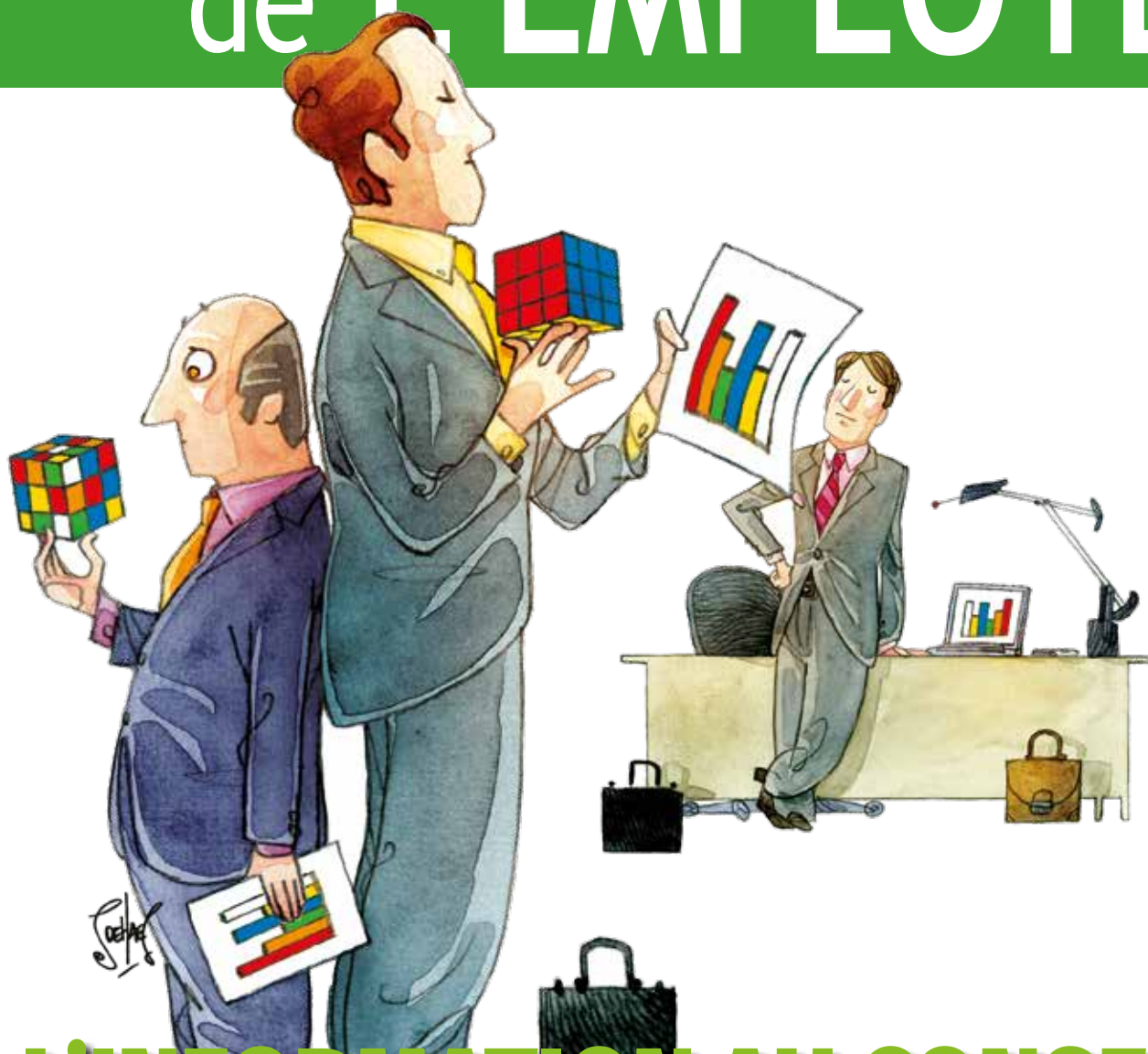


AIP
Où en est-on ?

Chronique juridique
Ai-je droit à des vacances ?
Mon chômage temporaire
les affectera-t-il ?

**Harcèlement sexuel
au travail**
La parole libère,
la justice sanctionne

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



L'INFORMATION AU CONSEIL D'ENTREPRISE ANNUEL

SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - L'information au conseil d'entreprise annuel**
C'est au cours du second trimestre qu'est organisé, dans la plupart des entreprises et associations, la réunion extraordinaire du conseil d'entreprise annuel. C'est lors de cette réunion que l'information économique, financière et sociale sera transmise et expliquée aux représentants du personnel.
- 6 Actualité - AIP : où en est-on ?**
Faute d'accord entre patrons et syndicats sur la marge salariale, le gouvernement a tranché. Ce sera bien une marge impérative de maximum 0,4% qui sera appliquée pour les augmentations salariales en 2021 et 2022. Cette marge peut être augmentée d'une éventuelle prime corona.
- 7 Infographie économique - Les dividendes n'ont que très peu connu la crise**
Dividendes du Bel20 en 2020 : ceux qui les ont supprimés... et les autres.
- 8 Chronique juridique - Ai-je droit à des vacances ? Mon chômage temporaire les affectera-t-il ?**
Les vacances approchent, le paiement du pécule de vacances est dans l'air. Le moment est bien choisi pour faire le rappel des règles générales en matière de vacances et se pencher sur les règles spécifiques aux employés, en particulier celles relatives aux périodes assimilées.
- 10 Ça se joue en Europe - À quand un Biden européen ?**
Le plan de relance du président Biden aux Etats-Unis est plus important et plus social que le plan de relance européen.
- 11 Portrait - Yves Coppieters, celui qui parlait clair**
Nous avons rencontré Yves Coppieters, l'un des scientifiques ultra médiatisés de cette pandémie. L'un des plus appréciés aussi.
- 12 Non Marchand - Harcèlement sexuel au travail**
La parole libère, la justice sanctionne
Le Tribunal du Travail a condamné la Société des Médecins de Tivoli dans un dossier de harcèlement moral et sexuel à l'encontre d'une employée. Une victoire emblématique dans la lutte contre ce fléau, qui toucherait au moins 8% des travailleuses et travailleurs en Belgique.
- 13 CPAE - ORES bientôt en grève ? Balance ta garde**
Le secteur du Gaz et Électricité a instauré de nouvelles conditions de travail pour le personnel engagé à partir de 2002 : les salaires ont été diminués de 30 à 40% et divers avantages supprimés.
- 14 L'équipe à la Une - Thalès Alenia Space** **Quand la mobilisation se réinvente**
La délégation syndicale cadre a organisé une assemblée du personnel spécifiquement cadres, ce qui n'est déjà pas si courant, mais en plus, elle l'a organisée en présentiel et en plein air, sur le parking de l'entreprise !
- 15 NewB - Une nouvelle banque voit le jour**
Après des mois de travail intensif, les services bancaires de la banque NewB sont disponibles pour tout le monde. La CNE a vivement soutenu cette initiative depuis le début. Interview de Thierry Smets, le CEO de la banque.
- 16 Edito - ! Votre or, nos morts !**
Voilà près de 16 mois que la pandémie a bouleversé nos vies, endeuillé des familles, et nous a appauvris. Elle a en même temps fabuleusement enrichi quelques très grandes fortunes qui ont su faire de cette tragédie mondiale un profit capital.

Le trait de Serge Dehaes...





Shutterstock

L'été est à nos portes !

