

Loi Epis :
Un an après

L'équipe à la Une
Mercedes :
grève historique



TTIP
Accélération dans
la dernière ligne
droite

LE DROIT de L'EMPLOYÉE



ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

MISSION INACHEVÉE ? MISSION PLOMBÉE !

www.lacne.be

Mars 2019 n° 3 - P000612

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

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Égalité hommes-femmes : Mission inachevée ? Mission plombée !



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. Ce mois-ci, zoom sur les inégalités hommes-femmes.

6 Actualité - Nous étions des dizaines de milliers en grève ce mercredi 13 février ! BRAVO !

Dans 100 jours, nous nous débarrasserons du pire gouvernement qu'on n'ait jamais eu !

7 Infographie économique - Quelles inégalités au travail poussent les femmes à la grève ce 8 mars ?

Ce 8 mars, c'est la journée internationale des droits des femmes. Ce sera aussi le jour de la première grève des femmes organisée en Belgique. Détaillons les inégalités qui fondent l'action de ces femmes.

8 Chronique juridique - Votre vie privée au boulot (3) - Quelles protections pour vos communications électroniques au boulot ?

Cette chronique juridique est la troisième d'une série qui traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : vos droits en cas de contrôle de vos communications par mail, internet ou encore GSM, dans le cadre de votre travail.

10 Ça se joue en Europe - Accélération du TTIP dans la dernière ligne droite

L'Europe prend le risque de relancer le TTIP dans la dernière ligne droite avant les élections. La relance des négociations d'un accord commercial avec les Etats-Unis résulte d'un processus en quatre temps.

11 Commerce - La faillite : quand les multinationales font payer leur plan social par la collectivité

Ce mercredi 15 janvier, l'entreprise New Look a annoncé lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire la faillite de sa filiale belge. A la suite de cette rencontre, la direction belge et la délégation syndicale n'ont plus eu aucune information de la direction anglaise.

12 Industrie - NLMK Clabecq : L'histoire se répète - Autre temps, autres gens, même drame

Le 17 janvier, NLMK Clabecq a déclaré son intention de se séparer de 290 des 580 travailleurs. Depuis début février, ces derniers sont partis en grève.

13 Non Marchand - Loi Epis : un an après

Le 15 février dernier, nous avons célébré l'anniversaire de l'entrée en vigueur de la loi Epis, qui porte le nom de notre collègue Fabrice Epis grâce à qui elle a été votée.

14 L'équipe à la une - Mercedes : grève historique

En janvier dernier, les travailleurs de l'entreprise Mercedes sont partis 3 jours en grève. Pendant plusieurs mois, des discussions étaient en cours autour de trois demandes formulées par les travailleurs. Rien n'aboutissait : les travailleurs ont décidé de montrer leur mécontentement face à cette décision. Rencontre.

15 Fiches réflexes - Temps partiel involontaire ? La CNE vous accompagne !

Dans certains secteurs, il est très difficile voire impossible d'obtenir un contrat à temps plein. On parle alors de temps partiel « involontaire ». Si c'est votre cas, voici les règles à connaître et les pièges à éviter... Pour tirer le meilleur de votre contrat, suivez les conseils de la CNE !

16 Edito - Quand les femmes s'arrêtent...

C'est une première en Belgique : la CNE a décidé de soutenir le mouvement mondial de la « Grève des femmes » le 8 mars - journée internationale des droits des femmes.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Projet d'AIP plombé par le gouvernement Michel : décevant ? Ou mieux que rien ?

Tous les deux ans, syndicats et patrons négocient un Accord Inter-Professionnel (AIP). Vous trouverez le détail du projet d'AIP 2019-2020 et les principaux commentaires de la CNE sur notre site.



Ce qu'il faut souligner d'abord, c'est que la grève du 13 février a porté des fruits, puisque le plafond imposé aux hausses des salaires est remonté - même si c'est très peu - de 0,8% à 1,1% ; et les demandes des patrons sur les heures supplémentaires non négociées ont été fortement revues à la baisse (on passerait de 100 à 120 et non pas à 360 comme ils le demandaient).

Mais le résultat reste très en dessous de nos attentes. Pourquoi ? Principalement pour une raison : les patrons ont réussi à coupler

ce projet d'AIP avec l'utilisation de l'enveloppe « Bien-Etre » (environ 700 millions d'euros destinés à relever les pensions et les allocations sociales). En clair, la FEB a dit aux dirigeants CSC et FGTVB : vous acceptez un AIP très faible, ou bien nous torpillons cette enveloppe destinée aux plus pauvres. Maggie De Block et Charles Michel ont immédiatement soutenu la FEB dans ce chantage sur le dos des plus fragiles ! Et nous redécouvrons (une fois de plus...) que négocier en situation de chantage ne peut pas conduire à de bons résultats.

La CNE consulte ses comités régionaux et décidera de sa position sur ce projet d'AIP le 25 mars.

MARCHANDISATION DES SERVICES À LA PERSONNE, ASPHYXIE FINANCIÈRE DU TISSU ASSOCIATIF, RÉFORME APE INJUSTE, DIMINUTION DE MOYENS POUR LES SERVICES PUBLICS... ET PUIS QUOI ENCORE ?

**ÇA SUFFIT !
TOUTES ET TOUS À NAMUR
POUR DÉFENDRE UNE WALLONIE SOLIDAIRE**

18 MARS • 10h • NAMUR

ASBL, secteur Non Marchand, Services publics... Ces structures et leur personnel sont menacés par le gouvernement wallon. Les services essentiels à la population sont aujourd'hui en danger ! Toutes les structures qui échappent au secteur privé et à la logique du profit sont dans la ligne de mire :

1. **Le guide des dépenses éligibles des associations actives dans l'insertion socioprofessionnelle (MIRE, CISP, PMTIC, SAACE)** vise la diminution de certaines subventions de fonctionnement. Dans le viseur : des milliers d'emplois. A terme, toutes les ASBL risquent d'être concernées.
2. **Réforme des APE** (aides à la promotion de l'emploi). Dans le viseur : 3.500 emplois toujours menacés et, à l'avenir, une marchandisation des services publics et de l'associatif.
3. **Attaques contre les services publics et leurs agents.** Dans le viseur : les institutions provinciales, les CPAS, les transports en commun...

ET PUIS QUOI ENCORE ?

Si on le laisse faire, le gouvernement wallon va détruire de nombreux emplois et services dans l'aide aux personnes, l'insertion socioprofessionnelle, la santé, les transports publics, l'accueil de l'enfance, la culture, les institutions provinciales et CPAS, le sport, la jeunesse...

La stratégie est simple : affaiblir ces secteurs pour mieux justifier leur privatisation. Ce n'est pas la société que nous voulons.

**ÇA SUFFIT ! Le 18 mars, toutes et tous à Namur
pour défendre une Wallonie solidaire.
Rendez-vous à 10h gare de Namur**

WORKERS FOR CLIMATE

LE 15 MARS, REJOINONS LA GRÈVE POUR LE CLIMAT !

