

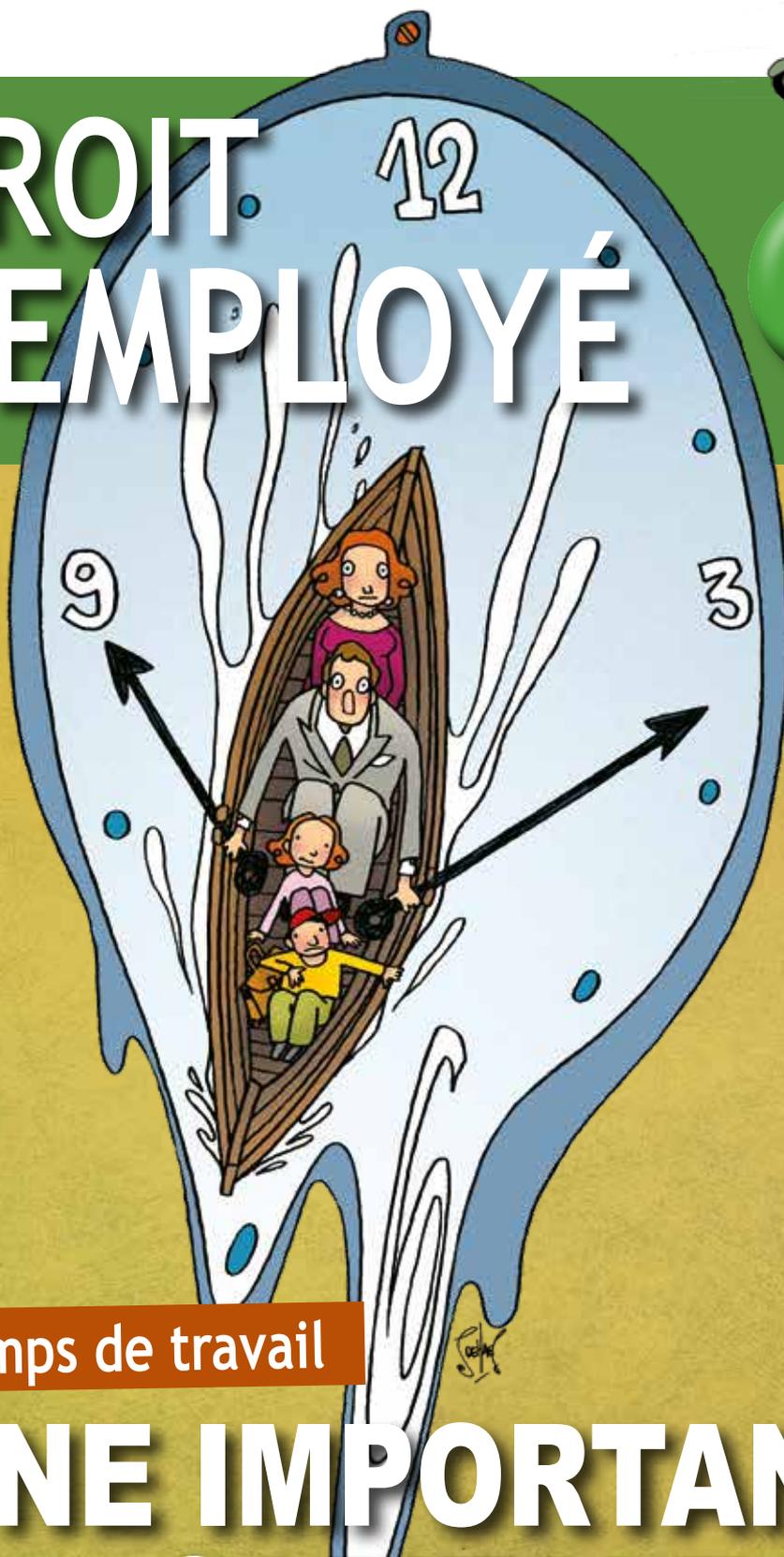
**Pension
mi-temps**
Ne vous laissez
pas berner !

Intérimaires
Ne passez pas
à côté de vos primes !

**Chronique
juridique**
Cash for cars



LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Temps de travail

UNE IMPORTANCE CAPITALE

www.lacne.be

Décembre 2018 n° 10 - P000612

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

SOMMAIRE

5 Ça Nous Engage

4 Dossier - Temps de travail : une importance capitale

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 temps de travail.

6 Actualité - Y a-t-il moyen de répartir le temps de travail autrement ?

David Clarinval affirme que la réduction collective du temps de travail n'est pas « adaptée au marché du travail du XXIème siècle ». Nous allons ici montrer qu'il y a moyen et qu'il faut répartir le temps de travail dans le sens d'une réduction collective du temps de travail.

7 Infographie économique - Y a-t-il moyen de répartir le temps de travail autrement ?

Nous allons ici montrer qu'il y a moyen et qu'il faut répartir le temps de travail dans le sens d'une réduction collective du temps de travail.

8 Chronique juridique - Cash for cars

L'allocation de mobilité est entrée en vigueur depuis le début de l'année 2018. Elle est plus connue sous le nom de cash for cars. L'idée est d'échanger sa voiture de société contre une somme d'argent. Qu'en est-il exactement ?

10 Ça se passe en Europe - Déborder les populistes par la gauche

L'Europe est en plein psychodrame budgétaire. Le gouvernement italien annonce vouloir réduire ses efforts budgétaires en 2019, ce que les institutions européennes refusent. L'Italie semble sur la défensive. En fait, c'est l'Europe qui a beaucoup plus à perdre dans cette affaire.

12 Aviation - Accord chez Ryanair : ce n'est qu'un début

Le 25 octobre dernier, nous avons signé un accord avec Ryanair. Beaucoup considèrent cet accord comme étant historique. Il l'est sans doute si l'on regarde la situation d'aujourd'hui. L'entreprise s'engage à respecter la législation belge dès le 1er février prochain.

13 Non Marchand - Enfin la reconnaissance de votre métier social

Après des années de négociations avec les différents ministres successifs, les aides familiales passeront enfin au statut d'employé en 2019. Victoire!

14 L'équipe à la une - CHC : un accord pour les agents de gardiennage !

En octobre dernier, le front commun a déposé un préavis de grève au CHC, groupe hospitalier en province de Liège. Un malaise important s'était installé depuis plusieurs mois entre les travailleurs du Service interne de gardiennage, la direction et le responsable fonctionnel. Rencontre avec l'équipe syndicale.

15 Services - Victime de violence au travail ?

La CNE vous accompagne !

Vous êtes victime ou témoin de violence au travail ? N'hésitez pas à le faire savoir à votre employeur ou à un autre supérieur hiérarchique. Mais n'oubliez pas que vous pouvez aussi faire appel à votre délégué syndical et que vous pouvez compter sur la CNE dans cette épreuve.

