais qui en fait nous protègent, nous, citoyens, d'un potentiel arbitraire de l'État alors que l'on est dans une position de faiblesse ".

Propos recueillis par Linda Léonard

Non Marchand

RTT chez Oxfam-Solidarité

VICTOIRE DES TRAVAILLEURS

En mai 2019, la direction et la délégation syndicale d'Oxfam-Solidarité ont conclu un accord afin de passer de 38h à 37h de travail hebdomadaire. Le personnel continuera de travailler 38h par semaine mais obtiendra 6 jours de congé en plus par année. Rencontre avec Mahamadou Abdoulaye, délégué CNE à Oxfam-Solidarité

Comment est arrivée l'idée de diminuer le temps de travail à Oxfam-Solidarité ?

La direction avait proposé une augmentation salariale, une augmentation des chèques-repas et une assurance hospitalisation. Après discussion avec les délégués, nous avons décidé de demander aussi une réduction du temps de travail quitte à avoir moins d'augmentation. En effet, nous avons peu de congés extralégaux. Les travailleurs étaient même plus intéressés d'avoir des congés supplémentaires que des augmentations salariales. Il y a un taux assez élevé de burn-out dans notre institution. Les congés supplémentaires pouvaient soulager les travailleurs car la charge de travail est particulièrement élevée à Oxfam-Solidarité comme dans le secteur Non Marchand plus largement.

Est-ce que cela a été facile à obtenir de la part de la direction ?

Ça n'a pas du tout été facile. La direction ne prenait pas en compte nos demandes et nos arguments. Elle n'avait pas l'habitude de négocier avant de mettre en place ces mesures. Durant des années, l'équipe syndicale n'était pas assez forte pour s'imposer, notamment parce qu'il y avait moins de délégués. Nous avons eu trois réunions avec la direction qui nous répétait chaque fois les mêmes arguments, sans prendre en compte les nôtres. Nous étions face à un blocage.

Quelles étaient les craintes de la direction ?



La direction craignait que ces congés supplémentaires désorganisent le travail, qu'ils accentuent la charge de travail et que cela coûte cher à l'institution.

Quels arguments ont permis de convaincre la direction que la réduction du temps de travail est bénéfique tant pour les travailleurs mais aussi pour la direction ?

Nous leur avons expliqué que les travailleurs seraient plus efficaces et épanouis au travail avec plus de jours de congés. Cela permet notamment un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle. Du côté financier, avec les permanents, nous avons démontré à la direction qu'elle avait droit à des réductions de cotisations sociales équivalentes à plusieurs centaines de milliers d'euros sur plusieurs années afin de financer cette mesure. Cela a été un bras de fer. Comme la direction refusait toujours de nous écouter, nous sommes passés à l'étape supérieure. Nous avons organisé une assemblée des travailleurs afin de leur soumettre la proposi-

tion de la direction et la nôtre. Nous avons procédé au vote. Les travailleurs voulaient prioritairement la réduction du temps de travail, ensuite les augmentations salariales et finalement les chèques-repas. Tout le contraire de ce que proposait la direction. Afin d'être sûrs d'être entendus, les travailleurs ont voté préventivement une action devant le CA et un préavis de grève si la direction refusait de mettre en place leurs revendications. Nous sommes ensuite retournés vers la direction qui a immédiatement laissé tomber sa proposition. Face à la pression des travailleurs, elle a finalement accepté de mettre en place la réduction du temps de travail et d'augmenter les salaires et les chèques-repas.


Quelles leçons retiens-tu de cette lutte ?

La leçon principale que je retiens est que quand on se mobilise, ça paye, on peut obtenir gain de cause. Qu'on le veuille ou non, nous sommes dans un rapport de force. Même si on a des droits, il faut les revendiquer, sinon ils ne seront pas appliqués. J'encourage tout le monde à rester mobilisé car le combat syndical est un combat permanent.

Quel est le retour des travailleurs ?

Les travailleurs sont très contents. Je constate un changement dans l'attitude des travailleurs. Ils rayonnent, sont plus détendus. J'ai l'impression que l'ambiance est bien meilleure depuis.