Depuis plusieurs mois, des milliers de jeunes marchent dans les rues de différentes villes belges pour le climat, pour leur futur. Ils sont aussi à l'initiative d'une grève mondiale pour le climat le 15 mars prochain. C'est l'occasion de montrer qu'il n'y a pas que les jeunes qui ont compris l'importance de l'urgence climatique. Ce vendredi 15 mars, c'est le monde entier qui se met en grève. Une manifestation aura lieu à 10h30 à Bruxelles et les affiliés en grève seront couverts et indemnisés par la CSC. Montrez-vous aussi que vous êtes plus chauds que le climat !

La CNE vous appelle à soutenir la « Grève Mondiale pour le Climat » ce vendredi 15 mars !

TRANSITION CLIMAT:





ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES MISSION INACHEVÉE ? MISSION PLOMBÉE !

Dossier réalisé par Claude Lambrechts,
Martine le Garroy et Alice Mazy

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 les inégalités hommes-femmes.

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

Egalité salariale, plafond de verre, conciliation vie privée-vie professionnelle et bien d'autres encore, sont autant de thèmes qui chaque jour impactent la vie au travail d'une femme. Elle gagne moins d'argent qu'un homme, elle a moins accès aux places à haute responsabilité, elle doit jongler entre ses horaires de travail et sa vie quotidienne à la maison... L'impact de l'inégalité entre les hommes et les femmes est réel et important, et c'est également le cas dans le monde du travail. En 2019, ces inégalités sont encore bien présentes et le gouvernement n'a rien fait pour les diminuer, bien au contraire.

Qu'a fait le gouvernement ?

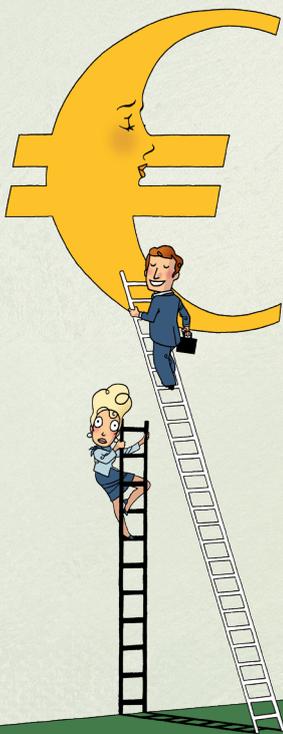
Les mesures d'austérité mises en place par le gouvernement précédent impactent durement les femmes travailleuses et demandeuses d'emploi : recul de l'âge de la prépension (RCC), limitation dans le temps des allocations d'insertion y compris pour les temps partiels avec allocation de garantie de revenu (AGR), limitation des possibilités d'aménagement de fin de carrière...

A celles-ci s'ajoutent celles encore plus radicales du gouvernement actuel : saut d'index, nouvelle diminution de l'AGR envisagée, restriction des possibilités de crédit-temps, recul de l'âge de la pension et modifications du calcul (limitations, assimilations notamment), réduction d'allocations sociales, augmentation de la flexibilité et des quotas d'heures supplémentaires, mesures en matière de soins de santé, Loi salaire, Loi sur le travail « maniable », réforme de la Sécurité sociale... L'exclusion de l'allocation d'insertion (les allocations de chômage perçues par une personne qui n'a encore jamais travaillé) touche durement les femmes. Ce droit a été limité à 36 mois ou à 36 mois après le 30e anniversaire en fonction de la catégorie familiale.

Toutes les mesures liées aux pensions prises par ce gouvernement (cf. Dossier Droit de l'Employé de février 2019) ont eu un impact plus prépondérant pour les femmes et leur fin de carrière.

Les femmes sont massivement représentées dans des secteurs précaires, difficiles et où la pénibilité n'est même pas toujours reconnue. C'est en fonction de critères masculins que s'est élaborée la notion de pénibilité au travail en prenant pour référence des secteurs comme le bâtiment, la chimie, la métallurgie, etc., là où le taux de féminisation de l'emploi reste très bas.

Avec l'instauration de la Loi sur le Travail dite « Loi Peeters », les possibilités d'heures supplémentaires ont augmenté. Celles-ci sont d'ailleurs majoritairement prestées par des hommes (un des facteurs qui contribue à l'écart salarial sur base annuelle) sauf dans les métiers fortement féminisés. De plus, cette loi met en place une flexibilité accrue qui complique encore un peu plus la conciliation vie privée et vie professionnelle.



Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Relever l'âge de la pension, fermé l'enveloppe pour la pénibilité et modifié l'accès aux crédits-temps de fin de carrière : les femmes sont plus touchées !	Mobilisation et victoire contre la réduction de l'AGR
Intention de réduire l'allocation de garantie de revenu de 50%	Les travailleuses à temps partiels doivent obtenir un salaire au minimum au-dessus du seuil de pauvreté, 1.115€ net par mois pour une isolée.
Loi Peeters : flexibilité accrue	Volonté de faire disparaître l'écart salarial et que les métiers pénibles exercés par des femmes soient reconnus.

Et la CNE dans tout ça...

La CNE a des revendications fermes et précises concernant l'égalité hommes-femmes. Elles ne s'arrêtent pas seulement à l'égalité salariale, qui est certes une revendication centrale mais pas unique, mais elles touchent d'autres secteurs du domaine du travail comme les pensions ou les inégalités.

Nous voulons une égalité dans la rémunération et vérifier que le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est respecté. Un des objectifs de la loi du 22 avril 2012, visant à lutter contre l'écart salarial, est de faire de la lutte contre cet écart un thème permanent de la concertation sociale et ce, aux trois niveaux de négociation : intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise. Réduire à néant l'écart salarial est évidemment une revendication prioritaire.

Restaurer l'âge légal du départ à la pension à 65 ans en favorisant des mesures d'allègement de l'emploi en fin de carrière est primordial. Il faut pouvoir favoriser des aménagements de fin de carrière, notamment en restituant le crédit-temps de fin de carrière à 55 ans. Pouvoir lever le pied en fin de carrière est indispensable. Les pensions anticipées sont aussi importantes : déterminer une pension anticipée à 62 ans après 40 ans de carrière (35 ans de carrière seraient également envisageables au regard de la carrière moyenne des femmes qui est de 36,6 ans) et permettre un droit à la pension anticipée à 60 ans après 35 ans de travail pénible ou 40 ans de carrière avec 20 ans de travail pénible.

L'accès à toutes les fonctions devrait être neutre. Pourtant, les femmes restent, globalement, victimes du plafond de verre. Aujourd'hui, elles ne peuvent pas toujours accéder à des postes à responsabilités au-delà d'un certain niveau. Nous refusons qu'elles soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs moins valorisés.

Les femmes sont aussi bien formées que les hommes, voire plus, avant de débiter leur carrière. Mais l'emploi féminin reste concentré dans des secteurs « typiquement féminins » comme dans les secteurs des soins de santé, des services aux personnes ou pour des métiers administratifs. On constate que les formations suivies par les femmes sont, en moyenne, plus courtes et/ou moins coûteuses et l'accès à la formation sur le lieu de travail plus limité pour les femmes. La formation professionnelle doit être vue comme un outil pour casser les inégalités sur le marché du travail et elle doit poursuivre un objectif correcteur selon le principe de l'égalité des chances.