Ce Droit de l'Employé était le dernier de l'année sociale. Nous vous retrouvons en pleine forme à la rentrée pour continuer à vous informer sur vos droits et votre actualité syndicale. En attendant, n'hésitez pas à surfer sur notre site internet (www.lacsc.be/cne) ou sur nos réseaux sociaux pour rester à l'affût de nos dernières nouvelles. Et n'oubliez pas que nos équipes CNE sont toujours à vos côtés, même pendant l'été !

« À distance », le début de la fin du collectif ?

Le confinement a fait exploser la pratique du télétravail dans tous les pays. Et selon toute vraisemblance, cette forme de travail va s'installer durablement dans beaucoup de secteurs d'activité. Mais le travailleur en sortira-t-il gagnant ? Pas si sûr, même si une majorité dit vouloir continuer à télétravailler pour des raisons de qualité de vie.

« À distance » vous propose de partir à la rencontre d'expériences concrètes de télétravail, de vécus singuliers, d'histoires heureuses et malheureuses. Des témoignages entrecoupés de réflexions en compagnie de philosophes, sociologues et syndicaliste.

On y aborde une série de questions : l'isolement des travailleurs, l'augmentation du temps de travail, l'invasion de la sphère privée, les coûts à charge du travailleur, le contrôle du management... Mais aussi l'affaiblissement du collectif et le risque de perte de la culture de la solidarité entre travailleurs. Sans oublier le renforcement des inégalités.

Autant de questions auxquelles cette nouvelle flexibilité du travail nous confronte et nous appelle à apporter des réponses collectives.

« À distance », notre film sur le télétravail est en ligne sur la plateforme nosfuturs.net. Un documentaire de 40 minutes, accompagné de quatre capsules thématiques, coproduit par le Centre Vidéo de Bruxelles, la FEC, l'ABBET (Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail) et Egaliberté.



<https://fecasbl.be/teletravail-le-debut-de-la-fin-du-collectif/>

L'INFORMATION AU CONSEIL D'ENTREPRISE ANNUEL

C'est au cours du second trimestre qu'est organisé, dans la plupart des entreprises et associations, la réunion extraordinaire du conseil d'entreprise annuel. C'est lors de cette réunion que l'information économique, financière et sociale sera transmise et expliquée aux représentants du personnel.

Acette occasion, les délégués pourront poser toutes les questions et réclamer toutes les informations et explications complémentaires qui leur seront nécessaires pour bien comprendre la situation de l'entreprise et la façon dont elle est gérée.

L'information annuelle a pour but de renseigner le conseil d'entreprise tant sur la situation et l'évolution de l'entreprise au cours de l'année écoulée, que sur les objectifs prévus pour l'année à venir et les perspectives pour les années suivantes. Les différences entre les objectifs fixés et les réalisations effectives doivent y être expliquées.

Les informations fournies comprendront donc également les objectifs relatifs à l'année suivante et les perspectives pour les années à venir. Ceci dans le but de permettre aux délégués du personnel de se faire une vision quant à la postérité à court et moyen termes et les perspectives générales de l'entreprise ainsi que leurs conséquences possibles sur l'emploi.

Toutes ces informations sont destinées à pouvoir fournir aux travailleurs une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise ou de l'entité juridique (le groupe) dont elle fait éventuellement partie.

La réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information doit se tenir obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononceront sur la gestion et les comptes annuels.

QUE DOIT CONTENIR AU JUSTE L'INFORMATION ANNUELLE DONNÉE À L'OCCASION DE CETTE RÉUNION EXCEPTIONNELLE ?

L'information annuelle donnée à l'occasion de cette réunion doit contenir 6 points :

1. Un rapport écrit relatif à la mise à jour de l'information de base

Ce rapport doit être communiqué, commenté et discuté au cours de la réunion du conseil d'entreprise. Le chef d'entreprise commente en particulier les modifications intervenues par rapport aux informations de base (reçues à la suite des élections sociales), les raisons de ces modifications ainsi que les mesures à prendre en conséquence.

2. Les comptes annuels

Les comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultats et les annexes (dont le bilan social) qui seront déposés à la centrale des Bilans.

Le bilan, c'est la photo annuelle. Un peu comme la photo de la famille royale qui est diffusée au moment de Noël chaque année mais ici c'est évidemment une photo de l'entreprise. Sur la première, on peut constater que la famille s'est agrandie, que les petites princesses et princes grandissent bien. Sur la photo de l'entreprise, on pourra constater que la société se développe, qu'on a acheté de nouvelles machines et que la part des bénéficiaires investis dans l'entreprise a augmenté.

Le compte de résultat, c'est le film. Comme dans un épisode de « The Crown » qui relate une partie de la vie de la famille royale, on peut y voir ce que la dernière année d'activité de l'entreprise a généré comme mou-

vements d'argent ainsi que les effets des décisions prises par le management.

Le bilan social doit être expliqué et commenté par le chef d'entreprise car il englobe les frais de rémunération, l'extralégal et les cotisations sociales mais aussi une série d'informations relatives à la formation du personnel.

3. Le rapport de gestion

Il s'agit du rapport qui sera présenté par le Conseil d'administration lors de l'assemblée générale des actionnaires (ou gestionnaires), dans lequel il rend des comptes à propos de sa gestion.

4. Le rapport sur la réduction des cotisations sociales

Le conseil d'entreprise reçoit sur base annuelle un aperçu des avantages financiers octroyés par l'ONSS résultant des mesures prises en faveur de l'emploi (Trillium). Le rapport consacré à l'utilisation de ces mesures d'encouragement doit, lui aussi, être commenté.

5. Le rapport du commissaire

Dans les grandes entreprises, le commissaire réviseur doit produire un rapport écrit sur les comptes annuels et le rapport de gestion. Les ASBL sont également soumises au contrôle des commissaires.

6. Les comptes consolidés

Dans le cas où l'entreprise est intégrée dans un groupe et reprise dans les comptes consolidés d'une autre entreprise (de droit belge ou de droit étranger), ceux-ci doivent également être fournis au conseil d'entreprise. Les comptes annuels consolidés présentent une série d'entreprises liées les unes aux autres



Shutterstock

comme s'il s'agissait d'une seule entreprise. Conjointement aux comptes annuels consolidés, il faut également communiquer le rapport de gestion consolidé et le rapport de contrôle consolidé du commissaire.

UNE INFORMATION SPÉCIFIQUE SUPPLÉMENTAIRE CETTE ANNÉE 2021

Chaque année impaire, une information supplémentaire doit être fournie aux conseillés dans le cadre de la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce rapport d'analyse doit être fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice mais est souvent remis lors du CE annuel dans les grandes entreprises. Ce rapport est alors transmis aux membres du conseil d'entreprise avec les autres informations, 15 jours avant la réunion organisée en vue de leur examen.

Il devra contenir les informations suivantes (sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3) :

- A. les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein ;
- B. les cotisations patronales pour les assurances extralégales (dont la plus importante est souvent l'assurance groupe - 2^e pilier de la pension) ;

C. le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.

Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre, sont communiquées selon une répartition bien définie, basée sur les paramètres suivants :

1. le statut (ouvrier, employé, personnel de direction) ;
2. le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise ;
3. l'ancienneté ;
4. le niveau de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs doit effectuer tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène bien une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel.

Cette analyse doit faire l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la loi.

MAIS À QUOI SERVENT TOUTES CES INFORMATIONS ET DISCUSSIONS ?

Le but de cet exercice annuel voulu par les interlocuteurs sociaux et le législateur est d'impliquer d'avantage les travailleurs dans la politique de gestion de l'entreprise et surtout dans la politique de l'emploi grâce à une information approfondie et une consultation en temps voulu, située dans le contexte économique national, régional et sectoriel.

