

Syndicaliste

Le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 février 2022 / n° 959



MARIA BOSSE

Pour quelle pension?

DOSSIER

6-7
Crise énergétique
Nous avons besoin
de solutions d'avenir

14
Orpea
Le commerce
de l'or gris au détriment
des résidents

15-17
Campagne wallonne
Revaloriser
les métiers
essentiels



Sommaire

- LA CSC COMMUNIQUE**
2 Participez à notre communication militante
Le site web fait peau neuve
- NOUVELLES**
3-5 **Un mini-tax shift au 1^{er} avril:** pour les travailleurs cette fois
- NOUVELLES**
6-7 **Crise énergétique:** nous avons besoin de solutions d'avenir
8-9 **Loi sur la norme salariale:** une assemblée pour faire le point
- MESURES CORONA**
10-11 **Omicron:** nouvelles mesures
- EN ACTION**
12 **Titres-services:** le «grand nettoyage» du secteur a commencé
13 **Sans-papiers:** entre malentendu et mensonge
14 **Orpea:** le commerce de l'or gris au détriment des résidents
- CAMPAGNE WALLONNE**
15 **Revaloriser les métiers essentiels**
16-17 **Sophie Voortmans:** «Au sein de l'hôpital, tous les métiers sont essentiels»
- DOSSIER «MARIA BOSSE»**
18-19 Les femmes bossent. Pour quelle pension?
Bernadette Capillon, ancienne travailleuse dans la grande distribution
20 Edith Cerisier, travailleuse en titres-services
21 Quelles difficultés rencontrent les travailleuses avec leurs pensions?
- DANS L'ENTREPRISE**
22-23 **Retour au travail:** respecter les travailleurs malades
24 **Agenda CPPT-CE de mars**



Participez à notre communication militante

La CSC souhaite vous soutenir au mieux dans votre travail de délégué.e et/ou de militant.e: par le biais de notre site internet, des médias sociaux, des bulletins d'information numériques et de la revue Syndicaliste.

Bien sûr, il est toujours possible de s'améliorer. Et c'est là que nous avons besoin de votre aide. Quelques sessions numériques (soirs de semaine) seront organisées pour réfléchir et évaluer notre communication. Intéressé.e d'y participer?

Envoyez-nous un message avec vos coordonnées (nom, centrale, nombre d'années à la CSC, motivation) à communication.militants@acv-csc.be! À bientôt!

Le site web fait peau neuve

Le site internet de la CSC a bénéficié tout récemment d'un relooking: un nouveau design pour une meilleure lisibilité. Il est désormais plus clair et plus facile à utiliser.

Rendez-vous sur www.lacsc.be



colophon

Photo de couverture: Femmes CSC
Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles
Secrétariat de rédaction:
Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83
Courriel: dcoppieters@acv-csc.be
Site Internet: www.lacsc.be
Éditrice responsable: Dominique Leyon
Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Riccardo Riva, Hilde van Lancker.
Lay-out: Gevaert Graphics
Imprimerie: 't Hooft



Le mini tax shift coûtera 300 millions à la sécurité sociale sur une base annuelle. Une compensation a été prévue. La contribution la plus importante proviendra d'une augmentation des accises sur le tabac.

Un mini tax shift au 1^{er} avril Pour les travailleurs cette fois

La CSC dénonce depuis des années le problème du piège aux bas salaires, également appelé piège à la promotion ou piège au revenu. Cela signifie que lorsqu'un bas salaire est augmenté, une partie de l'augmentation est perdue en raison de la disparition ou de la diminution des avantages particuliers accordés à ces bas salaires. Nous avons longtemps prêché dans le désert et la situation n'a cessé d'empirer. Suite à la décision du gouvernement fédéral d'intervenir dans les coûts de l'énergie qui ne cessent d'augmenter (voir p.6-7), celui-ci a finalement apporté une première réponse sous la forme d'un mini-tax shift d'un montant de 300 millions d'euros sur une base annuelle. Cette mesure ainsi que l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel en exécution de l'accord social pour 2021-2022 entreront en vigueur le 1^{er} avril 2022. Cette réponse du gouvernement reste toutefois largement insuffisante. Ce sont les employeurs, les passagers aériens et surtout les fumeurs qui paieront la facture.