La flexibilité du temps de travail et le développement du travail à temps partiel voulus par les entreprises sont particulièrement pénalisants pour les femmes. Celles-ci sont souvent confinées dans du temps partiel là où il est devenu la norme, ou sont contraintes de l'accepter vu la répartition toujours sexuée des responsabilités familiales et tâches domestiques, vu le manque d'équipements collectifs. Le travail à temps partiel est pénalisant car le revenu qu'il procure est forcément plus bas de manière directe, mais il l'est indirectement également (accès moindre à certaines primes, surtout développées dans des secteurs à salaires plus faibles et fortement féminisés...). L'organisation du temps de travail est également un enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La violence économique et à la précarité des travailleuses à temps partiel doivent cesser. 78,9% des temps partiels sont occupés par des femmes, 90% sont non choisis. Pour la CNE, les travailleuses à temps partiel doivent obtenir un salaire au minimum au-dessus du seuil de pauvreté, 1.115€ net par mois pour une isolée.

Ces revendications, accompagnées de bien d'autres, sont au cœur de nos priorités et doivent rappeler, aux pouvoirs politiques, l'importance de ce combat.



BRAVO!



Nous étions des dizaines de milliers en grève ce mercredi 13 février !

Dans 100 jours, nous nous débarrasserons du pire gouvernement qu'on n'ait jamais eu !

Ce mercredi 13 février, un peu partout en Belgique, des hommes et des femmes se sont levés et ont refusé de travailler. Parce que nous méritons plus que des miettes, nous nous sommes tenus debout devant les entreprises et les zonings pour arrêter un moment la machine à produire du profit et de l'injustice. Parmi ces travailleurs, vous, affiliés de la CNE, avez été nombreux. Vous avez activement participé à la réussite de cette grève générale. Merci.

Il reste 100 jours jusqu'au 26 mai : faisons de chacun de ces jours un pas vers le changement.



QUELLES INÉGALITÉS AU TRAVAIL POUSSENT LES FEMMES À LA GRÈVE CE 8 MARS ?

Ce 8 mars, c'est la journée internationale des droits des femmes. Ce sera aussi le jour de la première grève des femmes organisée en Belgique. Le slogan est simple : quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête. Détaillons les inégalités qui fondent l'action de ces femmes.

1 LES FEMMES TRAVAILLENT GRATUITEMENT EN FIN DE JOURNÉE

L'adage le dit : «à travail égal, salaire égal» mais les femmes en sont malheureusement encore loin. Si on compare le salaire horaire brut des hommes et des femmes dans divers pays européens, on se rend compte que le salaire payé par heure

à une femme est inférieur à celui d'un homme. Donc quand un homme finit sa journée à 17h et qu'il a été payé pour cela, une femme travaille bénévolement entre quelques minutes et plusieurs heures avant la fin de sa journée, selon le pays.



2 QUEL EST L'ÉCART SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES EN BELGIQUE ?

7,6%

ÉCART SALARIAL SUR UNE HEURE DE TRAVAIL

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE HORAIRE INÉGAL

CAUSES

LES MÉTIERS EXERCÉS PAR DES FEMMES SONT MAL PAYÉS

LES FEMMES SONT CANTONNÉES DANS LES BAS REVENUS (PLAFOND DE VERRE, PRESSION SOCIALE...)

20,6%

ÉCART SALARIAL SUR UN AN DE TRAVAIL

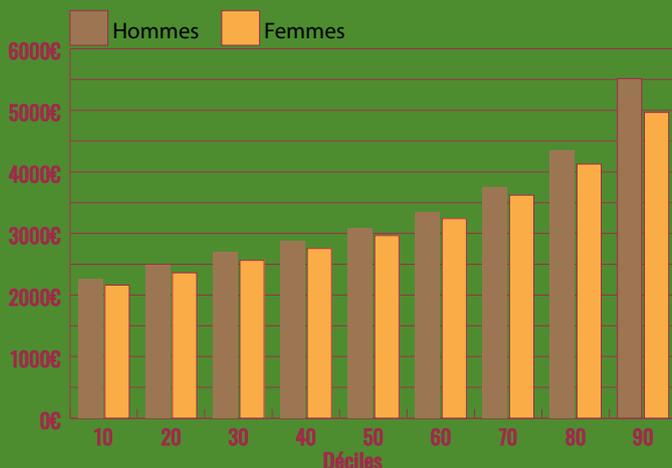
DES MÉTIERS AVEC DES HORAIRES INCOMPLETS (TEMPS PARTIEL)

DES MÉTIERS AVEC DES CONTRATS FLEXIBLES (CDD, INTERIM...)

3 QUELLES CONSÉQUENCES ?

Quand on regarde la distribution des revenus par décile (les 10% les moins payés, puis les 10% suivant et ainsi de suite jusqu'aux 10% les mieux payés), on remarque que les femmes sont, sur chaque décile, moins bien payées que leurs homologues masculins.

Ces écarts ont des conséquences très concrètes tout le long de la carrière en droit de Sécurité sociale. Par exemple, la pension des nouveaux pensionnés est en moyenne de 1.181€ pour un homme et de 882€ pour une femme.



1.181€

882€



L'ÉCART EN PENSIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES



Votre vie privée au boulot (3)

QUELLES PROTECTIONS POUR VOS COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES AU BOULOT ?

Cette chronique juridique est la troisième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : vos droits en cas de contrôle de vos communications par mail, internet ou encore GSM, dans le cadre de votre travail.

L'augmentation de l'utilisation de moyens de communication, comme les tablettes ou les ordinateurs, dans le cadre de votre travail pose une série de questions.

QUEL EST LE PRINCIPE ?

Dans de nombreux cas, votre employeur vous fournit l'ordinateur ou le GSM vous permettant d'effectuer votre travail. De ce fait, il est en droit de surveiller, en partie, l'utilisation que vous en faites. Par contre, ce pouvoir de contrôle s'arrête là où votre vie privée commence ! En conséquence, il ne pourrait en aucun cas ouvrir un de vos e-mails personnels. Attention : à côté des règles spécifiques au droit du travail, d'autres règles s'appliquent. Comme, par exemple, l'interdiction du racisme mais aussi les règles internes à votre entreprise comme l'interdiction d'utiliser les réseaux sociaux sur votre lieu de travail.

VOTRE EMPLOYEUR PEUT-IL VOUS IDENTIFIER CLAIREMENT LORSQU'IL EFFECTUE SON CONTRÔLE ?

En principe, un employeur ne peut avoir accès qu'aux données globales de ses employés, comme par exemple le nombre d'appels ou d'e-mails que vous avez émis. S'il

veut par contre connaître le contenu précis d'un de vos e-mails, il devra respecter une série de principes.

QUEL CONTRÔLE DES DONNÉES VOTRE EMPLOYEUR PEUT-IL EXERCER ?