16 Edito - Gilets jaunes et vestes vertes - Ce qui nous distingue, ce qui nous rapproche

Quand la télévision nous montre des casseurs, des expressions racistes, cette image des « Gilets Jaunes » nous horripile à juste titre : rien n'excuse des messages de haine. Mais qui a oublié nos manifestations de plus de 100.000 personnes contre les politiques injustes de Ch. Michel, avec en fin de manifestation deux douzaines de casseurs brûlant des voitures.

Le trait de Serge Dehaes...





CE QUE DISENT LES PATRONS :

- il n'y a pas de marge pour les augmentations de salaires
- ils veulent que la loi bloque les libres négociations salariales
- il veulent se débarrasser des barèmes, qui rendent (soi-disant) les travailleurs âgés trop chers

Ça suffit ! IL Y A URGENCE POUR :

- des négociations salariales libres dans le respect des barèmes collectifs
- un bon départ dans la vie via des emplois à temps plein à durée indéterminée
- une carrière vivable avec des régimes de fin de carrière qui permettent de ralentir à 55 ans, et des possibilités de RCC (prépension) ou de pension entre 60 et 65 ans
- des horaires de travail allégés (Réduction Collective du Temps de Travail ou semaine de 4 jours),
- des embauches pour diminuer la pression sur le lieu de travail

CE QUE NOUS VIVONS, COMME TRAVAILLEURS :

- un saut d'index en 2015 (2% de salaire perdu !), des factures plus chères et moins de pouvoir d'achat
- toujours plus de flexibilité et de pression au travail -
- l'âge de la retraite retardé à 67 ans, et l'accès aux solutions de fin de carrière rendu impossible ou reporté de 10 ans
- pour les jeunes : des salaires plus bas et des contrats précaires

**POUR CELA, NOUS MÈNERONS DES ACTIONS
DANS TOUTES LES ENTREPRISES LE VENDREDI 14 DÉCEMBRE**

Save the date

Terminer l'année en beauté avec les cartes de vœux solidaires !

Pour les fêtes de fin d'année, Solidarité Mondiale propose des cartes de vœux solidaires : pour chaque carte commandée, 0,85 € sont reversés aux organisations partenaires. Ainsi, tout en envoyant vos meilleurs vœux à votre famille, vos amis, vos collègues... vous apportez un soutien financier à des gens qui peuvent faire la différence dans le Sud !

Vous pouvez commander vos sets de 5 cartes au prix de 6€

- par email : stephanie.vankeer@solmond.be
- par téléphone au 02 246 38 81
- ou sur www.solmond.be

wereldsolidariteit.be  solmond.be



Justice climatique

TOUS ENSEMBLE POUR LE CLIMAT

Le dimanche 2 décembre, le premier jour de la conférence des Nations unies pour le climat (COP 24), nous marcherons pour réclamer la justice climatique. Tous ensemble, «allen samen», nous voulons faire partie de la plus grande manifestation pour le climat jamais vue en Belgique: «Claim the climate»!

Si nous voulons envoyer un message assez fort à notre gouvernement et à ceux du monde entier, il faut qu'un maximum de personnes soient mobilisées ce jour-là. Un grand nombre d'acteurs, tous secteurs confondus (syndicats, jeunesse, associatif, grand public, monde du travail...) a déjà rejoint la mobilisation initiée par la Coalition Climat (dont le Moc et la CSC sont membres) et le Climate Express. **Nous vous encourageons vivement à mobiliser largement.**



**Dimanche 2 décembre
12 h - Gare du Nord à Bruxelles**



TEMPS DE TRAVAIL UNE IMPORTANCE CAPITALE

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 temps de travail.

Dossier réalisé par Alice Mazy



Qu'a fait le gouvernement ?

Le principal acte du gouvernement est la loi dite « Peeters » qui avait une volonté très forte de rajouter plus de flexibilité. Elle voulait surtout que ces possibilités ne soient pas négociées collectivement, ni rémunérées spécifiquement et qu'elles permettent de contourner la règle des 38 heures en moyenne.

C'était le projet initial mais il en reste certains points qui vont dans ce sens. En effet, nous avons évité largement les mesures non négociées. Toutefois, si un employeur veut intégrer de la flexibilité dans son entreprise, c'est toujours possible mais en nécessitant de passer par une négociation avec les représentants des travailleurs quand il y en a ou en passant par une modification du règlement de travail avec des balises bien claires dans la loi. Il y a une mesure qui a persisté : les heures supplémentaires volontaires, payées en plus et non récupérées. Elles peuvent être augmentées dans certains secteurs, ce qui amène la possibilité d'un temps de travail moyen à 40h et avec la capacité maximale d'augmentation à 45h par semaine.

La loi Peeters simplifie aussi radicalement le recours au temps partiel et supprime toute une série de possibilités de contrôle du respect de la législation pour la délégation syndicale et pour le travailleur lui-même.

La deuxième mesure, un peu plus positive, est la reconnaissance des horaires flottants. C'est une flexibilité plus utile au travailleur que ce soit pour lui-même et pour la conciliation avec sa vie privée.

Cependant, elle n'est accessible qu'aux personnes qui peuvent avoir des horaires flottants, donc généralement les travailleurs dans des bureaux. Tous ceux qui sont astreints à des horaires d'ouverture, à des équipes successives... sont largement exclus de cette mesure. Donc, même si elle est positive, cette mesure reste limitée. Toutefois, il est surtout important de préciser que cet acte légalise une mesure qui existait déjà et qui avait été obtenue par les travailleurs.

La troisième mesure du gouvernement est la mise en place de contrats de travail supplémentaires à un contrat de travail de base : comme les flexi-jobs et les contrats associatifs. Le modèle présenté par le gouvernement est un travail de base en 4/5ème et payé en 4/5ème et des travaux complémentaires qui déqualifient les travailleurs qui le font eux à temps plein.

Finalement, les projets du gouvernement ont modifié aussi sensiblement le temps sur la vie en reculant l'âge de la pension et en supprimant une série de possibilités en fin de carrière.



Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Loi Peeters	RTT
Reconnaissance des horaires flottants	Meilleures fins de carrières individuelles et collectives
Mise en place de formes de travail supplémentaires à un contrat de base	

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

Généralement, le lieu de travail est l'endroit où un travailleur passe le plus de temps. C'est pourquoi le temps qu'il y passe a un impact immédiat sur son quotidien. Les modifications du temps de travail impactent donc aussi bien nos horaires professionnels que notre vie privée, ce qui nécessite de trouver une bonne conciliation et un juste équilibre entre les deux. Chacune des mesures du gouvernement en sa défaveur a donc un effet plus large que ce que l'on imagine au premier abord.

Le temps de travail peut se calculer de différentes manières : sur la journée, sur la semaine, sur l'année et sur la vie. Généralement, quand il est question de temps de travail, il s'agit surtout de temps de travail journalier ou hebdomadaire car c'est lui qui nécessite une certaine organisation au jour le jour.