Des salaires bruts qui s'envolent en fumée

Les travailleurs à bas salaires verront une partie du produit d'une augmentation du salaire brut s'envoler en fumée en raison d'une combinaison de facteurs. À l'augmentation de la cotisation ONSS personnelle et de l'impôt des personnes physiques viennent s'ajouter:

- la diminution proportionnelle ou la suppression du bonus social et du bonus à l'emploi;
- la diminution ou la suppression du bonus fiscal;
- un assujettissement croissant des salaires les plus bas à la cotisation spéciale de sécurité sociale (CSSS);
- éventuellement, la diminution, voire la suppression, des prestations sociales (allocations familiales, allocations d'étude, logement social à loyer modéré, interventions majorées dans les soins de santé...).

Ce phénomène est renforcé par la diminution ou la suppression de la réduction des cotisations patronales pour les tra-

vailleurs à bas salaires. Aujourd'hui, les employeurs bénéficient déjà d'une réduction pour les bas salaires pour les salaires bruts jusqu'à 3.196 euros par mois. À partir du 1^{er} avril 2022, une réduction patronale sera également appliquée sur les cotisations patronales pour les salaires inférieurs à 1.850 euros par mois, en exécution de l'accord social pour 2021-2022, afin de compenser le surcoût découlant de l'augmentation de 76,28 euros bruts du salaire mensuel minimum. Les employeurs qui souhaitent ou qui doivent par la suite payer un salaire brut plus élevé à leurs travailleurs les moins bien rémunérés se voient ainsi récompensés par une réduction encore plus importante des cotisations patronales.

Probable augmentation des salaires minimum au 1^{er} avril

Une précision concernant cette augmentation du salaire minimum: jusqu'au 1^{er} avril, on ne toucherait pas aux 76,28 euros et aux 1.850 euros, conformément à ce que prévoyait l'accord social. Compte

tenu de l'accélération de l'inflation, il est déjà question de trois dépassements de l'indice-santé (le troisième surviendra probablement encore ce mois-ci). Aussi, le CNT a décidé d'appliquer une indexation complète. Avec trois augmentations de l'index, on parle alors, au 1^{er} avril, d'une augmentation de 80,95 euros pour les travailleurs (accompagnée de ce fait d'une nouvelle augmentation du bonus à l'emploi) et, pour les employeurs, d'un plafond salarial de 1.963,23 euros pour les très bas salaires. La CCT n° 43/15 du CNT va être adaptée en ce sens. Le nouveau salaire minimum devrait ainsi être porté à 1.806,18 euros bruts par mois au 1^{er} avril 2022 et le bonus social à l'emploi à 228,48 euros, auquel vient s'ajouter un bonus fiscal à l'emploi de 75,72 euros.

Le plafond du bonus à l'emploi enfin relevé

Le gouvernement Di Rupo avait, en son temps, instauré une liaison automatique du montant maximum du bonus social à l'emploi au salaire minimum interprofessionnel (qui s'élève actuellement à

12,65% de ce montant). Cette mesure venait s'ajouter à l'indexation classique.

De ce fait, les trois augmentations du salaire minimum découlant de l'accord social pour 2021-2022 débouchent automatiquement sur un bonus maximum plus élevé au 1^{er} avril 2022, au 1^{er} avril 2024 et au 1^{er} avril 2026. On évite ainsi qu'une partie de cette augmentation soit écrémée par une augmentation de la cotisation personnelle pour la sécurité sociale (en raison de la diminution du bonus à l'emploi). Il y a toutefois un effet collatéral, à savoir que tous les travailleurs dont la rémunération est supérieure au salaire minimum et inférieure à un salaire mensuel brut de 2.717,30 euros (plafond actuel) sont gagnants étant donné qu'ils ont droit à une partie du bonus à l'emploi. Plus le salaire est bas, plus le bonus est important. Revers de la médaille: plus le plafond du bonus à l'emploi est élevé, plus son démantèlement doit être abrupt pour devenir inexistant pour un salaire de 2.717,30 euros. Le piège à la promotion s'en trouve donc renforcé: chaque euro d'augmentation salariale s'accompagne d'une diminution du bonus à l'emploi. Nous plaçons depuis longtemps déjà pour éviter ce piège en relevant ce plafond de manière substantielle. Le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, a repris cette idée. D'après nos calculs, le plafond qui devrait normalement s'élever à 2.771,65 euros à partir du 1^{er} avril devrait ainsi passer à 2.848,01 euros bruts. Cette mesure bénéficie non seulement à tous les travailleurs dont le salaire est compris entre 2.771,65 et 2.848,01 euros, mais également à tous les salaires se situant entre le salaire minimum et 2.771,65 euros. Déception: cette augmentation est unique. On revient ensuite à l'indexation normale, ce qui signifie que le piège aux bas salaires risque à nouveau de s'accroître lors d'une prochaine augmentation du salaire minimum.