D'autre part, sur un plan plus syndical, l'analyse de toutes les informations reçues va soutenir le travail de vos délégués syndicaux. En effet, c'est de la bonne santé économique de l'entreprise que peuvent être dégagés les moyens pour des augmentations salariales ou le financement d'autres avantages pour les travailleurs.

Certaines formes d'augmentations du pouvoir d'achat qui peuvent ou doivent être négociées ne seront pas prises en compte dans le calcul de la marge salariale maximum négociable. C'est le cas du rattrapage pour rétablir une égalité salariale entre les travailleurs et les travailleuses... tout comme les CCT90, les chèques de soutien à la consommation ou encore le rattrapage des différences en matière de second pilier de pension entre les ouvriers et les employés.

Des possibilités particulièrement bienvenues cette année 2021 où les 0,4% avancés par le CCE s'avèrent bien insuffisants pour les travailleurs de nombreuses entreprises.

Gérald Scheepmans

0,4% APRÈS LES APPLAUDISSEMENTS, LA GEFLE

Actualité

AIP : OÙ EN EST-ON ?

Faute d'accord entre patrons et syndicats sur la marge salariale, le gouvernement a tranché. Ce sera bien une marge impérative de maximum 0,4% qui sera appliquée pour les augmentations salariales en 2021 et 2022. Cette marge peut être augmentée d'une éventuelle prime corona.

Une prime Corona qui, c'est très clair, est loin de passer la barre de nos revendications syndicales. Elle pourra être négociée en entreprise et peut-être, par secteur - ce que nous privilégions. Elle constitue un plafond (de 500€) et non un plancher. Elle sera attribuée sous la forme d'un chèque consommation et ne permet donc pas au travailleur de disposer librement de son salaire. Elle ne finance que très peu la Sécurité sociale (seule une cotisation de 16% est appliquée à la place d'un taux normal de 38,07%) et pas du tout les services publics (elle est exonérée d'impôts). La définition d'une prime est qu'elle n'est pas récurrente et n'assure donc pas une augmentation durable des salaires.

Nous avons fait grève le 29 mars dernier pour remettre en cause la loi de 1996 qui empêche de véritables augmentations salariales. Avec la prime Corona, le gouvernement fédéral a trouvé une entourloupe pour ménager la chèvre et le chou : le cadre de la loi reste inchangé mais des augmentations de salaire temporaire au-delà de 0,4% sont permises.

MAIS ALORS... ON N'A RIEN GAGNÉ DU TOUT ?

En quelques mois, les lignes ont bougé. Les fondements idéologiques sur lesquels repose la loi de 1996 sont en train de rompre. Plus

ieurs économistes renommés dénoncent le non-sens économique de la loi. Le gouvernement lui-même, en instaurant une prime Corona, ne respecte pas la marge et ce faisant, démontre l'absurdité d'une norme impérative appliquée sans tenir compte de la réalité économique des secteurs. Au début des négociations, la position patronale était inflexible sur la possibilité de déroger aux 0,4%. Après nos mobilisations, cette possibilité existe - malgré ces limites - et ce, dans toutes les entreprises et secteurs alors que la proposition de base était une prime limitée à 300€ dans les entreprises avec une croissance de plus de 30% de leur chiffre d'affaires.

CETTE PRIME CORONA SIGNE-T-ELLE LA FIN DE LA BATAILLE ? TROIS FOIS NON !

Non, puisque notre combat reste la suppression de la loi de 1996 et la libre négociation des salaires. Si le combat de ces derniers mois n'a pas permis d'obtenir une modification de la loi, il a montré toute l'absurdité de cette dernière. Nous continuerons à mener cette bataille.

Non encore, puisqu'il s'agit maintenant d'aller décrocher en secteur ou en entreprise le montant maximum de la prime corona partout où c'est possible. Et cela vaut la peine puisque son montant n'est pas

si ridicule. 500€ net, c'est une augmentation de 21€ net par mois pour les deux ans à venir. Cela correspond à une augmentation de 0,9% pour le salaire moyen ou 1,3% pour le salaire minimum (soit bien au-delà des 0,4%). De plus, un montant forfaitaire favorise les bas salaires puisqu'un même montant représente une augmentation plus importante pour eux.

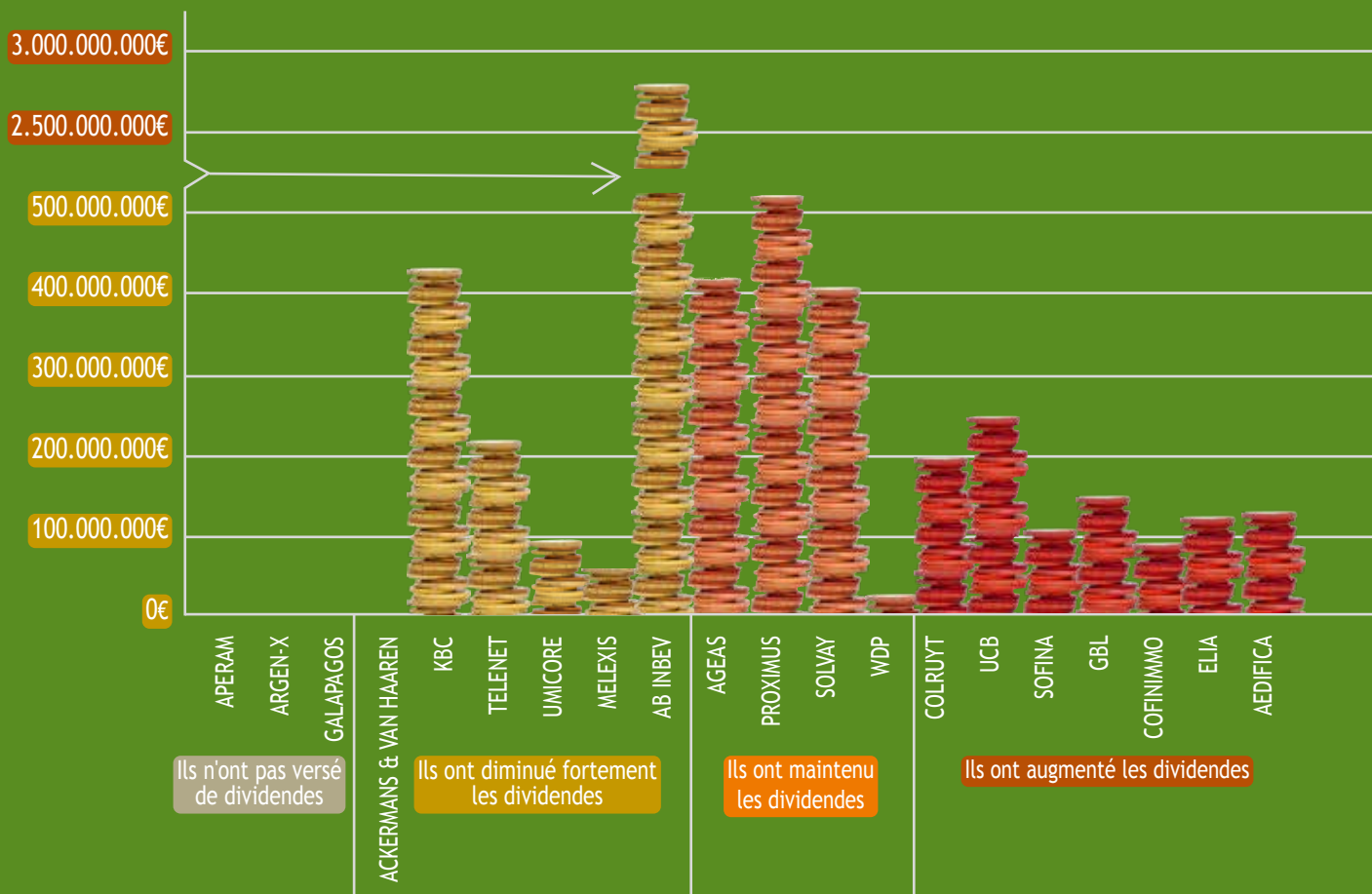
Non toujours, puisque patrons et syndicats se sont engagés, à l'heure où est écrit cet article, à continuer à négocier sur quatre autres sujets : le salaire minimum, la défiscalisation et l'augmentation du plafond des heures supplémentaires, l'harmonisation ouvrier-employé et les fins de carrière. Le salaire minimum n'a plus été augmenté depuis 2008 et il a même diminué ces dernières années si on le compare au coût de la vie. Une augmentation du salaire minimum est donc une urgence sociale. D'autre part, les fins de carrière sont un enjeu important : un renouvellement et une amélioration des crédits-temps de fins de carrière ainsi que des possibilités de RCC pour les entreprises en restructuration doivent être négociés.