Et la CNE dans tout ça...

Mais quelles sont donc les alternatives ? La réduction collective du temps de travail, RTT, en est une ! Elle ne doit pas être linéaire. Effectivement, à long terme, le but est d'avoir une société où nous travaillons tous moins mais il est important que les réductions du temps de travail soient négociées, d'entreprise en entreprise selon les possibilités et la faisabilité sur le terrain. Ces réductions collectives du temps de travail ne sont pas les mêmes selon que la personne travaille en magasin, dans un bureau, dans un hôpital, dans une banque... La logique doit prendre ces spécificités en compte.

Les RTT peuvent se faire sur la journée, sur la semaine ou sur l'année : moins d'heures par jour, moins de jours ou d'heures par semaine, plus de congé sur l'année... Toutes ces mesures doivent être négociées pas à pas. Elles sont toutes permises par la loi mais il n'y a que très peu d'incitants dans celle-ci qui permettent d'alléger le coût de cette mesure pour un employeur. Les employeurs font donc une fixation purement idéologique. La RTT continue à exister mais elle est individuelle et subie (chômage de masse, temps partiel... sans parler de toutes les formes de flexibilités que sont l'intérim, les contrats à durée déterminée...).

Et puis, il ne faut pas oublier toutes nos revendications en termes de crédit-temps : la réduction est collective mais les gouvernements successifs ont largement limité le recours à toutes les formes de diminutions de travail temporaires qui permettaient de souffler (les crédit-temps sans motifs ont disparu, les crédit-temps fin de carrière ont été divisé par trois, etc.). Toutes ces possibilités de souffler dans la vie ont été largement modifiées et se sont complexifiées. Il est donc important pour nous de revendiquer que les travailleurs puissent avoir accès à un droit au crédit-temps sans devoir par exemple justifier leur présence auprès d'un membre de la famille malade, jeune ou bébé. L'idée est de récupérer le droit au crédit-temps à la mesure du travailleur et pas seulement afin qu'il soit un soutien dans sa famille, notamment dans une perspective de genre. Le crédit temps sans motif était déjà utilisé généralement par les femmes dans une logique familialiste mais à partir du moment où il n'y a plus que cette logique qui existe, ce sont généralement une grande majorité des femmes qui optent pour le crédit-temps dans un ménage à deux revenus.

Ce sont donc autant d'alternatives qui permettraient à chaque travailleur de concilier son temps de travail (et donc sa vie professionnelle) avec son organisation quotidienne (et donc sa vie privée).

Pension mi-temps

NE VOUS LAISSEZ PAS BERNER !

D'après le gouvernement, son projet de pension à mi-temps améliorerait les droits des travailleurs. A l'analyse, la mesure est inaccessible et ses conséquences incertaines.

A l'approche des élections, le gouvernement tente de vous faire oublier qu'il a fortement diminué vos droits de fin de carrière. Pour cela, il a imaginé la pension à mi-temps. L'idée est de vous permettre de partir à la pension à temps partiel et de continuer à travailler le reste du temps. Vos revenus seraient donc pour partie assurés par une partie de votre pension et votre rémunération à temps partiel.

Partout, le gouvernement claironne que c'est une avancée pour les travailleurs. Sur papier, l'idée est d'ailleurs séduisante. Elle se présente comme une nouvelle manière de lever le pied en fin de carrière. En pratique, ce projet est si imprécis et nocif qu'il a été rejeté en bloc par les syndicats... et les employeurs !

UN DROIT INACCESSIBLE

Pour bon nombre d'entre vous, la pension à mi-temps sera une illusion. En effet, elle ne sera accessible qu'à celles et ceux qui remplissent les conditions d'accès à la pension anticipée (63 ans et 42 années de carrière, sauf rares exceptions).

Par ailleurs, la formule est inaccessible si vous n'avez pas presté au moins un 4/5ème l'année qui précède la demande (crédit-temps, RCC, maladie, temps partiels inférieurs).

En outre, vous ne bénéficierez de votre pension à mi-temps qu'à la condition de continuer à travailler en parallèle. Il est donc tout à fait possible que vous entamiez une pension à mi-temps et soyez amené à devoir y renoncer parce que vous êtes victime d'une incapacité... ou que vous perdez votre emploi.

Enfin, c'est un droit qui peut coûter cher. En effet, vos revenus seront affectés puisque vous arrêterez partiellement de travailler avant d'avoir une carrière complète (45 ans). Le montant de votre pension sera moindre, puisque la moitié (prestée) sera calculée sur 45 années de carrière et l'autre moitié (pension à mi-temps) sur 42, 43 ou 44 années. Il y a donc de fortes chances que cette option ne soit accessible qu'à celles et ceux qui peuvent se le permettre financièrement.

UN PROJET FLOU

La pension à mi-temps n'est pas une réalité aujourd'hui. C'est un projet dans les cartons du gouvernement. Un projet flou et bâclé. En effet, le gouvernement n'a pas réfléchi à de nombreuses implications pratiques du projet. A titre d'exemple, il est impossible de définir le traitement fiscal qui sera réservé aux pensionnés à mi-temps. Autrement dit, l'incertitude est totale quant aux

revenus de celles et ceux qui exerceraient ce droit.

Qui plus est, le gouvernement n'apporte pas une série de précisions essentielles. Il est, par exemple, impossible de définir si la pension à mi-temps est un droit que vous pouvez exercer sans condition ou si l'accord de votre employeur sera nécessaire : ce qui est loin d'être un détail !

PAS UN DROIT SUPPLÉMENTAIRE

Le gouvernement tente de vous faire croire que la pension à mi-temps s'ajoute à vos autres droits en fin de carrière (principalement le crédit-temps ou à la prépension). En réalité, le gouvernement a réduit la panoplie de vos droits en fin de carrière (quasi fin de prépension et forte limitation des crédits-temps). Sans parler de l'âge de la pension qu'il a porté à 67 ans et des mesures qui en diminuent le montant. La pension à mi-temps n'ajoute pas une option pour votre fin de carrière. Au mieux, elle vient remplacer des droits qui existaient avant et que le gouvernement a supprimé.

La pension à mi-temps n'est donc pas un droit supplémentaire qui vous serait généreusement offert par le gouvernement. Or, cette option est moins facilement accessible et ses conséquences sont totalement incertaines (notamment sur le plan financier).

Michaël Maira

iStock





Y A-T-IL MOYEN DE RÉPARTIR LE TEMPS DE TRAVAIL AUTREMENT ?

David Clarinval, chef de groupe MR au parlement fédéral, affirme que la réduction collective du temps de travail n'est pas «adaptée au marché du travail du XXIème siècle». Nous allons ici montrer qu'il y a moyen et qu'il faut répartir le temps de travail dans le sens d'une réduction collective du temps de travail. Au final, ce sera plutôt la position de David Clarinval qui n'est pas adaptée au XXIème siècle ...