Une cotisation spéciale moins élevée pour les bas et moyens salaires

Au piège aux bas salaires dû au bonus social et au bonus fiscal à l'emploi est

venu s'ajouter le piège aux bas salaires occasionné par la cotisation spéciale de sécurité sociale (CSSS). Il s'agit en fait d'un impôt supplémentaire pour les travailleurs, intégré dans l'impôt final sur le revenu net imposable du ménage, mais avec une retenue anticipée sur le salaire mensuel. À la fin du siècle dernier, cette cotisation ne visait que les revenus moyens et élevés, mais les plafonds n'ont jamais été indexés. De ce fait, un impôt final supplémentaire est aujourd'hui déjà dû à partir d'un revenu de ménage d'à peine 18.592 euros par an. Bientôt, même un travailleur ayant un salaire minimum à temps plein devra payer une CSSS! Le travailleur individuel se voit déjà imposer cette retenue à partir d'un revenu brut d'à peine 1.945,38 euros par mois, soit un revenu juste supérieur au revenu minimum. Pour un nombre croissant de travailleurs à bas salaires, la réduction ou la suppression du bonus à l'emploi suite à une augmentation salariale s'est accompagnée d'une (augmentation de la) CSSS.

Ces dernières années, nous avons également dénoncé cet effet pervers, tout comme nous avons dénoncé le caractère dégressif de la cotisation. Celle-ci est en effet plafonnée à maximum 731,28 euros

par an. Les ménages avec un revenu net imposable supérieur à 60.161,85 euros paient tous le même montant. Exprimé en pourcent, l'impôt diminue donc proportionnellement au revenu. Autre chose encore: ce pourcentage diminue lors de chaque indexation ou augmentation salariale alors qu'un nombre toujours croissant de travailleurs à bas salaires doivent sans cesse payer plus. Cette situation a amené le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, à prendre une initiative. Notre demande prioritaire n'a cependant pas été rencontrée. Nous voulions avant tout une indexation, avec effet rétroactif, du montant plancher, de sorte que les travailleurs à bas salaires ne soient pas doublement pénalisés par une augmentation salariale. Cette demande n'a jamais été mise sur la table, même par les partis socialistes. Les taux supérieurs au montant plancher, par contre, ont été adaptés. Le gouvernement a finalement retenu le scénario qui limite les efforts aux bas salaires et aux salaires moyens, avec une amélioration substantielle pour les bas revenus, ce qui contribue à réduire le piège aux bas salaires. C'est appréciable. La retenue mensuelle sur le salaire est également adaptée en conséquence.

Quelle va être la situation?

Isolés

Revenu annuel net imposable (en euros)	Taux (%)
0 - 18.592,02	0
18.592,03 - 21.070,96	5 au lieu de 9
21.070,96 - 37.344	1,3
37.344 - 40.997,26	4,009 au lieu de 1,3
40.997,2 - 60.181,95	1,3
➤ 60181,95	0

Ménages (imposition commune)

Revenu imposable net (en euros)	Taux (%)
0 - 18.592,02	0
18.592,03 - 21.070,96	5 au lieu de 9
21.070,97 - 60.181,95	1,3
60.181,96 - 74.688	0
74.688,01 - 81.994	1,3629 au lieu de 0
➤ 81.994	0

Élément nouveau: pour la première fois, une distinction est faite dans l'impôt final entre les isolés et les ménages, ce qui n'est pas le cas actuellement.