Votre employeur ne peut contrôler votre utilisation d'internet et des réseaux sociaux que s'il respecte les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence (voir Droit de l'Employé de février 2019).

L'objectif poursuivi par votre employeur

Le contrôle doit poursuivre un ou plusieurs de ces objectifs :

- La prévention de faits illicites ou diffamatoires, contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
- La protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ;
- La sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise ;
- Le respect de bonne foi des règles fixées au sein de votre entreprise.

Dans tous les autres cas, votre employeur ne peut prendre connaissance du contenu de vos communications électroniques.

La proportionnalité

Les données récoltées doivent être nécessaires au contrôle opéré, adéquates, pertinentes et non excessives, afin que l'ingérence dans votre vie privée soit aussi minime que possible. A titre d'exemple, si votre employeur a eu vent d'un e-mail diffamatoire à l'égard d'un de vos collègues, il n'a aucune raison de contrôler votre GSM professionnel, en plus de vos e-mails personnels, afin de déterminer votre responsabilité éventuelle.

La transparence

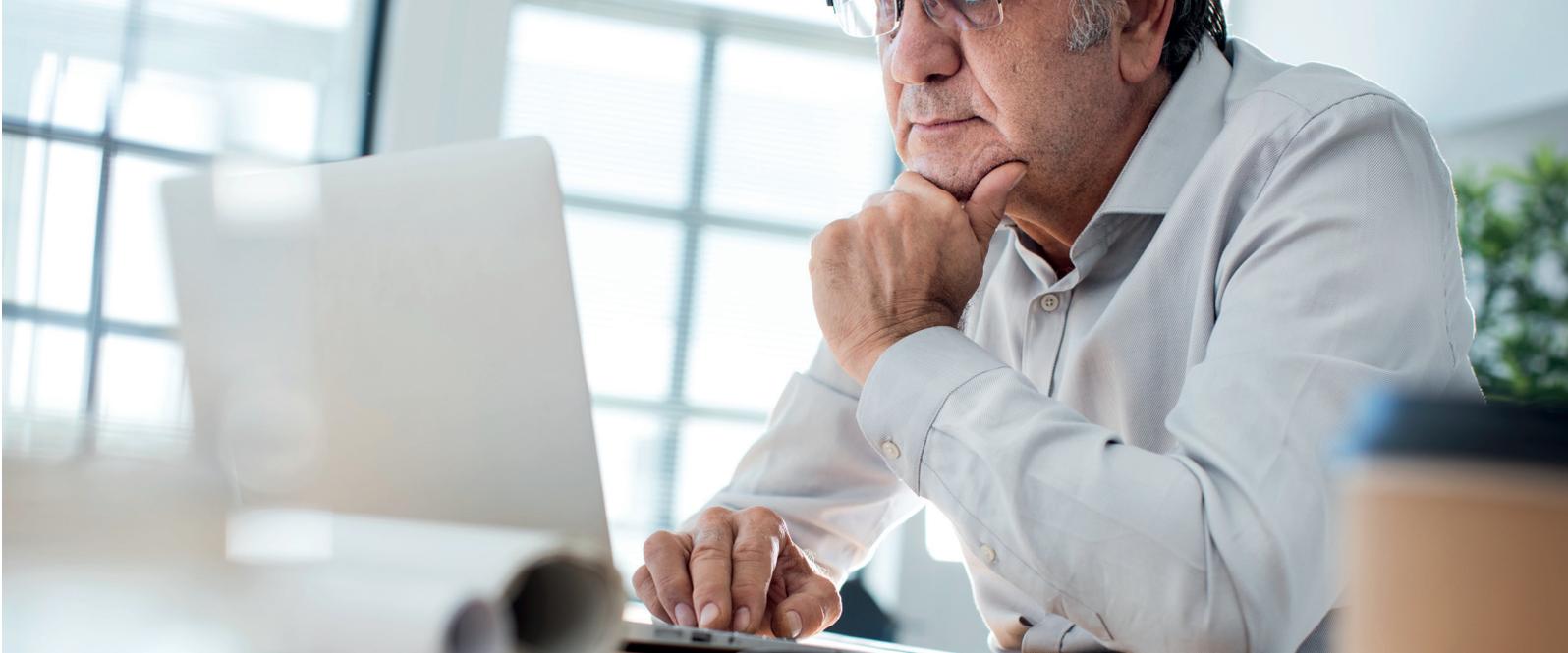
L'employeur souhaitant installer un système de contrôle doit en informer le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale (ou l'ensemble des travailleurs s'il n'y a pas de délégation dans l'entreprise).

Lors de l'installation du système de contrôle, l'employeur informe celles et ceux que ce contrôle concerne. Cette information doit être effective, compréhensible et à jour. Elle a pour but d'accroître la transparence en matière de contrôle des données et d'ouvrir un dialogue au sein de l'entreprise.

Il faut ensuite effectuer une évaluation régulière de ces systèmes afin d'en améliorer le fonctionnement.

ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ?

Si un de vos collègues (ou l'un de vos amis, voire vous-mêmes) poste une photo de vous en vacances sur les réseaux sociaux, cette information perd-elle son caractère privé, et la protection qui y est attachée ? Ou cette communication doit-elle continuer à être considérée comme privée ? Autrement dit,



quelles sont les communications protégées par les règles évoquées ci-dessus ?

Caractère privé ou public des informations

Les communications protégées sont celles qui ont lieu entre un nombre limité de personnes et pour lesquelles vous pouvez donc légitimement vous attendre à ce qu'elles restent privées. C'est, par exemple, le cas d'un appel passé depuis votre téléphone professionnel, si votre employeur n'a pas fait mention d'une quelconque surveillance. Ou encore lorsque vous envoyez un message sur une messagerie internet privée à un de vos amis. Par contre, si votre employeur en est un destinataire potentiel, ou si l'information est obtenue de manière involontaire par l'employeur (si elle lui est communiquée par un de vos collègues par exemple), la protection ne s'appliquera normalement pas.

A contrario, lorsqu'une communication est considérée comme publique, la protection du secret des communications ne joue plus. À noter que les informations avec un accès libre et direct sont généralement assimilées à des communications publiques. Lorsque vous publiez un message sur le compte d'un de vos réseaux sociaux, il est considéré comme public, du fait que les informations ainsi publiées sont facilement accessibles. La jurisprudence considère alors généralement que vous avez renoncé à votre droit à la vie privée.

Attention : lors d'un recrutement, les employeurs recherchent souvent vos données personnelles sur internet pour établir votre profil. Prudence donc quant aux informations que vous rendez accessibles au public !

Utilisation des informations

Si votre employeur a accès de manière légale à des informations compromettantes vous concernant, il pourrait les utiliser contre vous par la suite. Ce serait par exemple le cas si vous indiquez sur un réseau social que vous partez en vacances alors que vous êtes formellement en congé maladie.

Parfois, même des informations obtenues de manière illégales peuvent être utilisées, ce qui doit vous inviter à la plus grande des prudenances dans votre utilisation des moyens de communication au travail.