1 ON TRAVAILLE MOINS QU'IL Y A 50 ANS (ET C'EST NORMAL)

Le graphe montre une chose évidente : chaque personne qui travaille preste en moyenne moins d'heures aujourd'hui qu'il y a 50 ans. Pourquoi ce mouvement général ? Parce que les travailleurs sont plus productifs (grâce au progrès technologique et grâce à l'éducation), ils méritent un salaire horaire plus élevé. Cela peut se faire de deux façons : soit diminuer son temps de travail en étant payé la même chose, soit augmenter son salaire en travaillant le même nombre d'heures. Dans les années 70, on est passé à la semaine des 40h et on a obtenu la 4ème semaine de congés payés. Aujourd'hui, nous sommes à 38h/semaine.

HEURES ANNUELLES PRESTÉES PAR TRAVAILLEUR



2 CEUX QUI TRAVAILLENT TROP ET CEUX QUI VEULENT TRAVAILLER PLUS

L'ÉCONOMIE BELGE 2017



7,3 MILLIARDS
D'HEURES DE TRAVAIL

4,55 MILLIONS DE
PERSONNES OCCUPEES



2,1 MILLIONS DE SANS-EMPLOIS ET INACTIFS

72,7 % À TEMPS PLEIN



27,3 % À TEMPS PARTIEL



Sur le graphique, on remarque que ces dernières années, le nombre d'heures prestées par travailleur stagne. Le gâteau d'heures à se partager entre toutes les personnes qui ont l'âge de travailler se partage inégalement : en 2017, il y avait 7,3 milliards d'heures de travail en Belgique. Cela se

partage très inégalement entre ceux qui travaillent à temps plein (souvent plus que le régime hebdomadaire avec des heures supplémentaires) et les temps partiels et enfin celles et ceux qui sont inactifs ou sans emploi.

3 ON DOIT TRAVAILLER MOINS POUR VIVRE MIEUX AU XXIÈME SIÈCLE

PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL DISPONIBLE



SEMAINE DE 23 H EN 3 JOURS !

Si on divise le total d'heures de travail par le nombre de personnes qui sont en âge de travailler et qu'on ramène ça à une semaine, on obtient le chiffre du régime horaire hebdomadaire qu'on devrait toutes et tous faire ! En divisant

la quantité de travail disponible sans perte de salaire, on peut tous et toutes vivre mieux. L'objectif des 32h en 4 jours, c'est à ça que doit ressembler le début du XXIème siècle.

CASH FOR CARS

L'allocation de mobilité est entrée en vigueur depuis le début de l'année 2018. Elle est plus connue sous le nom de cash for cars. L'idée est d'échanger sa voiture de société contre une somme d'argent. Qu'en est-il exactement ?

L'idée est assez simple : vous pouvez renoncer à votre voiture de société et l'échanger contre une somme d'argent appelée " allocation de mobilité ". Cette possibilité est offerte depuis le 1er janvier 2018 et repose sur une double liberté : celle de votre employeur de proposer cette alternative et la vôtre d'accepter ce troc. L'allocation de mobilité a un statut spécifique en droit social, mais également au niveau social et fiscal.

Avec le montant net de l'allocation de mobilité, vous devez financer vos déplacements domicile-lieu de travail (et privés), sans intervention de l'employeur.

Lorsqu'il y a octroi d'une allocation de mobilité, votre employeur n'est en effet plus obligé d'intervenir dans les déplacements domicile-lieu de travail, et ce, peu importe la manière dont ceux-ci seront effectués (en voiture privée, en transport en commun, en vélo).

AUPRÈS DE QUEL EMPLOYEUR ?

Pour pouvoir mettre en place une allocation de mobilité, votre employeur doit avoir une politique salariale d'octroi de voitures de société. Cette politique doit exister depuis au moins 36 mois. Si votre employeur existe depuis moins de 36 mois, la condition est qu'il ait mis en place une politique salariale de voitures de société.

A QUELLES CONDITIONS ?

La mise en place du cash for cars est d'abord une liberté offerte à votre employeur. S'il ne met pas en route cette possibilité, vous ne pouvez pas le lui imposer.

Votre employeur peut donc décider de proposer le cash for cars et d'assortir cette possibilité de conditions propres à votre entreprise. Il peut par exemple décider de la réserver à une certaine catégorie de personnel ou préciser certaines conditions. Il doit alors communiquer à tous les travailleurs sa

volonté de mettre en place une telle allocation de mobilité.

Si vous voulez troquer votre voiture de société contre une allocation de mobilité, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Vous devez posséder une voiture de société pendant au minimum un an durant les 36 derniers mois.
- Vous devez posséder la voiture de société depuis 3 mois ininterrompus au moment de votre demande.
- Vous devez... renoncer à votre voiture de société. Si vous en possédez plusieurs, une seule voiture peut ainsi être troquée.

QUEL EST LE MONTANT DE L'ALLOCATION ?

Le montant est fixé dans une formule prévue par la loi. Le montant est égal à 20% de 6/7 de la valeur catalogue du véhicule restitué.

Si vous bénéficiez d'une carte essence, ce montant est porté à 24% de 6/7 de cette valeur catalogue. Si vous payez pour votre voiture de société une intervention personnelle, cette intervention vient en déduction du montant. Le montant de l'allocation est indexé chaque année en tenant compte de l'évolution des prix spécifiquement liés à la mobilité.

Quelques exemples :

- Une voiture diesel avec une valeur catalogue de 31.000€ et un taux d'émission en CO2 de 180 gr/km, qui est mise à disposition avec une carte carburant, rapporte une allocation brute de mobilité de 531€ par mois. Vous conservez 486€ en net.
- Une voiture essence avec une valeur catalogue de 20.000€ et un taux d'émission en CO2 de 97 gr/km, qui est mise à disposition sans carte carburant, rapporte une allocation brute de mobilité de 286€ par mois. Vous conservez 231€ en net.

Ce montant est inférieur au coût réel que vous devriez supporter (achat, entretien, carburant) si vous deviez investir dans le même type de véhicule. Divers calculateurs existent en ligne pour établir la comparaison entre votre voiture de société et cette allocation. Un exemple sur le site du secrétariat social SD Worx : <https://www.sd.be/carorcash/internet/>



QUEL TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL ?

Vous ne payez aucune cotisation de sécurité sociale sur cette allocation. Elle ne rentre donc pas en ligne de compte pour le calcul de votre pension, de votre chômage ou d'indemnités de maladie. Votre employeur devra s'acquitter d'une cotisation de solidarité, qui équivaut à celle qu'il payait pour votre voiture de société.