À l'heure actuelle, la cotisation spéciale est calculée comme suit, tant pour les isolés que pour les ménages:

- 0 euro en-deçà de 18.592,02 euros;
- 9% sur la tranche supérieure, jusqu'à 21.070,96 euros;
- 1,3% sur la tranche supérieure, jusqu'à 60.161,85 euros;
- 0 euro sur la tranche supérieure, c'est-à-dire maximum 731,28 euros à payer, quel que soit le revenu du ménage.

En ce qui concerne la limite inférieure, rien ne change (voir supra). Il n'y aura même pas d'indexation à l'avenir. Rien ne change non plus pour la cotisation maximum pour les salaires élevés (931,28 euros), hormis le fait que les ménages soumis à une imposition commune n'atteindront ce montant qu'à partir de 81.994 euros au lieu de 74.688 euros.

Des calculs plus pointus sont nécessaires pour pouvoir estimer l'impact de ces mesures sur les différents types de ménages et les différents niveaux de revenus, notamment parce que la structure est pour le moins étrange (surtout pour les ménages). Notons toutefois ceci:

- les principaux problèmes subsistent: pas d'indexation des plafonds. De ce fait, les bas revenus seront de plus en plus nombreux à devoir payer la cotisation spéciale, avec un montant de plus en plus élevé alors que les revenus élevés verront le taux de cotisation diminuer proportionnellement à leur salaire;
- une partie des travailleurs pouvant bénéficier du bonus à l'emploi devra payer la cotisation, ce qui contribue à renforcer le piège aux bas salaires, même si c'est moins marqué que par le passé. Cette absurdité n'est pas levée;
- c'est surtout la diminution de 4% du taux dans la tranche la plus basse (la moins imposée) qui est la bienvenue pour atténuer le piège aux bas salaires;
- la différenciation qui est faite entre les isolés et les ménages se justifie (vu la

différence de capacité contributive entre un isolé et un ménage qui doit s'en sortir avec le même revenu), mais comment expliquer qu'elle ne s'applique qu'à partir de 37.344 euros?

Compensations pour la sécurité sociale

Sur une base annuelle, cette double opération devrait coûter 300 millions d'euros à la sécurité sociale des travailleurs salariés (dont 225 millions dès 2022). Lors de la confection du budget pour 2022, trois mesures ont été prévues pour compenser cette perte de recettes :

- adaptation des subventions salariales fiscales pour les employeurs par le biais du non-versement du précompte professionnel (100 millions d'euros sur une annuelle);
- instauration d'une taxe sur les vols courts en avion (40 millions d'euros sur une base annuelle);
- augmentation des accises sur le tabac (160 millions d'euros sur une base annuelle).

200 millions d'euros doivent servir à financer la baisse de la cotisation spéciale. Pour ce faire, le financement alternatif sera augmenté, c'est-à-dire la part des recettes de la TVA et du précompte mobilier qui va à la sécurité sociale: 150 millions cette année, 200 millions à partir de l'année prochaine. Cette compensation implique bien entendu aussi une diminution de la dotation d'équilibre.

Il reste alors encore 100 millions pour financer l'augmentation du bonus à l'emploi. Cette mesure devrait en principe également être réglée par le financement alternatif. Aucune décision n'a cependant encore été prise.

100 millions d'économies sur les subventions salariales fiscales

Il s'agit ici de toute une série de mesures techniques portant sur le large éventail de subsides accordés aux employeurs par le biais de dispenses de l'obligation de reverser le précompte professionnel

payé sur le salaire de leurs travailleurs pour les formes de travail suivantes: travail supplémentaire, travail en équipes, travail de nuit, recherche scientifique, culture des champignons, dragueurs, marine marchande, pêche maritime et remorqueurs. Ces mesures sont souvent très techniques.

Selon nous, la mesure la plus importante est le durcissement des subsides pour le travail en équipes et le travail de nuit. Ces subsides sont limités aux entreprises qui paient des primes d'équipes ou des primes de nuit à leurs travailleurs. Or, le montant minimum n'a jamais été précisé. Un montant approximatif suffisait. Le montant de la prime est à présent fixé à 2% pour le travail en équipes et à 12% pour le travail de nuit et ce à partir du 1^{er} avril 2022.

Ces pourcentages ne sont pas très élevés. Une condition devra toutefois être remplie à partir du 1^{er} avril 2024: les primes doivent être inscrites dans une CCT, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail. Comme si les employeurs avaient besoin de deux ans pour se conformer à cette règle...