Solange Duriau

LES BONNES RÉFLEXES

Comment protéger vos communications électroniques ?

Tout d'abord, évitez de publier des messages compromettants sur internet. N'hésitez pas à revérifier vos paramètres de confidentialité dans le doute. Méfiez-vous également des e-mails et messages privés que vous pourriez envoyer : vous n'êtes pas à l'abri d'une fuite qui pourrait vous être préjudiciable.

Si malgré ces conseils, votre employeur a intercepté vos communications électroniques, deux situations doivent être distinguées : soit il les a obtenues de manière licite (votre compte est en mode public ou vous vous êtes trompé de destinataire, par exemple) soit il les a obtenues de manière illicite (il s'est introduit sur votre messagerie pour y lire vos e-mails par exemple).

Dans le premier cas, votre employeur est totalement dans ses droits et il sera très difficile de s'opposer à l'utilisation qu'il en ferait.

Dans la seconde hypothèse, déterminer si la preuve sera acceptée en justice pour justifier un licenciement ou une sanction disciplinaire sera plus délicat. Cela dépendra de l'appréciation des cours et tribunaux.

Votre employeur a porté atteinte à votre droit à la vie privée : quelles sanctions s'appliquent ?

Des sanctions civiles et pénales s'appliquent aux employeurs qui ne respectent pas le caractère privé de vos communications au travail. De plus, si des informations sont acquises de manière illicite par votre employeur, elles ne pourront être utilisées en justice.

TTIP

ACCÉLÉRATION DANS LA DERNIÈRE LIGNE DROITE

L'Europe prend le risque de relancer le TTIP dans la dernière ligne droite avant les élections. La relance des négociations d'un accord commercial avec les Etats-Unis résulte d'un processus en quatre temps.

1. À son arrivée au pouvoir, Trump déclenche une guerre commerciale en élevant les droits de douane sur certaines importations européennes (acier et aluminium notamment). Le but du président américain est de se mettre en position de force dans les négociations commerciales, conformément à son slogan « America first ».
2. Entamées en 2013 sous Obama, les négociations du TTIP sont suspendues. Les Européens proclament qu'ils ne se remettront à la table des négociations que quand Trump supprimera ses mesures protectionnistes et reviendra sur sa décision de sortir des accords de Paris sur le climat.
3. L'Europe renoue le contact avec Trump, sous la pression des lobbies. Les fabricants allemands d'automobiles ne veulent en aucun cas que Trump les attaque au moyen de tarifs douaniers et pressent Merkel de relancer le dialogue. Et cela fonctionne. En juillet 2018, le président de la Commission européenne Jean-Claude Juncker rencontre Trump à Washington et s'accorde avec lui sur la relance des négociations. Pour montrer sa bonne volonté, et dans l'espoir que Trump n'élèvera pas ses tarifs douaniers sur les voitures européennes, l'Europe accroît ses importations de soja et de gaz américain. La décision pose question sur un plan écologique, tant pour le soja (agriculture intensive et nuisible à la biodiversité)

que pour le gaz (les Etats-Unis utilisent la technique très polluante de la fracturation hydraulique) ; elle pose question aussi sur un plan politique, puisque l'Europe « récompense » Trump, à quelques mois des élections américaines de mi-mandat.

4. En février, la commission « Commerce international » du parlement européen autorise la négociation d'un accord avec les Etats-Unis, mais à une courte majorité de 21 contre 17. Tous les parlementaires sociaux-démocrates, verts et de la gauche radicale votent contre, ainsi que quelques parlementaires de la droite. La décision formelle de négocier un accord avec Trump sera prise prochainement au sein du Conseil de l'UE (regroupant les Etats membres), probablement à la mi-mars. Sauf surprise de dernière minute, la négociation du TTIP sera bel et bien relancée, et ce, à trois mois des élections européennes.

CONTENU DE L'ACCORD

Le champ de la négociation semble plus réduit que celui de 2013. Il comprend deux volets, l'élimination des tarifs douaniers sur les biens industriels et la coopération réglementaire. Plusieurs volets que contenait

le TTIP de 2013 manquent : l'agriculture, les marchés publics, les tribunaux d'arbitrage, peut-être les services... Mais il faut se méfier. Il est possible que certains volets ressurgissent en cours de négociation, notamment l'agriculture que Trump pousse à intégrer dans l'accord. Même réduit, le mandat actuel peut réellement faire des dégâts. La coopération réglementaire amènera un alignement des législations européennes et américaines sur certains produits, notamment chimiques, pharmaceutiques, médicaux... Or, sur les OGM, le glyphosate, les perturbateurs endocriniens et beaucoup d'autres choses, les visions sont différentes d'une rive à l'autre de l'Atlantique...

L'ENJEU DES ÉLECTIONS

La relance du TTIP est un mauvais signal envoyé aux citoyens à quelques mois des élections européennes. Les citoyens qui ont manifesté pendant des mois et des années contre le TTIP et le CETA ont clairement montré qu'une large partie de la population rejette ces accords. Les dizaines de milliers de manifestants climatiques sont tout aussi opposés à une négociation avec un dirigeant qui nie le réchauffement climatique et saborde les accords de Paris. Il ne leur échappera certainement pas que certains de leurs représentants acceptent de négocier avec le climat-sceptique « en chef » ; et cela pour les beaux yeux d'une poignée de multinationales. Les parlementaires qui ont voté la reprise des négociations oublient une chose : en mai, ce ne sont pas les lobbies qui décideront, mais les citoyens.

Etienne Lebeau





La faillite

QUAND LES MULTINATIONALES FONT PAYER LEUR PLAN SOCIAL PAR LA COLLECTIVITÉ

Ce mercredi 15 janvier, l'entreprise New Look a annoncé lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire la faillite de sa filiale belge. Lors de ce CE extraordinaire, la direction avait peu d'informations chiffrées à donner. A la suite de cette rencontre, la direction belge et la délégation syndicale n'ont plus eu aucune information de la direction anglaise.

Sur le champ, les 110 travailleurs de New Look Belgique se mettent en grève. Des assemblées du personnel sont largement suivies. Le personnel est en état de sidération, il est complétement lâché : aucune date ou heure de passage au tribunal du commerce ne sont communiquées.

La mobilisation prend forme, une délégation fait le pied de grue devant le tribunal. Pendant ce temps-là, la centaine de travailleurs prend la direction du 16 rue de la Loi en demandant de voir le premier ministre Charles Michel. Personne n'avait la moindre illusion quant aux réponses qu'il pourrait formuler mais il fallait lui rappeler son fameux discours " jobs, jobs, jobs ", alors que les entreprises ferment les unes après les autres. Il devait faire face à ses responsabilités sur la législation favorable aux multinationales qui permettait d'en arriver à une telle situation.

Malgré cinq jours de grève des employés, leurs interpellations politiques et médiatiques, malgré leur mobilisation au tribunal,

le couperet tombe cinq jours plus tard : la faillite est déclarée. La juge argumentera qu'elle ne fait qu'appliquer la loi.