Propos recueillis par Marina Kunzi



CPAE GETRONICS: CHANTAGE À LA FAILLITE

Le 3 août dernier, les représentants des travailleurs de Getronics ont été informés par la direction des intentions du repreneur à leur égard. Désireux de " diminuer le passif social ", un choix a été proposé aux représentants : soit une réduction drastique des effectifs et des salaires, au mépris des droits des travailleurs ; soit la faillite pure et simple. Un chantage inacceptable que le front commun syndical a refusé de cautionner.

Durant le mois de juillet, des manœuvres étranges se sont succédées du côté de l'actionnariat de Getronics. L'objectif officieux était d'isoler l'entité belge pour en réduire la masse salariale tout en ayant un moyen de pression clair : la menace du dépôt de bilan.

DES MANŒUVRES DOUTEUSES

En juillet 2020, les activités de Belux ont été séparées du groupe Getronics suite à l'acquisition des parts de Getronics Belgium par une fondation indépendante établie aux Pays-Bas. Cela s'est produit avant l'achèvement d'une opération mondiale qui comprenait les étapes suivantes :

- une demande de mise en faillite à l'égard d'une structure qui comprend le groupe Getronics.
- après le dépôt de bilan, GSH acquiert 100% des actions par achat ; l'ensemble du groupe Getronics appartient désormais à GSH à l'exception de l'entité belgo-luxembourgeoise.

Cette stratégie d'isolement de Belux l'a conduite à son affaiblissement jusqu'à sa situation de faillite permettant à l'acquéreur du groupe Getronics de réapparaître avec une option d'achat potentielle sur l'entité Belux et imposer ainsi des conditions imbuables au personnel. Une situation qui n'au-

rait pas pu exister si Belux faisait toujours partie du groupe, comme auparavant.

Si de telles manœuvres, dans lesquelles le personnel est incontestablement trompé et traité comme de la marchandise au profit des investisseurs en capital-risque sont possibles, alors le cadre législatif qui rend cela possible doit être remis en question.

RÉDUCTION DU TIERS DU PERSONNEL

La direction a reçu comme mission de faire avaler au syndicat une réduction d'un tiers du personnel sans passer par la Loi Renault (qui vise à informer et à consulter les travailleurs dans le cadre d'un licenciement collectif) et sans dépasser une enveloppe de 2,5 millions avant fin août. Challenge accepté, puisque le 3 août, ces derniers ont présenté aux syndicats un plan comprenant : des départs volontaires, des transferts hypothétiques de travailleurs vers d'autres sociétés, des réductions salariales allant jusqu'à 15% pour le personnel restant. Cette proposition n'offre aucune garantie pour les travailleurs.

Par ailleurs, la direction n'a pas manqué de préciser que sans plan de cet ordre, elle se verrait contrainte de déclarer la faillite.

Les représentants des travailleurs ont fait part de leur désaccord profond avec ce

chantage odieux, visant avant tout à soustraire la direction de Getronics aux obligations légales d'un employeur souhaitant restructurer son entreprise.

Les syndicats ont proposé à la direction une alternative légale : le respect de la Loi Renault. Les travailleurs ont décidé de mener une action pour exprimer leur colère. Avec cette action, les salariés veulent dénoncer la manière dont ils sont traités par leur employeur et l'investisseur potentiel GSH. Ils sont victimes d'investisseurs en capital-risque et de fonds d'investissement fantômes depuis plusieurs années et sont manipulés comme des pions sur un grand plateau de jeu. Le nouvel investisseur potentiel et la direction locale et internationale semblent avoir " surjoué la dernière manche du jeu ".

FIN DE L'HISTOIRE

Mi-septembre, une conciliation a eu lieu au SPF Emploi et Concertation sociale. Le tribunal du commerce de Bruxelles a finalement tranché concernant la demande de Procédure de Réorganisation Judiciaire (PRJ) : celle-ci a été acceptée. Un mandataire de justice a été désigné pour la recherche d'un repreneur pour tout ou une partie de l'entreprise. Affaire à suivre.