La taxe sur les billets d'avion devient réalité et devrait rapporter 40 millions d'euros. Cette nouvelle taxe sera due à partir du 1^{er} avril 2022, mais elle ne se limitera pas aux vols de courte distance:

- vols de maximum 500 kilomètres: 10 euros;
- vols plus lointains au sein de l'Espace économique européen, vers le Royaume-Uni et la Suisse: 2 euros;
- vols plus lointains en-dehors de cette zone: 4 euros.

Les fumeurs rapporteront 160 millions supplémentaires

Les accises sur le tabac sont une nouvelle fois majorées. Elles s'appliqueront à tous les produits du tabac à partir du 1^{er} avril 2022.

| Chris Serroyen et Ive Rosseel |



La TVA sur l'électricité ne sera abaissée de 21% à 6% que du 1^{er} avril au 30 juin, soit bien trop tard par rapport aux grands froids hivernaux.

Crise énergétique

Nous avons besoin de solutions d'avenir

Les prix énergétiques atteignent des sommets. Pour les consommateurs qui ont un contrat variable, cette envolée des prix dure déjà depuis un an. Sur la base de la hausse persistante des prix sur les marchés, à terme, les consommateurs qui ont un contrat fixe qui vient prochainement à échéance doivent, eux aussi, s'attendre à une hausse substantielle de leur facture annuelle et de leurs factures d'acompte. De plus en plus de ménages, et pas seulement les pauvres, se trouveront donc en situation de pauvreté énergétique. À court terme, il n'existe aucune solution face à l'envolée des prix.

Après moultes tractations politiques, une série de mesures ont été prises afin d'apporter une réponse à court terme à ces évolutions inquiétantes.

La prolongation du tarif social élargi, dont bénéficiait un million de ménages, ne faisait, à juste titre, plus guère de doute. Mais ce dispositif n'a, hélas, été prolongé que jusque fin juin, ce qui provoquera probablement ensuite un choc financier désastreux pour bon nombre de ménages.

La question essentielle était de savoir ce que le gouvernement proposerait en plus à ceux qui n'ont pas droit au tarif social. La TVA ne sera abaissée, sur l'électricité uniquement, de 21% à 6% qu'à partir d'avril, soit bien trop tard pour les grands froids hivernaux. Pourtant, l'essentiel de la population utilise encore des carburants fossiles pour se chauffer. Cette me-

sure n'a été mise en œuvre que jusqu'au 1^{er} juillet, alors qu'à cette date, les prix du marché n'auront pas encore recommencé à baisser. À partir de juillet, cette baisse de la TVA sera compensée par des accises, que l'on peut plus facilement adapter pour ajuster la facture si les prix augmentent encore. À cela s'ajoute une «prime chauffage» unique de 100 euros sur la facture d'électricité. Le gouvernement a choisi de travailler par le biais de la facture d'électricité parce que chaque Belge en a une, tandis que tout le monde ne se chauffe pas au gaz. En tout cas, comme pour le tarif social élargi, en été, chacun devra de nouveau se débrouiller comme il peut, en espérant que les prix du marché auront baissé.

Un emplâtre sur une jambe de bois

En 2019, soit avant la pandémie et la flambée des prix, la Commission de régu-

lation de l'électricité et du gaz (Creg) a décrit la part de la facture de l'électricité et du gaz dans le budget des ménages belges:

- la part de la facture de l'électricité et du gaz est particulièrement problématique pour les isolés et les familles monoparentales;
- les ménages belges qui en ont besoin ne peuvent pas tous profiter des tarifs sociaux. Cela ne dépend pas seulement du montant de leurs revenus, mais aussi de leur statut;
- au moins 400.000 ménages belges se trouvent en situation de pauvreté énergétique, parce qu'ils consacrent plus de 10% de leur budget disponible (hors logement) aux dépenses énergétiques.

Les hausses des prix et les perspectives signifient que l'énergie constituera bientôt un problème de paiement fondamental pour une très grande partie de la population. En octobre dernier déjà, la CSC avait formulé les propositions suivantes, que cette crise énergétique requiert:

- l'extension du tarif social de l'énergie, durant la pandémie, de 450.000 à un million de ménages: cette mesure doit revêtir un caractère permanent, du moins jusqu'à ce que le

marché se tasse. Il faut aussi être davantage attentif aux nombreux ménages des catégories de revenus inférieurs qui n'ont pas encore fait valoir leur droit au tarif social.