L'IMPACT DE LA FAILLITE POUR LES TRAVAILLEURS

Lorsqu'un plan Renault (plan social) est déclaré, une négociation est mise en place entre les organisations syndicales et les directions pour discuter de nombreux points comme la question d'un repreneur, le reclassement, le paiement des indemnités légales, la négociation d'indemnités extra-légales etc.

Dans une situation de faillite, aucune négociation n'est mise en place. Le préavis légal sera payé par le fond de fermeture selon un plafond prévu par la loi. Un tiers des travailleurs de New Look risque de perdre les indemnités qui dépassent ce plafond. Cette somme ne sera versée que dans plusieurs mois (de 9 mois à 1 an), en n'oubliant pas

qu'elle sera amputée des allocations de chômage perçues entre-temps. Evidemment, aucun avantage extra-légal ne sera obtenu.

NEW LOOK, MEXX, MS MODE... LA FAILLITE, LE PARADIS DES MULTINATIONALES

Alors que New Look a pendant des années fait des bénéfices grâce aux clients et travailleurs belges, l'entreprise décide de quitter notre territoire sans prendre ses responsabilités. New Look contourne soigneusement notre législation sur la loi Renault en passant par une faillite. C'est donc le fond de fermeture (la collectivité) qui finit par payer le plan social de New Look.

Ce n'est hélas pas une première ces dernières années, de nombreuses enseignes du secteur ont fait de même. MS Mode a déclaré la faillite, avec un plan social payé par la collectivité. Aujourd'hui, cette enseigne a réouvert plus de 20 magasins en Belgique avec le même logo et la même direction hollandaise à sa tête. Mexx a fait de même il y a quelques années et a aujourd'hui réouvert quelques magasins en Belgique. Ces deux enseignes ont réouvert avec du personnel quasiment sans ancienneté et ont pour le moment les mains totalement libres car plus aucun représentant du personnel n'y est présent.

Jalil Bourhidane

NLMK Clabecq : L'histoire se répète AUTRE TEMPS, AUTRES GENS, MÊME DRAME

Le 17 janvier, NLMK Clabecq a déclaré son intention de se séparer de 290 des 580 travailleurs. Depuis début février, ces derniers sont partis en grève.

LE CONTEXTE

L'entreprise est active dans la transformation de brames d'acier en plaques et est détenue à 51% par un puissant sidérurgiste russe et à 49% par la Région wallonne (SO-GEPA).

Pourquoi restructurer ? L'entreprise justifie son plan notamment par la surcapacité de production d'acier au niveau mondial due à la Chine et au protectionnisme américain qui impose des taxes énormes sur l'importation des tôles produites en Belgique. La direction déclare faire une perte annuelle moyenne de 50 millions d'euros depuis 2015 car ses coûts de transformation et ses frais fixes seraient trop élevés.

LES PREMIÈRES ANALYSES

En étudiant les comptes de l'entreprise, il a été constaté des fluctuations énormes pour certains « services ». En 4 ans, le coût des services a presque triplé et le service « travail - façon » a explosé à 50 millions en deux années. Ils représentent actuellement plus que le double du coût salarial des 580 travailleurs (de 42 millions d'euros). Les investissements réalisés auparavant ne suffisent pas.

LE PLAN PROPOSÉ PAR LA DIRECTION

NLMK projette de se concentrer essentiellement sur la production de plaques à haute limite élastique, d'adapter son organisation du travail en renforçant la polyvalence, de réaliser des investissements en vue de plus

d'automatisation, de se recentrer sur son cœur de métier en s'ouvrant à la sous-traitance et de revoir son système de rémunération pour le lier encore plus à la performance. Au total l'ensemble de ses axes de travail permettraient de faire une économie annuelle de 50 millions d'euros et de renouer avec la rentabilité à l'horizon 2022.

LES SOURCES DE LA RÉVOLTE

En présentant simultanément son projet de licenciement collectif et un objectif d'économie sur le coût du travail, les travailleurs comprennent que cela revient à faire payer une partie du plan social des travailleurs qui partent sur le dos des travailleurs qui restent !

En réduisant la masse salariale, la direction facilite aussi d'un côté le passage à la sous-traitance de diverses activités et de l'autre, prend aussi une option sur la réduction du coût des futurs licenciements individuels qui pourraient se produire après le licenciement collectif annoncé.

Le détail des économies de ce volet salarial est aussi de la pure provocation dans un contexte de revendication pour plus de pouvoir d'achat et de négociation interprofessionnelle difficile : gel de l'indexation des salaires pendant 3 ans, gel de l'application des AIP pendant 4 ans, révision des primes, dénonciation de certaines CCT en cours...

LA PARALYSIE DANS LE CHAOS

Le sort des travailleurs qui restent n'est pas plus enviable que celui des travailleurs qui

partent. Le rejet du volet salarial trouve aussi sa légitimité dans tous les efforts qu'ils ont déjà consentis, notamment déjà 6 restructurations depuis 2001 sur le site de Clabecq.

La médiation locale et la conciliation nationale ont toutes les deux échoué et le temps qui passe rigidifie les positions. Le conflit s'est étendu en tâche d'huile vers le site de La Louvière et l'intervention de la police a provoqué une nouvelle escalade au retour sur le site de Clabecq.

La direction a déserté l'entreprise depuis la présentation de son plan le 31/01 et tente maladroitement et en vain de la réintégrer. La tentative de la direction de remettre tout le monde au travail par la voie « démocratique » a aussi échoué car les travailleurs ont flairé le piège de leur faire endosser la responsabilité de l'échec de la reprise et de permettre peut-être à l'actionnaire russe de « débrancher la prise » sans aucun scrupule. En plus d'avoir dès l'origine divisé le personnel entre ceux qui partent et ceux qui restent en ne respectant pas l'« anonymat » des catégories des votants lors du référendum qui a échoué, elle a accentué encore plus les dissensions dans l'entreprise, en opposant cette fois la différence d'approche entre les employés/cadres et les ouvriers.

Les syndicats gardent en tête leurs objectifs : la préservation de l'indexation des salaires et de l'application des futurs AIP, le maintien de la prime trimestrielle jusqu'au mois mi-2020, la recherche d'économies ailleurs que dans la poche des travailleurs et limitées à 3 millions d'euros.

Said Zaoudi



Loi Epis UN AN APRÈS

En février dernier, nous avons célébré un premier anniversaire important, celui de l'entrée en vigueur de la loi Epis. Cette loi, qui porte le nom de notre collègue Fabrice Epis grâce à qui elle a été votée, a été adoptée par le Parlement fédéral le 11 janvier 2018 et est d'application depuis le 15 février 2018.

Cette loi a enfin donné un statut et des droits à plus de 15.000 travailleurs en Belgique ! Avant, les chauffeurs, domestiques, assistants administratifs, cuisiniers, agents d'accueil ou de sécurité, comptables, majordomes, qui travaillent dans les Missions diplomatiques n'avaient quasiment aucun droit, et avaient souvent de très mauvaises conditions de travail : ils n'étaient pas déclarés à la Sécurité sociale belge, n'avaient pas de contrat, pas de salaire minimum, pas d'indexation, pas d'horaires ni d'heures maximum de travail.