La suite au prochain épisode...

Clarisse Van Tichelen

LES DIVIDENDES N'ONT QUÉ TRÈS PEU CONNU LA CRISE

Dividendes du Bel20 en 2020 : ceux qui les ont supprimés... et les autres



Plus de la moitié des entreprises du BEL20 ont maintenu voire ont augmenté leur dividendes en 2020.

Et en 2021 ?

Marge salariale 2021-2022 0,4%

Augmentation des dividendes 2021-2022 20%

En 2021, les dividendes de l'ensemble des sociétés belges cotées en bourse se montent à 5,26 milliards d'euros (hors AB Inbev).

Et il n'y aurait pas de marge pour augmenter nos salaires ?

AI-JE DROIT À DES VACANCES ? MON CHÔMAGE TEMPORAIRE LES AFFECTERA-T-IL ?

Les vacances approchent, le paiement du pécule de vacances est dans l'air. Le moment est bien choisi pour faire le rappel des règles générales en matière de vacances et se pencher sur les règles spécifiques aux employés, en particulier celles relatives aux périodes assimilées.

QUI A DROIT À DES VACANCES ?

A droit à des vacances « payées » tout « salarié » (lié par un contrat de travail) ayant travaillé (sous contrat de travail), à temps plein ou à temps partiel, l'année qui précède celle à laquelle il souhaite prendre ses vacances. Vous avez droit à prendre des vacances en 2021 (« année de vacances ») si vous avez travaillé durant l'année précédente (« exercice de vacances »).

Si vous travaillez pour le même employeur que l'année passée, celui-ci doit vous aviser du nombre de jours de vacances auquel vous avez droit. Si par contre, vous avez été occupé l'année précédente par un (des) autre(s) employeur(s), il(s) a/ont dû vous délivrer une attestation de vacances mentionnant la période durant laquelle vous avez été occupés. Vous pouvez ainsi calculer le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit. Notez que sous certaines conditions, les travailleurs qui n'ont pas presté l'année précédente peuvent prendre des congés dès l'année de leur engagement dans le cadre du régime des « vacances jeunes », des « vacances seniors » ou encore des « vacances européennes ».

RÈGLES SPÉCIFIQUES AUX EMPLOYÉS DURÉE DES VACANCES

Le nombre de jours de vacances en 2021 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2020 : le nombre de jours de vacances des employés en 2021 est égal à deux fois le nombre de mois prestés en

2020. Pour 6 mois de travail en 2020, on peut donc prendre 12 jours de vacances en 2021. Attention cependant : la loi relative aux vacances se base toujours sur le régime de la semaine de 6 jours. Par tranche de 6 jours, il faut donc déduire 1 jour : 12 jours n'en sont donc que 10 en fait, et 24 n'en sont que 20 dans la semaine de travail de 5 jours.

Si vous tombez malade juste avant le début de vos vacances, les vacances peuvent être reportées à plus tard, même si une fermeture collective est prévue. Si vous tombez malade au cours de vos vacances, celles-ci se poursuivent normalement ; en principe, vous ne pouvez donc pas récupérer ces jours-là plus tard, même si tout n'est pas clair à ce sujet (lire encadré).

SIMPLE ET DOUBLE PÉCULE DE VACANCES

Durant vos vacances, vous percevez votre salaire normal à la date habituelle. C'est ce qu'on appelle le « simple pécule de vacances ». Vous avez droit, en outre, à un « double pécule de vacances », qui est également payé par l'employeur et qui se calcule comme suit : par mois presté et/ou assimilé en 2020, 1/12^{ème} de 92% du salaire du mois dans lequel les vacances prennent cours. Pour 12 mois prestés ou assimilés, il s'agit donc de 92% du salaire mensuel.

Dans ce salaire mensuel, il n'est pas tenu compte des primes de fin d'année. Par contre, les primes brutes liées aux prestations (sursalaires), à la productivité de l'employé, au résultat de l'entreprise ou à tout autre critère qui en rend le paiement incertain et aléatoire, ainsi que les avantages en

nature (sauf la voiture de société), entrent en ligne de compte. Pour les employés sans salaire fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances.

LICENCIEMENT

Si vous avez déjà pris tous vos jours de vacances au moment de votre licenciement, l'employeur vous paie une partie du pécule de vacances pour l'année suivante. Cette partie est égale à 15,34% de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours. Si vous n'avez pas encore pris de vacances au moment de votre licenciement, l'employeur vous paie en outre le pécule de vacances pour l'exercice de vacances écoulé. Ce montant est égal à 15,34% de la rémunération gagnée durant l'exercice écoulé, majoré éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés.

Le nouvel employeur doit calculer le pécule de vacances comme si vous aviez travaillé à son service au cours de l'année civile écoulée, mais en déduit le pécule de vacances déjà payé par l'ancien employeur, limité au montant que le nouvel employeur vous aurait dû si vous aviez été occupé durant cette période. Selon les nouvelles instructions de l'ONSS, plutôt que d'être imputé en une seule fois, le simple pécule doit être imputé chaque mois au cours duquel le travailleur prend des jours de vacances.

Si vous réduisez votre régime de travail chez le même employeur (par exemple en passant



Contrairement à la loi belge, la directive européenne 2003/88 permet de reporter vos congés si vous tombez malade au cours de vos vacances. Cette directive doit encore être intégrée dans le droit belge. Cependant, si un juge belge était saisi d'une demande d'un travailleur, il pourrait, sans attendre l'abrogation de la loi contraire au droit européen ou une nouvelle disposition légale conforme à cette directive, écarter la loi belge et ainsi autoriser le report des jours de vacances annuelles. Cette attitude du juge belge est autorisée par un arrêt de la Cour de justice européenne du 10 mai 2011 (aff. C-147/08 Römer).

d'un temps plein à un mi-temps), vous toucherez, de la même manière, un pécule de vacances de sortie en décembre de l'année durant laquelle vous avez effectivement réduit votre régime de travail.