Saïd Zaoudi



L'équipe à la une

Delhaize

" NOUS ÉTIIONS DES HÉROS... "

Fort de ses 128 magasins à travers le pays, Delhaize a fait figure de plaque tournante essentielle pour ravitailler un grand nombre de ménages durant le confinement. Si l'entreprise a engendré des bénéfices substantiels, qu'en est-il de ses 13.000 travailleurs ?

Rencontre avec Rosetta, déléguée CNE.

Nous sommes maintenant à plus de 6 mois après le début de cette crise, comment vont les travailleurs du Commerce alimentaire ?

Nous sommes épuisés. Les travailleurs sortent des mois d'été plus fatigués que jamais. Certains n'ont pas pris de congés, ou peu. Ils attendaient une sortie de crise, même minime, afin de prendre des vacances sereinement. Mais il n'en est rien malheureusement. La situation est vraiment inquiétante.

Comme le personnel soignant notamment, vous avez été en 1ère ligne immédiatement dès le mois de mars...

Tout à fait, il n'y a pas eu de fermeture. Nous avons dû travailler sans filet, dans la peur, sans matériel. C'était très choquant à vivre. Nous avons été assaillis de clients qui se sont rués sur certains produits. Il y a eu un manque de personnel évident dès les premiers instants suite à un taux record de collègues malades, parfois près de 30% dans un même magasin. La direction a engagé des intérimaires, avec notre accord, pour faire face.

La direction refusait dans un premier temps les mesures sanitaires pour le personnel (port du masque interdit par ex. car " cela faisait peur au client "), et aucune exigence envers les clients. Plus tard, ils ont malgré

tout limité le nombre de clients, installé des plexiglas, instauré le port du masque pour tout le monde, engagé des gardes pour l'entrée et du personnel de nettoyage pour la désinfection.

Comment ont réagi les travailleurs et la délégation syndicale ?

Nous ne pouvions continuer à travailler comme ça, avec la boule au ventre. La délégation syndicale a renforcé les négociations avec une direction qui se montrait très réticente à dépenser de l'argent. Notre permanente nationale avait négocié directement avec Comeos mais cela n'aboutissait à aucun accord général. Les équipes syndicales de chaque enseigne ont donc commencé des négociations en interne. Une première proposition a alors été soumise au personnel Delhaize. Elle a été refusée. Certains magasins de Bruxelles et un autre de Jambes ont alors débrayé. Cela a clairement mis la pression sur la direction, même si le personnel ne se sentait pas légitime de fermer les magasins, de pénaliser les clients. Nous étions des héros pour eux, et pour la plupart, ils nous comprenaient et nous soutenaient dans nos revendications.

Nous avons donc poursuivi les négociations et fait une nouvelle proposition. Des assemblées ont été organisées dans chaque maga-

sin pour expliquer chaque point de celles-ci et le personnel a finalement majoritairement accepté l'accord.

Que prévoit cet accord ?

La délégation syndicale a signé le 2 avril (avec effets rétroactifs à mars 2020) une convention octroyant à tout le personnel des masques jetables, 5 jours de congés complémentaires, une augmentation de 0,55€ des chèques-repas jusqu'en février 2021, une augmentation des réductions octroyées pour les achats faits chez Delhaize (de 10 à 25%) jusqu'en décembre et l'organisation d'un CPPT hebdomadaire.

Est-ce suffisant selon votre équipe ?

Il est clair que, au vu des bénéfices engendrés dès le début par Delhaize, nous réclamions bien plus. Les travailleurs espéraient des primes, comme le personnel soignant, vu le danger rencontré en tant que personnel en 1ère ligne. A ce jour, nous n'abandonnons toujours pas cette négociation. Nous estimons que Delhaize va continuer à engranger d'importants profits dans les prochains mois, notamment durant les fêtes, et qu'ils doivent dès lors encore mettre la main à la poche pour redistribuer ceux-ci aux travailleurs.

Propos recueillis par Florence Boisart

ELECTIONS SOCIALES 2020

Ne pas voter, c'est laisser les autres décider pour nous.