Fiscalement, l'allocation de mobilité est considérée comme un avantage de toute nature et non comme une rémunération. Il existe donc un calcul spécifique à réaliser pour déterminer cet avantage. L'avantage est égal à 4% de 6/7 de la valeur catalogue

du véhicule restitué. Et c'est sur cet avantage de toute nature que l'impôt est calculé. Pour les exemples cités plus haut, c'est une taxation de 50% qui a été retenue.

UNE MESURE TRÈS CRITIQUÉE

La CNE s'est montrée très critique sur ce plan. Il s'agit à nouveau d'une forme de rémunération qui ne contribue pas à la solidarité ou aux fonctions collectives, puisqu'elle échappe aux cotisations de Sécurité sociale et assez largement à l'impôt. Par ailleurs, aucun incitant à une forme de mobilité alternative n'est mis en place.

Les interlocuteurs sociaux interprofessionnels (patrons et syndicats), réunis au sein

du Conseil national du Travail (le CNT) et du Conseil central de l'Economie (CCE) ont remis un avis commun très critique. Ils estiment qu'un réel budget mobilité a du sens mais que cette seule allocation de mobilité n'apporte pas grand-chose en termes de mobilité durable. Le Conseil d'Etat a également estimé que cette mesure était largement discriminatoire puisque seuls les travailleurs qui bénéficient actuellement d'une voiture de société peuvent en bénéficier, alors que les travailleurs qui n'en ont pas ne peuvent accéder à cette forme de rémunération. Sur cette base notamment, la CSC a déposé un recours en annulation de la loi auprès de la Cour constitutionnelle.

Sébastien Robeet

UNE ALTERNATIVE : LE BUDGET MOBILITÉ

Le budget mobilité est toujours attendu. Malgré un accord politique cet été 2018, aucun projet de loi ne semble voir le jour. A quoi pourrait ressembler un tel budget mobilité, notamment sur base des avis du CNT ?

PRINCIPE

Les travailleurs qui choisissent d'échanger leur voiture de société reçoivent en retour un budget de mobilité. Ce budget de mobilité est également accessible aux salariés qui n'ont pas de voiture de société, mais qui y ont droit. Cela garantit, par exemple, que les nouveaux employés puissent immédiatement opter pour le budget de mobilité.

Le montant de ce budget de mobilité est déterminé sur base du coût réel de l'ancienne voiture de société du salarié. Cela signifie qu'une personne qui vit plus loin de son lieu de travail recevra un budget plus élevé qu'une personne qui vit plus près (en raison d'une consommation de carburant plus élevée, d'un entretien plus important, etc.)

TROIS PILIERS

Un travailleur peut consacrer son budget mobilité à trois piliers :

Pilier 1 : une voiture respectueuse de l'environnement ;

Pilier 2 : des services et des moyens de transport durables :

- mobilité douce : achat, entretien et équipement obligatoire de tous types de bicyclettes, cyclomoteurs, monoroues... (électriques) d'une vitesse maximale de 45 km/h, ainsi que de motocyclettes électriques ;
- transport en commun : tant les abonnements que les tickets individuels. Les abonnements doivent porter sur les déplacements domicile-travail. Les navettes fluviales entrent également en considération. Il est également possible d'acheter des billets individuels pour d'autres personnes, comme des membres de la famille. Ainsi, le budget mobilité offre également une alternative à l'utilisation de voitures de société, par exemple pour des voyages en famille à la mer, dans les Ardennes ou même à l'étranger ;

- transport collectif organisé comme les navettes d'entreprise ;
- solutions partagées : vélos, voitures, scooters... partagés, carpooling, taxis, etc.

Pilier 3 : solde sous forme de salaire.

ONSS ET FISCALITÉ

Fiscalement, le premier pilier est traité de la même manière dont est traitée une voiture de société aujourd'hui. Le deuxième pilier est totalement exonéré socialement et fiscalement, tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Le budget de mobilité est calculé sur une base annuelle. Si le budget à la fin de l'année n'a pas été entièrement utilisé, l'employé recevra le solde sous forme de salaire. Ce solde est exonéré de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, mais est soumis aux cotisations de Sécurité sociale (cotisation patronale normale de 25% + cotisation salariale de 13,07%). Par conséquent, le solde, à la différence du système cash for cars, contribuera à l'accumulation de la pension et d'autres droits sociaux.

QU'EN PENSER ?

Le budget mobilité intègre beaucoup mieux l'idée de multimodalité, de mobilité douce et durable et de liberté laissée au travailleur. Il ne serait cependant accessible qu'à certaines catégories de travailleurs et ne contribuerait pas totalement à la solidarité ou aux fonctions collectives. Il paraît tout de même clair que ce projet est relativement meilleur que le cash for cars. Le gouvernement va-t-il le mettre en place ? Comme nous l'écrivions dans le Droit de l'Employé de juin 2018, rien n'est moins certain vu que le gouvernement n'a pas pour habitude de favoriser la mobilité ou l'environnement... et encore moins les travailleuses et travailleurs.



iStock

DÉBORDER LES POPULISTES PAR LA GAUCHE

L'Europe est en plein psychodrame budgétaire. Le gouvernement italien annonce vouloir réduire ses efforts budgétaires en 2019, ce que les institutions européennes refusent. L'Italie semble sur la défensive. En fait, c'est l'Europe qui a beaucoup plus à perdre dans cette affaire.

économique, la position italienne est donc défendable.

UNE STRATÉGIE ALTERNATIVE

Dans cette affaire, c'est donc l'Europe qui risque de perdre des plumes. Elle apparaît une nouvelle fois plus soucieuse du respect de règles budgétaires critiquables que de la détresse sociale. À 6 mois des élections européennes, c'est un très mauvais signal. Les autorités européennes se lamentent de la montée du populisme, sans voir que c'est l'austérité qu'ils infligent qui poussent les gens vers le populisme. Quelle pourrait être une stratégie alternative ? Déborder les populistes par la gauche. La Commission pourrait valider la nouvelle trajectoire budgétaire italienne. Tout en posant des conditions : exiger que les budgets supplémentaires servent à financer de nouvelles politiques sociales et des investissements verts. Car contrairement à l'image qu'il se donne, le gouvernement italien est loin d'être social. Selon un observateur averti, au-delà de quelques mesures sociales, le gouvernement italien « prolonge la percée néolibérale des années précédentes »². Détourner l'électeur du populisme est possible, à condition de se remettre en question...

Etienne Lebeau

Ça se passe en Europe

Le gouvernement italien a remis en octobre à la Commission européenne un projet de budget pour 2019 qui dévie des objectifs antérieurement annoncés. Au lieu de cibler un déficit de 0,8% du PIB, l'Italie opte pour moins d'austérité, avec un déficit qui atteindrait 2,4% du PIB. La réaction des autorités européennes ne s'est pas fait attendre. La Commission exige un retour à l'austérité. Et en novembre, l'Eurogroupe, l'instance composée des ministres des finances de la zone euro, a donné une semaine à l'Italie pour s'exécuter. Si elle ne le fait pas, une amende pourrait être infligée, s'élevant à 0,2% du PIB italien, soit 3 à 4 milliards €. Le gouvernement italien ne veut rien entendre. Matteo Salvini, l'homme fort du gouvernement italien, prévient que le gouvernement ne « reculera pas » et ne « s'agenouillera plus » devant les ordres de l'UE.