VACANCES ANNUELLES ET CHÔMAGE TEMPORAIRE

Pour le calcul du pécule et de la durée des vacances, certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours effectivement prestés. Exemples : les jours non prestés pour cause d'accident ou de maladie (12 premiers mois), le congé de maternité et le congé prophylactique, les pauses d'allaitement, le congé de naissance (15 jours), le congé d'adoption (6 semaines), le congé pour soins d'accueil, le chômage pour raisons économiques, le repos compensatoire, les jours fériés, les jours de vacances annuelles et les jours de vacances supplémentaires, le congé syndical ou politique, la grève ou le lock-out, le congé-éducation et de promotion sociale.

Exemple En 2020, vous avez travaillé 7 mois (à temps plein en régime de 5 jours par semaine) et avez été déclaré en chômage temporaire « corona » pendant 5 mois. Ces périodes prestées et assimilées vous donnent droit, en 2021, à 20 jours de vacances et à un double pécule complet, équivalent à 92% de votre salaire mensuel.

En 2021, vous êtes resté en chômage temporaire jusqu'à la fin avril et vous avez ensuite repris le travail. Si vous poursuivez vos prestations effectives jusqu'à la fin de l'année, il vous sera accordé, en 2022, 8/12ème de 20 jours de vacances et 8/12ème de 92% de votre salaire mensuel. Si d'aventure votre employeur avait mis fin à votre contrat fin avril 2021, vous n'auriez reçu aucun pécule de départ lié à votre occupation en 2021 chez cet employeur, puisque le chômage temporaire « corona » n'est pas une période assimilée.

Les jours de chômage temporaire pour force majeure ne sont en principe pas assimilés, mais afin de limiter l'impact social de la crise du coronavirus, une exception a été faite et il a été décidé que pour les ouvriers et employés qui ont été temporairement au chômage entre le 3 mars et le 31 décembre 2020 pour des raisons de force majeure dues au coronavirus, ces jours de chômage seront assimilés pour le droit aux vacances annuelles. Les employeurs concernés perçoivent alors une compensation financière de l'ONSS.

Avec la CSC, nous tentons d'obtenir une reconduction de l'assimilation du chômage temporaire « corona » pour l'exercice de vacances 2021 (année de vacances 2022), mais à l'heure d'écrire ces lignes, nous ne voyons aucun signe du gouvernement allant dans ce sens. C'est particulièrement regrettable, car les mécanismes d'octroi de nombreuses primes sectorielles sont calqués sur les règles d'assimilation en vigueur en matière de vacances annuelles. Il s'agit d'une priorité sur laquelle nous continuerons d'interpeller le gouvernement.

En attendant, si vous nourrissez un doute quant à l'exactitude du montant de vos péculs de vacances, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat régional CNE.

Jean-François Libotte

Ça se joue en Europe À QUAND UN BIDEN EUROPÉEN ?

Le plan de relance du président Biden aux Etats-Unis est plus important et plus social que le plan de relance européen.

Les Etats-Unis répondent à la crise économique du Covid-19 d'une manière autrement plus forte que ne le fait l'Europe. Le plan de relance de Biden repose sur une enveloppe financière de 6.000 milliards de dollars (4.931 milliards d'euros) sur dix ans. Ce chiffre représente 29% du PIB états-unien. L'Europe a adopté il y a quelques mois une enveloppe financière de 1.835 milliards d'euros sur six ans, soit 12% du PIB de l'UE. Depuis son investiture, Biden multiplie les plans, avec un plan de sauvetage (axé sur les mesures médicales et le soutien des revenus), un plan d'investissement dans les infrastructures (American Jobs Plan), un plan de soutien aux familles, un plan de taxation et un plan climatique.

BON CALCUL ÉCONOMIQUE

Chaque année pendant dix ans, le gouvernement états-unien va donc injecter 3% du PIB de liquidités dans l'économie. L'Europe le fera aussi, mais à raison de 2% du PIB par an. En outre, bon nombre des liquidités européennes seront des prêts aux entreprises tandis que les liquidités américaines seront des aides directes aux ménages et aux entreprises. Le plan de relance américain aura un impact direct sur l'économie, la croissance se relevant selon l'OCDE à 6,5% en 2021 et à 4% en 2022. Dès l'année prochaine, les Etats-Unis auront effacé l'impact de la crise et amélioré leur potentiel à long terme. Ce ne sera pas le cas de la zone euro, dont la croissance ne rebondira que de 3,9% en 2021 et de 3,8% en 2022. Parce qu'elle est tétanisée par la peur de dépenser trop, l'Europe ne lutte pas assez contre la crise et risque de perdre du terrain sur ses principaux concurrents, la Chine et les Etats-Unis. La Belgique n'est pas mieux lotie. D'une part son plan de relance est tenu : 5 milliards d'euros fournis par l'Europe, soit seulement 1% du PIB.

D'autre part le gouvernement veut dès 2021 réduire le déficit, ce qui minera la relance. La Belgique ne comprend pas que quand le taux d'intérêt est proche de zéro, le déficit budgétaire n'est pas un problème.

TOURNANT SOCIAL

Le plan de relance américain n'est pas seulement puissant sur un plan économique, il est véritablement social. Les mesures transitoires de relance de Biden vont faire grimper le revenu des ménages de 4,7% en moyenne en 2020 et 2021. À cela s'ajoutera le doublement du salaire minimum d'ici à 2025. L'arrivée de Biden pourrait marquer une renaissance de la négociation collective et

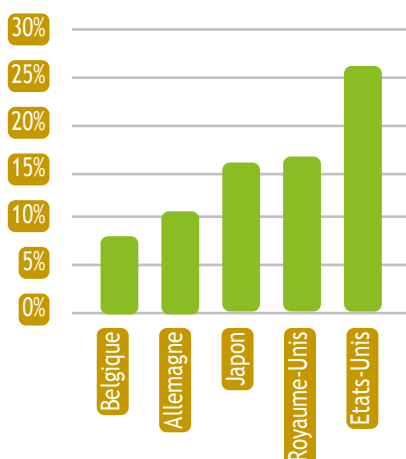
du syndicalisme aux Etats-Unis, un siècle ou presque après Roosevelt. Biden, qui s'affiche volontiers comme un « gars des syndicats » (union's guy), demande au Congrès américain de voter une loi renforçant les libertés syndicales et la négociation collective. Sur le terrain de la fiscalité, les annonces sont non moins spectaculaires. Après des décennies de cadeaux fiscaux aux plus riches et aux entreprises, c'est la fiscalité équitable qui est à l'honneur. Le président propose aux autres pays un accord mondial qui obligerait les multinationales à payer au moins 15% d'impôt sur leurs bénéfices. Exit l'évasion fiscale et la concurrence des Etats pour abaisser leur taux de taxation des entreprises. Biden annonce aussi un relèvement du taux de taxation des sociétés aux Etats-Unis, de 21% à 28%. Il s'attaque aux plus riches en relevant le taux d'imposition sur la tranche supérieure des revenus et en taxant les plus-values. Ces mesures rapporteront 4.000 milliards de dollars sur dix ans, somme qui proviendrait à 93% des 20% les plus riches de la population américaine.

QUE FAIT L'EUROPE ?

Après Biden, l'Europe apparaît bien moins sociale que conservatrice. Aux Etats-Unis, des salaires qui progressent, des riches qui paient, des syndicats qui relèvent la tête. En Europe, une progression des salaires réels dérisoire (0,4% sur deux ans), des riches et des entreprises qui continuent d'échapper à l'impôt, une négociation collective cadencée, l'obsession de l'équilibre budgétaire. À quand un Biden européen ?

Etienne Lebeau

Réponse budgétaire
à la crise du Covid-19
en pourcentage du PIB



Le graphique comptabilise les dépenses budgétaires des Etats entre le début de la crise du COVID-19 et le 17 mars 2021. Il ne comprend donc pas les dépenses budgétées du plan de relance européen et des divers plans de Biden.