Grâce à la loi Epis, à part les diplomates, tous les travailleurs des Missions diplomatiques et régionales sont aujourd'hui reconnus comme des travailleurs de droit belge, du secteur privé ! C'est une vraie révolution !

Quand la loi Epis a été votée, cela a causé beaucoup, beaucoup de réactions dans le milieu diplomatique. De grandes ambassades comme les Pays-Bas, le Royaume-Uni, les Etats-Unis, l'Espagne, le Portugal ou la France ont écrit au Ministère des Affaires Etrangères

belge pour dire qu'ils n'allaient jamais appliquer cette loi, qu'ils étaient des nations souveraines protégées par des conventions internationales et que le droit belge ne les regardait pas. Des Missions diplomatiques comme celles de Russie ou de Chine qui emploient des centaines de travailleurs, et qui pourtant ne sont même pas enregistrées comme employeurs à la Sécurité sociale, ont continué à fonctionner comme avant, comme s'il n'y avait pas eu de loi !

Les Ministères des Affaires Etrangères et de l'Emploi ont d'abord cherché à calmer le jeu, ils se sont montrés compréhensifs avec les Missions diplomatiques, mais c'est de clarté et de fermeté que ces employeurs avaient besoin. Alors, la CNE, suivie par la Commission des Bons Offices, a écrit plusieurs fois à tous les diplomates, et encore bien plus de fois aux diplomates qui refusaient d'appliquer la loi. Et depuis, un par un, ils cèdent. Les Etats-Unis, la France, le Canada ont payé l'indexation à leurs travailleurs. Le Pakistan, l'Indonésie, la Birmanie, la Tanzanie, le Bangladesh ont déclaré leurs travailleurs à

la Sécurité sociale belge. L'Afrique du Sud, les Etats-Unis, l'Egypte paient désormais les heures supplémentaires. L'Inde et la Suisse ont revu leurs contrats de travail pour qu'ils correspondent au droit belge. Le Nigéria paie les préavis légaux, le Mexique accorde le congé parental. Nous serons en mai au tribunal contre l'Espagne pour les obliger à payer le double pécule de vacances.

Les Missions diplomatiques qui refusent d'appliquer la loi mènent un combat d'arrière-garde et elles le savent. L'ère de l'impunité, de l'opacité, de l'arbitraire, du non-respect de la loi et des travailleurs est terminée à jamais. La CNE se charge de le leur rappeler quotidiennement et de faire connaître leurs agissements. Ainsi le 15 juin prochain, lors de notre assemblée générale de tous les travailleurs, nous remettrons solennellement les Esclaves d'Or (Worst Embassy Awards) aux Missions diplomatiques qui sont les pires employeurs.

Dans quelques mois, nous installerons des délégations syndicales dans les ambassades, les consulats, les représentations permanentes, les missions régionales. Ce sera la seconde révolution dans ce secteur, où un grand nombre de diplomates interdisent à leurs travailleurs de se syndiquer. Mais rien ne peut freiner notre détermination, car comme a dit Victor Hugo : rien n'est plus puissant qu'une idée dont l'heure est venue.

Laure Mesnil

Il n'y a malheureusement pas que dans les missions diplomatiques que la concertation sociale n'est pas simple. Différents secteurs du Non Marchand en souffrent. Les délégués sont parfois confrontés à des directions qui ne veulent rien entendre.

Non Marchand



L'équipe à la une

MERCEDES : GRÈVE HISTORIQUE

En janvier dernier, les travailleurs de l'entreprise Mercedes sont partis trois jours en grève. Pendant plusieurs mois, des discussions étaient en cours autour de trois demandes formulées par les travailleurs. Rien n'aboutissait : les travailleurs ont décidé de montrer leur mécontentement face à cette décision. Rencontre.

Pourquoi vous êtes-vous mis en grève ?

Nous avons eu le sentiment de ne pas être pris au sérieux. Des sujets étaient à l'ordre du jour du conseil d'entreprise et des DS depuis des mois voire des années. Il n'y avait pas de volonté de la part de la direction d'améliorer les conditions financières difficiles d'une partie du personnel (ouvriers/employés pour la plupart) malgré des propositions plus que raisonnables. Nous avons dû rétablir le rapport de force.

L'équipe syndicale était-elle directement partante ?

Oui, l'équipe a toujours privilégié la négociation mais notre base était aussi dans l'attente de résultat. Suite à une assemblée du personnel, la décision collégiale a été prise de passer au niveau supérieur puisqu'il n'y avait pas d'avancement et qu'il y avait même une fin de non-recevoir en ce qui concerne les chèques-repas puisque selon la direction, il n'y avait pas de budget.

En quoi cette grève est historique pour votre entreprise ?

C'est la première fois de mémoire de délégués que l'entreprise est bloquée pour trois jours. Même lors des nombreuses restructurations, cela n'a pas été le cas. Mais à l'époque, la direction était encore belge. Il

y avait encore une concertation et un souci d'être une entreprise sociale pour son personnel. Actuellement, la seule chose qui les préoccupe est le côté financier.

Plusieurs assemblées du personnel ont conduit à un vote majoritaire de la part du personnel pour des actions plus dures. Toutes les activités sur le site de Woluwé ont été à l'arrêt.

L'action a aussi fait boule de neige, en suscitant des actions spontanées auprès d'autres filiales du groupe, ce qui traduit un malaise très profond au sein du groupe.

Qu'avez-vous obtenu ?

Nous avons obtenu des avancées sur nos trois revendications :

1. Des chèques-repas de 3,50€ pour le personnel du Own-retail (filiales du groupe) ne disposant pas d'un véhicule de société.
2. Pour le Own-retail, une prime de 1.250€ suivant une CCT90 et le siège social un bonus de 2% suivant un target, ceci pour tous les salariés n'ayant pas de rémunération variable.
3. De meilleures conditions salariales pour les vendeurs de véhicules d'occasion avec notamment un salaire garanti de 2.500€ brut.

Avec quel(s) sentiment(s) en ressort l'équipe syndicale ?

Nous avons le sentiment ou même la certitude que notre équipe syndicale en front commun s'est renforcée. Nous sommes maintenant conscients de notre pouvoir. Certaines choses étaient impossibles techniquement ou localement : avec l'action, cela s'est subitement débloqué.

Ensuite, nous avons aussi un sentiment de gratitude envers nos permanents qui nous ont soutenus et conseillés dans toutes les étapes de la grève.

Comment les travailleurs ont-ils vécu cette grève ?

Nous avons reçu énormément de marques de soutien du personnel toute catégorie confondue (ouvriers, employés et cadres) avec bien évidemment des réactions mitigées de cadres de plus haut rang. La solidarité s'est renforcée auprès des travailleurs du retail quel que soit le statut. Et une solidarité insoupçonnée entre les filiales du groupe s'est mise en place. Aucune autre filiale n'a voulu court-circuiter l'action de Woluwé.

Comment envisagez-vous l'avenir ?