ITALIE-UE : 1-0

Dans cette affaire, c'est l'Europe qui a beaucoup plus à perdre que l'Italie. Le gouvernement italien actuel a été élu sur un programme anti-européen et anti-immigration. Il est composé du parti anti-système Cinq-Etoiles et du parti d'extrême-droite Ligue du Nord, auquel appartient M. Salvini. Les

leaders de ce gouvernement, Matteo Salvini en tête, ont bien compris que la polémique actuelle leur est profitable électoralement. Le gouvernement peut se poser en défenseur du peuple et de la démocratie face aux diktats des « technocrates insensibles de Bruxelles ». Il peut d'autant plus le faire que les critiques de la Commission européenne sont largement infondées. Selon la Commission, la nouvelle trajectoire italienne risque de provoquer un emballement de la dette et une déstabilisation de toute la zone euro. C'est le spectre d'une réédition de la crise de 2010 qui est agité, en pire étant donné que l'Italie est une économie bien plus grande que la Grèce. Plusieurs économistes mettent en doute un tel scénario-catastrophe, chiffres à l'appui¹. La dette italienne ne deviendrait insoutenable que si les taux d'intérêt se mettaient à grimper beaucoup plus haut qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent. Et si cela se produisait, la BCE pourrait toujours intervenir pour calmer les marchés, en rachetant de la dette italienne. On peut aussi faire valoir que le chômage est très élevé en Italie - il atteint 35% pour les moins de 25 ans - et qu'il est donc justifié de relâcher l'austérité pour soutenir l'emploi. Le Portugal a suivi récemment cette stratégie, avec un certain succès. Sur un plan strictement

¹ C. Antonin, « Dette italienne : plus de peur que de mal ? », 2018 ; O. Costantini, « Why hysteria over the Italian budget is wrong-headed », 2018.

² S. Palombarini, *Le Monde diplomatique*, Novembre 2018.

NE PASSEZ PAS À CÔTÉ DE VOS PRIMES !

LE DROIT À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

Tout intérimaire qui a travaillé au moins 65 jours (ou 494 heures) entre le 1er juillet 2017 et le 30 juin 2018 a droit à une prime de fin d'année. Certaines périodes sont assimilées : les jours de maladie couverts par le salaire garanti, les jours de récupération liés aux heures supplémentaires ou à la réduction du temps de travail, et un maximum de 5 jours de « chômage économique » ou de « chômage de crise ». La prime de fin d'année s'élève à 8,33% du salaire brut gagné pendant cette période.

LA PRIME SYNDICALE

Chaque intérimaire affilié à un syndicat a également droit à une prime syndicale de 104€.

Chaque travailleur intérimaire, s'il est affilié, et s'il remplit les conditions d'octroi, recevra par courrier un formulaire de prime (du Fonds Social des Intérimaires), dans la semaine du 3 décembre 2018. Pour obtenir le paiement de la prime, il suffira de renvoyer ce formulaire au Secrétariat National de la CNE, avenue Schuman 52, 1401 Nivelles.

UN VRAI SUJET DE PRÉOCCUPATION SYNDICALE

Le syndicat ne sert pas qu'à payer des primes. Le travail intérimaire est une des portes d'entrée au marché du travail, parfois la seule qui se présente à bon nombre de jeunes travailleurs. 42% des intérimaires ont moins de 25 ans ! On sait aussi que c'est parmi les emplois atypiques que se concentrent beaucoup de problèmes : accidents du travail, application aléatoire des législations protectrices (notamment liées au temps de travail et au salaire), ainsi que de nombreux cas de harcèlements et d'abus.

C'est pourquoi la CSC ne se contentera pas d'une campagne cet automne sur les primes. Avec l'ensemble des centrales syndicales, dont la CNE, elle prendra au printemps une initiative auprès des délégués de tous les secteurs. Des formations seront organisées pour que dans les entreprises, nos militants aillent à la rencontre des intérimaires.

Un premier objectif sera une meilleure application du droit déjà acquis. Le travail intérimaire est en effet encadré par des lois qui règlementent strictement son organisation. Il ne peut être utilisé que dans des cas précis : certains remplacements, un surcroît temporaire de travail, ou un travail exceptionnel.

Un second objectif sera de porter une attention particulière à la situation des jeunes intérimaires. Il s'agira de construire avec eux des revendications spécifiques liées à leur statut et leurs aspirations. La récente enquête des Jeunes CSC sur le rapport des jeunes au travail donne des indications claires à ce sujet : pour la plupart, l'intérim ne doit pas être plus qu'un passage (et le plus court possible !) vers un emploi stable, exercé dans des conditions décentes, qui permette le développement d'un projet de vie.

Philippe Samek



Plus d'info ? www.csc-interim.be



Accord chez Ryanair CE N'EST QU'UN DÉBUT

Le 25 octobre dernier, nous avons signé un accord avec Ryanair. Beaucoup considèrent cet accord comme étant historique. Il l'est sans doute si l'on regarde la situation d'aujourd'hui par rapport à ce qu'elle était il y a à peine 6 mois. L'entreprise s'engage à respecter la législation belge dès le 1er février prochain.

C'est pour tout cela qu'il est fondamental que nous nous rappelions que tant qu'il n'y aura pas un accord au niveau européen, nous n'avons rien gagné et que nous risquons même de perdre tout ce que nous avons construit ces 6 derniers mois.

Ryanair veut être la première compagnie européenne. Elle doit pour cela, non seulement respecter les législations locales, mais aussi s'adapter aux différents modèles sociaux européens et non imposer le sien. Un combat dans une compagnie européenne se mène au niveau européen. C'est pour cela que ce combat ne fait que commencer.

Avec la LBC et nos collègues européens, nous avons tracé le chemin d'une Europe sociale plus juste. Continuons donc à nous battre pour nos conditions de travail et pour celles de nos collègues. Continuons à nous battre pour le respect de toutes les lois partout en Europe. Et continuons à nous battre pour le respect des libertés syndicales partout. Sans cela, nous pourrions tout perdre.

Didier Lebbe et Yves Lambot

Aviation

Le directeur opérationnel de la compagnie aérienne a rencontré la délégation syndicale pendant près de trois heures. La direction a accepté de signer une convention collective de travail reconnaissant l'application du droit belge à partir de février 2019. Cet accord pourra servir de base pour négocier les conditions de travail, ce qui débloque quelque peu la situation. Cet accord est une victoire également pour le personnel concerné : pour la première fois, la compagnie aérienne low cost a signé un accord qui s'applique aussi bien aux pilotes qu'au personnel de cabine. Ryanair a essayé de séparer les négociations mais le personnel, voulant se battre ensemble, a tenu bon.

nair et obtenir cet accord mais nous avons dû faire des concessions. Nous devons donc rester mobilisés.