L'actualité morose, la crise du coronavirus, la crise économique : nous avons mille et une raisons de nous plaindre. Mais se plaindre sans agir ne changera rien. Et ne pas voter, c'est se priver du moyen le plus simple de peser sur notre destin de travailleur.

Que pouvons-nous faire comme travailleurs ?

Les listes sont maintenant cloturées et il est donc trop tard pour vous porter candidat ou candidate, mais il reste une étape cruciale : le vote !

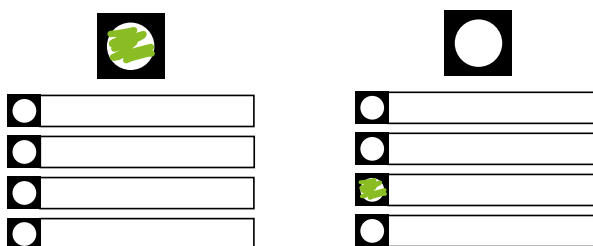
C'est vous seul qui choisissez. A vous d'identifier vos priorités dans les différents programmes électoraux sans subir l'influence des personnes de votre entourage.

La CNE vous a montré, ces derniers mois, combien les Elections sociales sont un moment important de démocratie dans les entreprises. Même si le CE et le CPPT sont des organes essentiellement consultatifs, la présence et les actions des représentants des travailleurs en leur sein permet vraiment d'améliorer les conditions de travail. De manière générale, les entreprises avec élections offrent de meilleures conditions de travail et la législation sociale y est mieux respectée. Dans les CE et CPPT, l'employeur est obligé de procéder à une information et à la consultation des travailleurs avant que des décisions ne soient prises sur une série de matières (ex : horaires, prolongation du recours au travail intérimaire, dates de congés, médecine du travail, licenciements collectifs...).

Participer aux Elections sociales c'est donner son avis, poser ses propres choix et faire fonctionner la démocratie syndicale dans l'entreprise. **Alors votez, c'est important !**

Martine le Garroy

Comment voter ?



Le vote en tête de liste

Vous choisissez la CSC et vous êtes d'accord avec l'ordre des candidats figurant sur la liste : vous devez juste noircir la case se trouvant au-dessus de la liste CSC.

Le vote nominatif

Vous voulez marquer votre préférence pour un ou plusieurs candidats ? Dans ce cas, noircissez les cases se trouvant à côté de leur nom. N'émettez pas plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats à pourvoir.

A cause de la crise sanitaire, les employeurs ont recours au vote électronique et par correspondance, en plus du vote en entreprise. Là où le **vote électronique** est instauré, c'est un peu comme lors des élections politiques dans certaines régions, à Bruxelles par exemple.

Pour le **vote par correspondance**, l'électeur reçoit un recommandé à la maison contenant ce dont il a besoin pour exprimer son vote : la convocation, les instructions et deux enveloppes adressées et affranchies et bien sûr les bulletins de vote (CPPT et CE/CPPT). Après avoir introduit les bulletins de vote dans les bonnes enveloppes, l'électeur note en haut à gauche de l'enveloppe, son nom et signe, sinon son vote ne sera pas valable.

Soyez donc vigilants lors du vote quelle que soit la formule. Le vote est un acte réfléchi et exprime un choix personnel et secret.

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

Ont participé à ce numéro

Sabrina Arduini - Mathieu Baudour - Florence Boisart - Marina Kunzi
Geneviève Laforêt - Etienne Lebeau - Martine le Garroy - Linda Léonard
François-Xavier Lievens - Michaël Maira - Alice Mazy
Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Saïd Zaoudi

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Centrale Nationale des Employés
@CNEGNC

VIVALDI : REQUIEM OU POLKA ?

Après les 87 épisodes du feuilleton à rebondissements " bientôt un gouvernement ", on avait fini par croire que ça n'arriverait plus jamais. Et pourtant il est là, pour presque 4 ans : le gouvernement " Vivaldi ". Qu'en penser ?