Portrait

Yves Coppieters

CELUI QUI PARLAIT CLAIR

Nous avons rencontré Yves Coppieters, l'un des scientifiques ultra médiatisés de cette pandémie. L'un des plus appréciés aussi.

« Non », nous confie-t-il, « on ne peut pas dire que le syndicalisme était présent dans ma famille, mais ce n'est pas pour autant que ça ne faisait pas partie de notre éducation. Je suis issu d'une famille assez classique, catholique, très engagée sur un plan social, humanitaire. Mes parents ont toujours été investis dans une vie sociale mais pas dans le champ du syndicalisme, je pense que ça ne faisait pas partie de leurs codes. »

« J'ai travaillé comme médecin humanitaire dans des ONG », continue-t-il, « et c'est à ce moment-là qu'on s'est affilié à un syndicat pour nous aider par rapport à des employeurs pour qui, quelque fois, les choses étaient compliquées. Après, j'étais doyen d'une faculté à l'ULB et j'ai côtoyé les syndicats dans les conseils d'administration et j'ai pu voir le rôle très important qu'ils jouent dans la défense et la protection des travailleurs. »

« Dans la crise que nous vivons actuellement, les syndicats ont joué un rôle énorme, notamment dans le secteur de l'enseignement. Si la Belgique a pu maintenir son enseignement fondamental avec une série d'adaptations, dans les classes, les cantines, c'est en grande partie grâce à eux. Le congé parental, le soutien des professionnels et puis tout le combat de la vaccination des enseignants, c'est grâce à eux, même si, malheureusement, ce n'est toujours pas optimal. Là, je crois qu'on a vraiment pris du retard en Belgique et c'est une erreur stratégique. »

« Pour ce qui est du respect des règles sanitaires en entreprise, je pense que le poids des syndicats aurait pu être plus fort. On voit une très forte hétérogénéité des pratiques en entreprise, notamment en ce qui concerne le maintien du télé-



travail, ou simplement l'application des gestes barrières. C'est vrai qu'il y a eu l'intégration du testing sur les lieux de travail mais vu le nombre de contaminations et de clusters en entreprise, c'est clair que c'est un lieu de vie sur lequel le syndicat aurait pu être performant sur le plan épidémiologique, même si cela reste difficile à évaluer. »

« Je pense qu'il y a un gros travail à faire sur la prévention et la promotion de la santé. Ce n'est pas que les acteurs n'ont pas les compétences ni les capacités de le faire, c'est qu'ils n'ont pas l'espace pour le faire. Parce qu'ils sont pris dans d'autres tâches, de prévention des risques, ou administratives, ou simplement de suivi individuel des personnes, ce qui les empêche d'avoir un espace, ou du temps, ou des ressources pour mettre en place de vrais programmes de prévention primaires et de promotion de la santé en amont. On ne laisse pas assez de ressources au CPPT ou à d'autres groupes de prévention pour

vraiment appliquer des politiques efficaces en entreprise. Et ce n'est pas un problème lié à cette crise, c'était déjà un problème existant, c'est un problème structurel, institutionnel et même politique. C'est le reflet d'un système de santé en général qui est très peu centré sur la prévention primaire et la promotion de la santé. La réforme doit se faire à un niveau macro de notre système de santé et être décliné opérationnellement dans les différents milieux de vie. C'est un problème systémique d'une absence de vision un peu globale de la santé dans nos populations. »

« Si cette crise ne permet pas ce changement, alors on n'a pas compris les fondements de cette crise, qui sont clairement un mode de fonctionnement globalisé de la société. Je parle de la paupérisation, des migrations, des voyages internationaux, de tous ces facteurs environnementaux qui ont favorisé cette crise. On le voit bien aussi, ce sont les personnes les plus vulnérables qui sont fondamentalement les plus touchées. Vulnérables sur un plan médical parce qu'elles ont des facteurs de risques, l'obésité, la surcharge pondérale, l'hypertension, mais vulnérables aussi sur un plan social et économique. Il y a de vraies inégalités de santé dans cette crise. Si on ne comprend pas qu'il faut absolument travailler en amont sur ces déterminants de la santé, alors on n'a rien compris au fondement de cette crise. Et alors on se voile la face, on continue comme ça et on repart dans quelques années dans une crise similaire. Ça n'a aucun sens de repartir comme avant. Les syndicats, comme d'autres acteurs de la société civile, ont un rôle majeur à jouer pour initier des réflexions sur le monde d'après. Le syndicat doit être un moteur de ce changement. »

Propos recueillis par Linda Léonard

Non Marchand

Harcèlement sexuel au travail

LA PAROLE LIBÈRE, LA JUSTICE SANCTIONNE

Le Tribunal du Travail a condamné la Société des Médecins de Tivoli dans un dossier de harcèlement moral et sexuel à l'encontre d'une employée. Une victoire emblématique dans la lutte contre ce fléau, qui toucherait au moins 8% des travailleuses et travailleurs en Belgique.

L'affaire avait fait grand bruit. En 2018, une employée dénonce le harcèlement moral et sexuel qu'elle subit de la part de son employeur, chef de service au CHU Tivoli et gérant de la SPRL Société des Médecins de Tivoli. La CNE alerte la direction de l'hôpital, qui nie les faits en les qualifiant « d'humour » de mauvais goût, bien qu'une deuxième victime se soit fait connaître. La première victime n'a donc pas d'autre choix que de déposer plainte auprès du Contrôleur du bien-être. Le lendemain, elle est licenciée.

Pour défendre son affiliée, la CNE introduit une requête auprès du Tribunal du Travail dans la foulée. Celui-ci vient de rendre son jugement dans lequel il condamne l'employeur à verser un montant total avoisinant les 38.320€. Le Tribunal ne s'est pas exprimé sur les faits de harcèlement moral et sexuel en tant que tels, mais bien sur les circonstances ayant conduit au licenciement de la victime. En l'occurrence, le Tribunal reconnaît que ce licenciement est injuste et que l'indemnité de protection doit donc être payée. Cerise sur le gâteau : la SPRL est également redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le cumul de ces deux indemnités pour les mêmes faits est suffisamment rare pour être souligné.

SORTIR DU SILENCE

Entretemps, deux victimes supplémentaires se sont manifestées et un dossier pénal est en cours. La parole

de l'une libère celle des autres... Car très souvent, le plus difficile est de briser le silence. La victime doute (« et si je me faisais des idées ? »), esquivé, éprouve de la honte ou même de la culpabilité (« c'est peut-être moi qui envoie de mauvais signaux ? »). La seule solution est d'en parler à un proche, même en-dehors du lieu de travail, afin de ne pas rester dans cette situation. La loi définit le harcèlement sexuel comme « *tout comportement non désiré à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce type de harcèlement peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales (regards insistants, remarques équivoques, exposition de photos pornographiques, attouchements, coups et blessures, viol...)* ».

Cette définition est large et s'interprète de manière très subjective, en fonction des personnes et du contexte. Ce que vous ressentez est donc un indicateur déterminant !

SE FAIRE ACCOMPAGNER

Si vous êtes victime de harcèlement moral et/ou sexuel sur votre lieu de travail, la procédure légale prévoit deux possibilités : déposer une demande d'intervention psychosociale soit informelle, soit formelle.