Il faut également se rendre compte que cette CCT n'a encore en rien amélioré les conditions de travail des travailleurs actuellement. Il sera indispensable de veiller à son application concrète sur le terrain. C'est aussi pourquoi il est important de continuer à rester mobilisés tant que nos collègues ailleurs en Europe n'auront pas un accord et que les conditions de travail n'auront pas évolué concrètement. C'est grâce à la solidarité européenne que nous avons pu obtenir cette avancée. Oublier cette solidarité risque de tout nous faire perdre.

Pourtant, il ne faut pas oublier certaines choses fondamentales :

- Cet accord a été possible grâce à la mobilisation de plusieurs syndicats européens qui malheureusement n'ont toujours pas tous signé d'accord actuellement.
- Plusieurs organisations minoritaires dans leur pays qui ne se sont pas mobilisées et n'ont pas accepté de faire de sacrifices ont malgré tout obtenu des accords grâce aux autres.
- Avec la LBC, nous nous sommes mobilisés à Charleroi et à Bruxelles pour forcer Rya-

Cinq ministres européens de l'emploi et du travail ont écrit une lettre à l'attention de Ryanair et de son CEO, Michael O'Leary.

C'est, en effet, la première fois que des autorités publiques s'adressent directement à Ryanair. De plus, non seulement il leur est demandé de respecter les législations locales, mais également les traditions propres à chaque pays. Traditions que l'entreprise nie complètement depuis le début de ce conflit, sauf pour les utiliser afin d'essayer de monter les syndicats les uns contre les autres.

Avec la LBC, la CNE espère que cette coalition inédite, un peu similaire à celle organisée en avril dernier à Lisbonne, portera ses fruits. Cependant, étonnamment, certains pays, également confrontés à l'attitude illégale de Ryanair, n'ont pas pris part à cette initiative. Nous espérons qu'ils s'y joindront rapidement.

ENFIN LA RECONNAISSANCE DE VOTRE MÉTIER SOCIAL

Après des années de négociations avec les différents ministres successifs, les aides familiales passeront enfin au statut d'employé en 2019. Victoire!

Non Marchand

CELA FAIT PLUSIEURS
DIZAINES D'ANNÉES QUE NOUS
NOUS BATTONS POUR
L'OBTENIR

JE PARTICIPE
AU BIEN-ÊTRE

J'AGIS POUR
PRÉSERVER ET DÉVELOPPER
L'AUTONOMIE

J'ACCOMPAGNE
LES PERSONNES DANS
LEURS DÉMARCHES
ADMINISTRATIVES

J'AI UN RÔLE
ÉDUCATIF AVEC
LES FAMILLES,
LES ENFANTS...

J'AIDE DES
PERSONNES ÂGÉES DANS
LEUR VIE
QUOTIDIENNE

JE BRISE
LA SOLITUDE

JE RE-CONSTRUIS
DU LIEN SOCIAL

J'ACCOMPAGNE
ET SOUTIENS DES FAMILLES
EN DIFFICULTÉ

JE SUIS LE PIVOT D'UN
TRAVAIL SOCIAL ET
INTERDISCIPLINAIRE
À DOMICILE

JE CONTRIBUE
À MAINTENIR LA DIGNITÉ
DES PERSONNES





L'équipe à la une

CHC : UN ACCORD POUR LES AGENTS DE GARDIENNAGE !

En octobre dernier, le front commun a déposé un préavis de grève au CHC, groupe hospitalier en province de Liège. Un malaise important s'était installé depuis plusieurs mois entre les travailleurs du Service interne de gardiennage, la direction et le responsable fonctionnel. Mais après un jour et demi de négociation, un accord a pu être trouvé au bonheur des agents de gardiennage qui sont restés tout au long de la négociation pour soutenir les négociateurs. Rencontre avec l'équipe syndicale.

Quel est l'historique du conflit ?

En octobre 2017, un nouveau responsable est arrivé. Celui-ci venait d'un secteur militaire aux antipodes du milieu hospitalier et très vite, les difficultés sont apparues (comportement et mails bizarres, non-respect des accords et du règlement de travail, insultes aux agents...). Après avoir rencontré plusieurs fois la direction sur ce sujet et demandé de la patience aux agents, nous en sommes arrivés à la conclusion que rien n'évoluait positivement et avons donc déposé un préavis de grève.

Qu'avez-vous obtenu ?

- L'écartement complet du chef de service : aucun contact direct en ce compris envoi de mails et sms.
- Obligation pour celui-ci de suivre des formations en coaching, organisées par une

société externe de management (avec évaluation à la fin).

- Formation approfondie au logiciel SP Expert (conception des horaires) ainsi qu'une formation à la législation sociale.
- Régularisation des heures en faisant appliquer la législation.

Qui est concerné par cet accord ?

L'ensemble des agents de sécurité des 6 sites hospitaliers du C.H.C., ce qui représente plus ou moins 20 agents.

Comment le personnel a-t-il accueilli la nouvelle ?

Les agents de sécurité (très majoritairement affiliés à la CNE) ont accueilli cet accord en nous remerciant publiquement en assemblée ainsi qu'à travers les réseaux sociaux. Ils nous ont également remercié pour notre disponibilité, notre écoute et notre soutien à leur égard.

Comment la délégation s'est-elle sentie après cette victoire ?

L'équipe est très satisfaite du travail accompli mais sans triomphalisme déplacé. Nous sommes toutes et tous conscients que même si nous avons dessiné de bonnes bases, nous ne sommes qu'au début d'un processus d'organisation du service.

Quelles sont les qualités et/ou forces que la délégation a dû avoir pour y arriver ?

Nos atouts furent la connaissance parfaite du dossier, d'être disponibles à tout moment ainsi que d'avoir la confiance de l'ensemble des agents. Une force indéniable pour nous est d'avoir toujours eu les travailleurs à nos côtés, à notre écoute et leur présence pas loin de nous durant les négociations avec la direction. La présence de notre permanent a également joué un rôle important en imposant une conciliation qui finalement n'a pas eu lieu.

Comment se dessine l'avenir ?

Très chargé avec la mise en place dès à présent et tous les 15 jours d'un comité composé des représentants des organisations syndicales et de la direction dont le rôle sera, entre autres :

- d'analyser les divergences en toute objectivité,
- de redéfinir des modalités de fonctionnement du Service interne de gardiennage (SIG),
- de soutenir devant les agents un projet de service négocié,
- de co-construire et d'accompagner le projet d'organisation du service de sécurité sur le nouveau site à venir (Montlégia - fin 2019),
- et d'évaluer, à partir de janvier 2019, la réintégration ou l'écartement définitif du responsable, sur base d'indicateurs et de balises encore à définir.