Avec sérénité ! Nous sommes certains que l'action a servi de leçon à la direction et qu'elle nous prendra au sérieux dorénavant. Ensuite, nous l'envisageons avec un pincement au cœur puisqu'en 2019 le groupe belge a été divisé en 5 sociétés distinctes et que la structure sociale changera aux prochaines élections sociales de 2020. Mais ce qui est sûr, c'est que la solidarité entre les entités restera. En cas de problème, nous ferons front.

Propos recueillis par Alice Mazy

Temps partiel involontaire ? La CNE vous accompagne !



Dans certains secteurs, il est très difficile voire impossible d'obtenir un contrat à temps plein. On parle alors de temps partiel « involontaire ». Si c'est votre cas, voici les règles à connaître et les pièges à éviter... Pour tirer le meilleur de votre contrat, suivez les conseils de la CNE !

Contrat

Votre contrat de travail est dit « à temps partiel » si la durée de votre travail est inférieure à celle d'une personne occupée dans les liens d'un contrat à temps plein. Le contrat de travail doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu (minimum 1/3 temps plein (moyenne par semaine) et 3 heures par jour) ainsi que l'horaire (fixe ou variable). Dans tous les cas, votre employeur doit vous avertir de votre horaire au moins 5 jours à l'avance (certaines conventions d'entreprise et de secteur prévoient un délai plus long).

Principe de proportionnalité

Un travailleur à temps partiel bénéficie d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein. Ce principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, y compris donc les avantages extra-légaux, comme le nombre de chèques-repas et d'éco-chèques, le montant de l'assurance-groupe ou de l'assurance hospitalisation, la voiture de société... ainsi que vos droits, de manière générale.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures comprises entre l'horaire à temps partiel et l'horaire à temps plein. L'employeur ne peut pas vous les imposer : votre accord est indispensable. Ces heures sont payées à 100 %. À partir d'un certain nombre d'heures complémentaires, la loi prévoit trois possibilités pour vous : un repos compensatoire, un sursalaire ou une révision du contrat. N'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat de votre région pour en savoir plus.

Postes vacants

L'employeur est tenu, sous peine d'amende, de vous prévenir en priorité et par écrit de tout emploi vacant dans l'entreprise. La convention collective de travail n° 35 (CCT35) vous permet en effet d'obtenir plus d'heures de travail en étant prioritaire pour bénéficier d'un emploi vacant ou d'heures complémentaires qui se libèrent dans l'entreprise.

Attention : maintenez vos droits en sécurité sociale !

Si vous acceptez un travail à temps partiel pour échapper au chômage, n'oubliez pas de demander le « maintien de vos droits » auprès de l'ONEM, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service (formulaire C131A). Cette démarche est indispensable pour bénéficier des allocations de chômage complètes si par la suite vous perdez votre emploi à temps partiel ou devenez chômeuse ou chômeur temporaire. Via le même formulaire, vous pouvez également demander, sous certaines conditions, une allocation de garantie de revenu (AGR) pour compléter votre revenu à temps partiel. Sachez que dans ce cas, vous êtes soumis, depuis la décision du gouvernement Michel, au contrôle des chômeurs et donc tenu de prouver la recherche active d'un deuxième emploi à temps partiel ou d'un emploi à temps plein.

En savoir plus

Consultez notre brochure complète « Travailler à temps partiel, les règles à connaître, les pièges à éviter » auprès de votre équipe CNE ou sur www.lacne.be.



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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro Jalil Bourhidane Solange Duriau Claude Lambrechts Martine le Garroy Etienne Lebeau Laure Mesnil Alice Mazy Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck Saïd Zaoudi
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard

QUAND LES FEMMES S'ARRÊTENT...



C'est une première en Belgique : la CNE a décidé de soutenir le mouvement mondial de la « Grève des femmes » le 8 mars - journée internationale des droits des femmes. Dans d'autres pays, chaque année, les femmes s'arrêtent et manifestent par millions pour exiger le respect. Nous voulons créer en Belgique cette tradition de lutte. Pourquoi ?

D'abord parce que les **injustices faites aux femmes nous sont insupportables**. Le travail des femmes est soit mal payé, soit pas payé du tout (ce sont elles qui font l'essentiel des milles travaux gratuits de soins aux enfants, aux âgés, aux familles : des tâches non payées mais évidemment indispensables à tout le monde). Au total, l'écart salarial aux dépens des femmes (page 7) est de presque 8% sur chaque heure de travail, de plus de 20% à la fin de mois, et de 30% sur les pensions. Et le gouvernement sortant a encore aggravé plusieurs de ces injustices (pages 4 et 5).

En particulier, **les restrictions imposées par le gouvernement Michel** dans la Santé et le Social pèsent lourdement sur les épaules des femmes. Qui va s'occuper des bébés ou des enfants malades s'il manque de crèches ou de services sociaux ? Qui va « choisir » le temps partiel ou de renoncer à un poste plus intéressant parce qu'il faut prendre soin des proches - surtout quand on détricote les services sociaux ?...

Les femmes sont aussi victimes de violences multiples. Des siècles de patriarcat ont construit un monde où la majorité des femmes (certaines s'en sortent bien, et elles doivent être spécialement solidaires de leurs consœurs) a de bonnes raisons de craindre les regards, les paroles et les gestes des hommes, dans leur foyer, au boulot, dans la rue, dans les médias et les stéréotypes. Combien d'affaires Weinstein, combien de « ligues du Lol », faudra-t-il pour

que cette évidence s'impose : **chaque femme, quels que soient sa couleur de peau, son âge, ses choix, a droit au respect, chaque jour.**

Cela fait des dizaines d'années que les femmes - et la CNE avec elles - manifestent, protestent, expliquent, demandent. Au rythme où les choses progressent, le monde où une petite fille sera vraiment l'égale d'un petit garçon devrait se réaliser vers l'an 3019. Et encore, à condition de ne pas reculer avec des gouvernements comme celui de Ch. Michel.

Alors, maintenant, stop ! Nous voulons, avec le collectif « 8maars », montrer que, quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête. Nous appelons toutes les femmes à faire la grève ce 8 mars : arrêter le boulot, rejoindre les fêtes et les rassemblements féministes. Arrêter de prendre soin des autres, arrêter de consommer. Et nous appelons évidemment les hommes à les soutenir. Ni face aux patrons, ni face aux colonisateurs, ni à n'importe quelle oppression, la justice n'a jamais été obtenue en le demandant avec des larmes ou avec des sourires. Cette année, nous essayons autrement : par la grève.

La grève : cette vieille invention qui nous a conféré la plupart de nos droits. La grève, que les bien-pensants et la bourgeoisie trouvent toujours « déplacée », mais que les écoliers ont réinventée ces semaines-ci pour obliger les gouvernements à entendre l'urgence climatique.

Dans « grève » il y a « rêve » : le nôtre est celui d'une société juste, de respect intégral des femmes, des hommes et de la nature. Ce rêve ne nous sera pas offert par miracle : nous irons le chercher, ensemble.

La CNE