La procédure informelle est prise en charge par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux (interne ou externe) de votre entreprise et est censée rester confidentielle vis-à-vis des collègues et de l'employeur. Une conciliation entre vous et la personne mise en cause est proposée, ou toute autre piste qui permettrait de faire cesser le harcèlement. Attention, cette procédure n'implique pas de protection contre le licenciement et les représailles. Si votre situation est telle que vous craigniez ces représailles, que ce soit sous forme de licenciement, de « mise au placard » ou d'aggravation du harcèlement, nous vous conseillons de choisir la voie formelle.

La demande d'intervention psychosociale formelle implique en effet que le conseiller en prévention aspects psychosociaux (interne ou externe) acte la plainte et doit se prononcer dans les 10 jours pour l'accepter ou la refuser. S'il l'accepte, il doit alors prévenir l'employeur que vous bénéficiez désormais de cette protection, ainsi que les éventuels témoins impliqués.

Dans tous les cas, il est essentiel de vous faire accompagner au préalable et tout au long de ces démarches, qui restent compliquées et parfois décourageantes. La CNE, que ce soit via vos délégués d'entreprise ou la Centrale, se tient à votre disposition pour vous écouter et vous conseiller au mieux dans votre situation.

Julie Coumont



Shutterstock

Industrie

ORES bientôt en grève ?

BALANCE TA GARDE

Depuis la libéralisation du secteur de l'Électricité à la fin du millénaire dernier, le secteur du Gaz et Électricité, sous le prétexte de la concurrence, a instauré de nouvelles conditions de travail pour le personnel engagé à partir de 2002. Pour ces nouveaux travailleurs, les salaires ont été diminués de 30 à 40% et divers avantages supprimés, malgré l'opposition forte de la CNE mais avec l'accord d'autres.

Depuis ce cataclysme, la CNE ne cesse de revendiquer des améliorations du statut des personnes engagées dans le secteur depuis 2002. Il a fallu un certain temps pour que ces nouveaux travailleurs prennent conscience de leur situation. Le fait que les augmentations salariales étaient soumises à évaluation ne facilitait pas l'action syndicale car toute revendication était sanctionnée par une stagnation du salaire qui était devenu individuel.

UNE PREMIÈRE VICTOIRE

En 2008, suite à des actions de grève, des augmentations salariales avoisinant les 6% sont acquises grâce à l'attribution d'une ancienneté fictive. Dès cette victoire engrangée, le système d'évaluation est dénoncé par le front commun syndical. Il faudra attendre 2020 pour qu'une grille barémique soit enfin remise en place suite, de nouveau, à des actions de grève.

LES TEMPS DE GARDE

Aujourd'hui, c'est une autre injustice que les délégués veulent voir disparaître. Les agents de terrain doivent assurer des gardes, c'est-à-dire, être rappelables au travail, nuit et jour, en moyenne une semaine par mois. Si pour la compensation pécuniaire les choses sont identiques pour les anciens et les nouveaux statuts, il en va différemment pour la récupération en temps. Pour les anciens, les dimanches et jours fériés donnent droit d'office à un jour de récupération, qu'ils soient appelés en dépannage ou pas. Pour les nouveaux statuts, il faut absolument une prestation pour avoir droit à une récupération, et cela en fonction du nombre d'heures prestées. Quand un travailleur est de garde, c'est toute sa famille qui en subit les conséquences. Le téléphone peut sonner la nuit et réveiller la famille, les activités récréatives supprimées car il se peut que papa soit obligé de quitter précipitamment la maison. Cette discrimination rend le rôle de garde de moins en moins intéressant pour les nouveaux statuts et cela crée des tensions entre collègues de garde.

UN NOUVEAU COMBAT

Les négociations sur le sujet s'enlisent depuis des années et il est donc temps de passer à l'action. Pour débiter ce nouveau combat, les délégués CNE d'ORES suivis en cela par les délégués des autres organisations syndicales veulent montrer de façon originale à la direction que le personnel concerné est déterminé. Des autocollants et des badges ont été réalisés suite à un groupe de travail. Le personnel concerné est invité à apposer ces autocollants où bon lui semble, le personnel administratif présent sur site à arborer le badge par solidarité.

De plus, pour toutes les réunions en vidéoconférence, un fond d'écran a été pensé avec pour slogans « Balance ta garde ! » ou « Je suis dégradé ».

Ceci n'est qu'un début car nous savons bien qu'il en faudra plus pour que la direction cède face à cette revendication mais ils ne pourront pas dire qu'ils n'ont pas été prévenus.

Jean-François Georges



L'équipe à la Une Thalès Alenia Space

QUAND LA MOBILISATION SE RÉINVENTE

La délégation syndicale cadre existe seulement depuis les dernières élections sociales chez Thalès Alenia Space, qui, sur son site de Charleroi, fabrique des pièces pour le lanceur Ariane 5. Mais on peut dire qu'elle fait déjà parler d'elle. Elle a en effet non seulement organisé une assemblée du personnel spécifiquement cadres, ce qui n'est déjà pas si courant, mais en plus, elle l'a organisée en présentiel et en plein air, sur le parking de l'entreprise !

Isabelle, Deborah, Eric et Philippe nous racontent.

C'est si rare que ça une assemblée spécifiquement cadres ?

Oui, c'est assez rare. Les cadres sont vus comme étant plutôt frileux et il faut déjà que la situation soit grave pour qu'ils se bougent.

Et la situation était grave ?

Oui. Le statut des cadres n'existe pas dans la législation belge. La politique salariale spécifique des cadres, personnel « non barémisé », ne suit pas celle des employés mais dépend en grande partie du bon vouloir de la direction. Les cadres ont demandé des augmentations collectives de salaire mais la direction a refusé, préférant les négociations individuelles. Mais ça c'est un système nébuleux qui ne nous plaît pas, parce qu'on ne connaît pas les critères d'attribution. Nous, on veut de la transparence. Il était donc nécessaire pour la délégation de revenir vers les gens et de discuter avec eux.

Et comment ça s'est organisé ?

Pour cette assemblée, la direction a proposé un local pouvant accueillir 10 personnes,

avec une dérogation pour être à 30 personnes, ce qui était insuffisant et ne tenait pas compte des mesures sanitaires. C'était clairement une façon de nous décourager, mais ça n'a pas marché.

Le départ s'est fait en fanfare, on a fait un boucan phénoménal, histoire de montrer à la direction que les cadres étaient prêts à se bouger, et ça, en soi, c'est déjà une petite victoire. Les cadres ont tendance à être un peu passifs, il faut un peu les secouer. On est passé dans tous les services avec trompette et klaxon pour organiser le regroupement sans créer d'attroupement. En parallèle, les travailleurs en télétravail pouvaient nous suivre en visio.

Quelle a été la réaction des autres travailleurs ?

Ils ont apprécié ! D'ailleurs, ils avaient bien envie de sortir aussi mais le nombre de participants était limité, forcément. Les ouvriers et les employés ont vu, pour une fois, des cadres qui sont prêts à se

bouger. Du coup, la direction commence à prendre peur, parce qu'on n'est pas juste quatre clampins et personne derrière, on a les 300 cadres de l'entreprise derrière nous. Le but de l'assemblée, c'était surtout de nous rendre visible. D'ailleurs la presse en a parlé, on ne pouvait pas faire mieux.

Quelle a été la réaction de la direction ?

On a reçu un message au vitriol de la DRH. Elle nous prévenait qu'elle allait nous signaler pour non-respect des règles sanitaires et aussi que nous avions incité les travailleurs à prendre des risques. Mais c'est resté sans suite. Je crois que la direction a eu peur. Mais ce n'est pas pour ça que nous avons réussi à la faire plier. En fait, on a fait de la désobéissance civile, en respectant les règles de bon sens et pas en suivant bêtement les impositions idiotes de la direction. Et en plus, il a fait beau !