Mais nous pouvons envisager l'avenir plus sereinement grâce à cet accord.

Propos recueillis par Alice Mazy

Victime de violence au travail ?

LA CNE VOUS ACCOMPAGNE !

Vous êtes victime ou témoin de violence au travail ? N'hésitez pas à le faire savoir à votre employeur ou à un autre supérieur hiérarchique. Mais n'oubliez pas que vous pouvez aussi faire appel à votre délégué syndical dès le début et tout le long de la procédure, et que vous pouvez compter sur la CNE dans cette épreuve.

Il existe une procédure interne spécifique qui est accessible aux travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail. Cette procédure contient deux types d'interventions : l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle.

Les deux types d'intervention sont accessibles pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail mais également pour toutes les autres situations dans lesquelles il est question de problèmes psychosociaux au travail (stress, burnout, conflits...). Cette procédure interne doit être décrite dans le règlement de travail de l'entreprise.



Dans quel cas ?

- Si vous avez un problème interpersonnel (conflit, harcèlement...) avec un collègue, un membre de la hiérarchie, un client, un tiers...
- Lorsqu'il n'y a pas de personne directement impliquée, par exemple lorsqu'il est question de stress ou de burnout, c'est l'organisation du travail qui peut poser problème.

Comment faire ?

En vous adressant soit à la personne de confiance soit au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Ce choix peut être fait en fonction de ses affinités et de la confiance avec l'une de ces personnes ou de leur proximité géographique.

La consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux doit pouvoir avoir lieu pendant les heures de travail. Si l'organisation habituelle du temps de travail ne le permet pas, la consultation peut aussi avoir lieu en dehors des heures de travail pour autant qu'une convention collective ou que le règlement de travail le prévoient. Dans ce cas, le temps consacré à la consultation est considéré comme du temps de travail.

Les frais de déplacements sont aussi à charge de l'employeur, quel que soit le moment où la consultation a eu lieu (pendant les heures de travail, lors d'un congé de maladie...). Si vous voulez faire usage de ce droit, vous devrez alors informer l'employeur de votre démarche auprès du conseiller en prévention ou de la personne de confiance.



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 Yves Lambot Didier Lebbe Étienne Lebeau Michaël Maira Alice Mazy Sébastien Robeet Philippe Samek Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes, Milou Debatty Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Gilets jaunes et vestes vertes

CE QUI NOUS DISTINGUE, CE QUI NOUS RAPPROCHE

Quand la télévision nous montre des casseurs, des expressions racistes, cette image des « Gilets Jaunes » nous horrifie à juste titre : rien n'excuse des messages de haine. Mais qui a oublié nos manifestations de plus de 100.000 personnes contre les politiques injustes de Ch. Michel, avec en fin de manifestation deux douzaines de casseurs brûlant des voitures. Et qui a oublié notre rage impuissante, quand la télé ne montrait que ces casseurs. Et les 100.000 autres, ce qu'ils avaient à dire, la vérité de leurs problèmes et de leurs demandes de justice ? Ils ne comptent pour rien ? Première ressemblance : si on veut savoir qui sont vraiment les Gilets Jaunes, ce qu'ils veulent vraiment, les images spectaculaires voulues par une presse avide de sensations ne suffisent pas. Personne aujourd'hui ne peut dire de façon définitive qui sont les Gilets Jaunes ni ce qu'ils veulent vraiment, et nous préférons parler avec eux plutôt que les condamner en bloc sur base d'images d'écervelés.

Seconde ressemblance : les Gilets Jaunes, comme les syndicalistes, sont parfois accusés de violence : mais les uns comme les autres réagissent à la violence globale d'un système de plus en plus inégalitaire et hypocrite. Bien sûr que la pollution du diesel est un problème grave. Mais comment accepter que ce problème soit payé seulement par les plus pauvres ? Quelle est la crédibilité d'un président Macron qui augmente le prix du carburant... mais fait Paris-Bruxelles en avion ! ? D'un gouvernement Michel qui a réduit de 3 milliards € la dotation au chemin de fer, et qui se révèle incapable d'adopter une position belge sur les défis climatiques ? Alors oui, condamnons la violence, mais commençons par la violence du système. Et ceci d'autant plus que le pouvoir actuel court-circuite systématiquement les lieux de concertation. C'est bien beau de dire aux gens « ne brûlez pas des palettes sur les carrefours »... Mais alors il faudrait arrêter de mépriser les mutuelles, les syndicats et les associations qui tentent de formuler leurs revendications dans les cadres de la concertation.

Les Gilets Jaunes (les pacifiques, pas les casseurs) impressionnent, aussi, par leur détermination. Plusieurs jours et plusieurs nuits à

battre le macadam gelé : voilà un démenti clair aux discours convenus qui décrivent une population apathique et résignée. En ciblant des objectifs économiques stratégiques, ces militants improvisés montrent aussi que, pour se faire entendre, il faut de la détermination et de la persévérance. C'est un message auquel nous pouvons réfléchir, comme syndicalistes.

Alors, faut-il conclure que Gilets Jaunes et « Vestes Vertes » de la CNE sont faits pour s'entendre ? Peut-être. Et peut-être pas. Car si les Gilets Jaunes ont largement raison dans l'expression de leur colère, nous attendons de voir comment construire ensemble une réponse commune. Pour nous, il serait insensé d'isoler le prix du diesel de l'ensemble d'une politique. Le gouvernement Michel a baissé les salaires (saut d'index) et les pensions ; il a multiplié les flexi-jobs sous-payés ; il a désinvesti les transports en commun ; et il nous prépare pour 2019 et 2020 deux années (de plus) de blocage des salaires. Mais il offre (avec notre argent) des milliards aux multinationales. La solution réelle à la vie trop chère, c'est une augmentation des salaires et des pensions, et c'est une fiscalité plus juste. Avec ce gouvernement, seuls les gens simples paient des impôts. Les grandes fortunes et les multinationales en sont largement exemptées. C'est là le scandale global : nous invitons les Gilets Jaunes et tous les citoyens qui les soutiennent à y réfléchir ensemble.

Y réfléchir et agir ensemble. Le vendredi 14 décembre, dans toutes les entreprises de Wallonie et de Bruxelles, des actions auront lieu pour montrer les conséquences désastreuses de la politique des pensions de Daniel Bacquelaine et du blocage des salaires voulu par Charles Michel. Car il est possible de changer radicalement ces politiques. Nos actions du 14 décembre n'y suffiront pas, mais nous continuerons jusqu'au 26 mai. Le jour des élections, les ministres MR devront rendre des comptes, sur leurs politiques qui font de la Belgique un pays riche avec de plus en plus de pauvres, de moins en moins de dialogue et de plus en plus de colère.

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général