LE PIRE EST PASSÉ

D'abord se souvenir qu'il y a 6 ans, quand Charles Michel a installé un gouvernement où 79% des Wallons et des Bruxellois n'étaient pas représentés, nous dénoncions le pire gouvernement depuis la guerre. Un gouvernement au service des seuls riches, soudé à la N-VA, radicalement antisocial. Nous n'avons pas ménagé nos peines pour le dénoncer et pour ralentir les dégâts. Dans certains cas avec succès : nous avons par exemple bloqué le dangereux projet de " pension à points ".

Les 4 partis du gouvernement Michel ont d'ailleurs perdu les élections de mai 2019 - sans quoi ils auraient probablement recommencé ensemble. Il y a donc un soulagement d'en être débarrassés - et de voir la N-VA écartée de la gestion du pays, l'objectif de ce parti étant précisément de détruire ce pays et ce qui fait sa force - à commencer par la Sécu (lire page 7).

LE BON EST LOIN D'ÊTRE SÛR ...

Mais pour le reste ? Chaque parti s'évertue à nous convaincre que l'accord est super fidèle à son programme rose ou vert. En vérité, en dehors d'une consolidation des finances de la Sécu et de réels progrès dans le financement de la santé (résultant largement de nos actions syndicales) cet accord est un mélange de continuité (pension à 67 ans, loi de blocage des salaires...) et de flous. Nucléaire, taxation des plus riches, pension minimum... : on nous dit oui, on nous dit non.

Les allocations sociales vont augmenter - c'est bien. Mais pas assez pour protéger tout le monde de la pauvreté : ça ne va pas. La pension minimum va augmenter, trop peu et trop lentement, mais c'est mieux que rien. Sauf que ce montant (1.450€ nets en 2024 ?...) ne change rien aux problèmes fondamentaux. Les ¾ des travailleurs (et 90% des travailleuses !) ne remplissent pas les conditions pour avoir droit à cette " pensions minimum " ; on fait quoi pour eux ? Et qui peut tenir à temps plein jusqu'à 67 ans - maintenant que l'accès aux « prépensions » (RCC) a été rendu si difficile ?

LE VRAIMENT MIEUX N'Y EST PAS !

Pour un gouvernement né dans la triple crise du chaos écologique (le dérèglement climatique s'accélère dramatiquement), de la pandémie de Corona et de l'aggravation brutale des inégalités suite à ce choc, on aurait pu imaginer un peu d'audace. Sortir des vieilles recettes, prendre la mesure de cette triple urgence, oser des politiques vraiment nouvelles.

Et là, clairement, Vivaldi n'a pas compris. La politique budgétaire reste étriquée : la Belgique sera sans doute le seul pays d'Europe à vouloir réintroduire de l'austérité dès 2021, au moment où tous les pays du monde savent qu'il faut investir très massivement et durablement pour réparer les dégâts du Corona et préparer un monde viable.

La fiscalité reste prise dans les petits jeux des libéraux. Des petits cadeaux aux plus riches, et pas (sauf surprise) de vraie taxe sur les grosses fortunes.

Et, en dehors d'un (bon) principe de réduction des émissions de CO² (-55% d'ici à 2030), il n'y a pas la révolution écologique et sociale dont notre économie a besoin. Ni des moyens massifs pour assurer une transition rapide et socialement équitable vers une économie qui protège le cadre de vie.

Bref, il ne nous est pas permis de rêver. Il nous sera cependant permis d'agir : chacune des contradictions de ce gouvernement, chacun des flous et des trous, sont des espaces pour que nous fassions valoir nos droits et nos projets. Le gouvernement Michel était un mur de béton dressé contre nous ; celui-ci est un assemblage incertain, face auquel, plus que jamais, un mouvement social déterminé aura tout son sens. Pour cela, vous pouvez compter sur la CNE et la CSC... et dès à présent voter 2 s'il y a des élections dans votre entreprise !

Vous avez 9 minutes pour une analyse drôle, critique et nuancée de cet accord de gouvernement ? Regardez en famille ou entre amis la vidéo de " Tout Va Bien " (<https://toutvabien.tv/quest-ce-qui-cloche-dans-laccord-de-gouvernement-vivaldi/>)

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général