*Propos recueillis
par Linda Léonard*

NewB

UNE NOUVELLE BANQUE VOIT LE JOUR

Après des mois de travail intensif, les services bancaires de la banque NewB sont disponibles pour tout le monde. La CNE a vivement soutenu cette initiative depuis le début.
Interview de Thierry Smets, le CEO de la banque.

Pouvez-vous nous présenter NewB ?

NewB est une banque coopérative qui trouve son origine dans le constat, fait par 24 organisations citoyennes à la sortie de la crise financière, que le monde financier avait grand besoin d'une banque vraiment différente. Éthique, déontologie, durabilité... sont autant de valeurs qui font parties des fondations de NewB. Aujourd'hui, la banque coopérative compte plus de 116.000 citoyens et 340 organisations coopératrices.



transparence, solidarité entre les coopérateurs) mais aussi et surtout bien sûr « NewB Banque ». Chez NewB, votre argent ne financera pas les énergies fossiles, l'armement ou encore la déforestation. Il ne sera investi que dans des produits simples, compréhensibles de tous : pas de spéculation ou de jargon incompréhensible. Les crédits financent des projets de rénovation énergétique ou de mobilité douce. Le tout en totale transparence, la liste des projets financés et les investissements réalisés pourront être consultés par toutes et tous sur le site internet www.newb.coop.

Tous nos produits et services sont élaborés en tenant compte de nos 13 valeurs et après avoir consulté nos coopérateurs particuliers sur leurs besoins mais aussi nos coopérateurs associations qui nous font bénéficier de leurs expertises respectives, dès la conception du produit. Ainsi notre gamme de fonds d'investissement a fait l'objet d'une enquête dont les résultats sont visibles par tous et d'un processus de co-création avec une dizaine de nos organisations membres.

De même, les principes de la tarification de nos comptes ont été définis par nos coopérateurs qui ont optés pour « le prix conscient » : un principe à la fois clair, responsable et solidaire.

De même, les principes de la tarification de nos comptes ont été définis par nos coopérateurs qui ont optés pour « le prix conscient » : un principe à la fois clair, responsable et solidaire.

Est-il possible d'être maintenant client ?

Depuis quelques semaines, il est possible à tout un chacun de devenir client. Dans le respect du principe de la coopérative, il est demandé à chaque client de devenir coopérateur.

Quelles sont les prochaines étapes de la banque ?

Dès le mois de juillet, nos clients disposeront d'une carte unique en Belgique, aussi choisie par nos coopérateurs, et à l'automne, il sera possible d'investir dans nos fonds durables NewB. Mais la prochaine étape importante de notre développement, c'est vous tous qui la ferez en devenant client NewB ! C'est grâce à vous que nous changerons la Banque pour de bon !

Quel(s) projet(s) défend cette nouvelle banque ?

Celui de « changer la banque pour de bon ». NewB s'est doté d'une charte sociale et environnementale qui liste les engagements pris en vue de concrétiser cette promesse. Cela concerne à la fois « NewB Employeur » (pas de bonus, pas de voiture de fonction, management participatif, structure horizontale...), « NewB Assurance » (produits clairs,

Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Éditeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Etienne Lebeau - Julie Coumont - Jean-François Georges - Linda Léonard - Jean-François Libotte - François-Xavier Lievens - Alice Mazy - Gérald Scheepmans - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

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



CNE(CSC)

VOTRE OR, NOS MORTS !

Voilà près de 16 mois que la pandémie a bouleversé nos vies, endeuillé des familles, et nous a appauvris. Elle a en même temps fabuleusement enrichi quelques très grandes fortunes qui ont su faire de cette tragédie mondiale un profit capital.

Un des outils essentiels pour transformer ces morts en or, ce sont **les brevets**. Au départ, c'est une idée simple : l'entreprise qui invente une technique doit garder, un certain temps, le monopole de son invention. Cette protection des « inventeurs » a sa logique ; elle a aussi ses limites. En cas de pandémie, la recherche et les technologies doivent pouvoir être partagées largement, rapidement, à travers le monde. Aucune entreprise privée ne devrait pouvoir décider seule qui a accès aux traitements ou aux vaccins et à quel prix. Le monopole sur des médicaments essentiels tue massivement.

Par ailleurs, les vaccins ne sont pas des inventions comme les autres. Aucun vaccin ne serait disponible aujourd'hui s'il n'y avait pas eu, massivement, des financements par des **fonds publics**, l'argent du contribuable. Depuis les formations universitaires jusqu'aux subsides à la recherche, et dans l'urgence des garanties énormes offertes aux labos, une très large part du coût de ces inventions a **déjà été payée** par nous. Ce qui a été payé par les citoyens doit appartenir aux citoyens. En outre, nous n'avons pas seulement payé (par nos impôts) **avant** l'invention des vaccins. Nous repayons aussi **après** pour leur distribution : c'est largement notre Sécu (nos salaires) qui paie ces vaccins et les frais de leur administration massive.

Enfin, ces transferts gigantesques de fonds publics sont **complètement opaques**. Les coûts de production et les financements publics doivent être publics. Les contrats conclus par les autorités avec les entreprises pharmaceutiques ne peuvent pas rester secrets.

Selon le directeur de l'OMS, nous sommes en train de vivre un « apartheid sanitaire » au niveau mondial : **80%** des 1,65 milliards de doses administrées fin mai 2021 l'ont été dans 10 pays riches, contre **0,3%** dans les pays à faible revenu. C'est moralement insupportable : en

quoi un enfant qui naît aujourd'hui mérite-t-il moins de garder ses parents en vie selon le continent où il voit le jour ? Mais c'est aussi collectivement suicidaire : en ne permettant pas de vacciner massivement partout dans le monde, on entretient de gigantesques réservoirs à virus qui sont autant de viviers à nouveaux variants qui nous reviendront à la figure.

Beaucoup parmi nous sont, très logiquement, **épuisés et dégoûtés par le long confinement** qui nous prive de contacts, de revenus, de libertés. Il est clair qu'en faisant des vaccins (et demain des traitements) un pur objet de profits, les multinationales pharmaceutiques aggravent la catastrophe, multiplient les morts ... et prolongent de facto le confinement.

L'annonce par le Président Biden que les USA soutiendront la levée des brevets a donné un souffle d'espoir. Hélas, les dirigeants européens freinent des quatre fers. L'argument est par exemple que « la levée des brevets ne suffira pas »... Tu parles, Charles ! C'est une étape indispensable mais qui devra être suivie de partage de technologies. Raison de plus pour commencer ce chemin sans délai : chaque mois perdu, c'est des centaines de milliers d'infections supplémentaires ; et combien de morts ? L'Union européenne se comporte ici d'une façon absolument honteuse.

Les grandes multinationales pharmaceutiques ne devraient pas faire de profits sur cette pandémie, au détriment de la santé des gens. Face à une menace collective comme la Covid-19, nous avons besoin de solidarité, pas de profits privés. Les multinationales pharmaceutiques ne devraient pas être autorisées à piller les systèmes de sécurité sociale.

C'est pourquoi la CNE - avec des centaines d'autres organisations en Europe - porte le projet d'une pétition mondiale « **pas de profits sur la pandémie** ». Nous vous invitons vivement à la signer dès aujourd'hui et à la faire signer autour de vous. Vous la trouverez sur la page Facebook de la CNE et aussi sur www.noprofitonpandemic.eu/fr

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*