- l'extension et la révision du système du tarif social de l'énergie pour ceux qui ne jouissent actuellement pas de ce droit, malgré que les revenus disponibles du ménage soient modestes. À court terme, il faut aussi envisager l'opportunité de prendre des initiatives supplémentaires via les fonds existants pour les bas revenus.
- Des «quick wins» tels que l'instauration d'accises flexibles. La baisse du taux de TVA à 6% sera négative à long terme à cause du ralentissement de l'index. En effet, l'indice-santé est déjà en décalage (inférieur) par rapport à l'inflation. Le nouveau dépassement de l'indice-pivot aura un retard probable de six mois.

Les mesures que le gouvernement a prises coûteront un milliard jusqu'au 1^{er} juillet. Pour le ménage moyen, ceci ne représente, en plus du chèque, qu'une réduction de quelques dizaines d'euros par an. Pourtant, sur les acomptes mensuels des factures d'énergie, la différence est bien plus sensible. Un ménage moyen payait en moyenne 90 euros par mois pour le gaz. Aujourd'hui, il doit payer en moyenne plus de 300 euros.

La vraie crise énergétique reste à venir

La prolongation du tarif social élargi, pour environ un million de ménages à faibles revenus, est certainement une mesure positive mais, en même temps, il s'agit du minimum absolu pour une réponse sociétale à ce choc. Toutefois, le printemps ne marquera pas la fin de cette crise énergétique. Les luttes géopolitiques en cours, les changements climatiques et la forte demande d'énergie pourraient bien maintenir les prix du marché à des niveaux sans précédent pendant des années. Face à de tels prix,

«L'énergie renouvelable est, à terme, la seule acceptable et abordable.»

Thomas Vael

le tarif social n'est pas accordé sur une base suffisamment large. Les locataires d'appartements, les jeunes ménages à deux revenus, les parents isolés, les pensionnés, etc. devront tous réduire d'autres dépenses pour avoir chaud cette année. De plus, aucun effort supplémentaire n'est réalisé pour toucher réellement tous ceux qui pourraient bénéficier du tarif social.

Une seule solution: des modifications durables et déterminées

Le gros problème à long terme est que la facture énergétique actuelle n'incite pas à investir pour renforcer la transition énergétique. Aujourd'hui, les gens éparg-

nent pour pouvoir payer leur facture d'énergie (fossile), au lieu de procéder à des rénovations énergétiques axées sur l'avenir. Il faut donc plus qu'un simple ajustement: actuellement, le prix élevé de l'électricité fait obstacle à la nécessaire électrification des logements (chauffage et cuisine) et des transports.

De plus, notre patrimoine immobilier est ancien, ce qui accroît la consommation. À long terme, le seul scénario envisageable consiste à accélérer la production d'énergies renouvelables et les économies d'énergies via l'installation (commune) de panneaux solaires et/ou de systèmes de pompe à chaleur, combinés à des rénovations en profondeur. Il faut profiter des leçons de cette crise pour prendre, en cette matière également, les décisions politiques nécessaires (et atteindre les objectifs climatiques intermédiaires). En tout cas, les énergies renouvelables sont, à terme, les seules énergies acceptables et financièrement abordables.

| Thomas Vael |



Au moins 400.000 ménages belges se trouvent en situation de pauvreté énergétique, parce qu'ils consacrent plus de 10% de leur budget (hors logement) aux dépenses énergétiques.

Loi sur la norme salariale

Une assemblée pour faire le point

Jeudi 27 janvier, les affiliés de la CSC, FGTB et CGSLB avaient rendez-vous avec leurs représentants syndicaux fédéraux et régionaux et avec les représentants des différents partis politiques présents dans le paysage bruxellois. Un rendez-vous virtuel, traduit dans les deux langues, qui a permis à chacun de s'exprimer à propos de la modification souhaitée - ou non - de la loi sur la norme salariale.

La loi sur la norme salariale, c'est quoi?

La loi sur la norme salariale, aussi appelée «loi de 96» ou «loi de sauvegarde préventive de la compétitivité», est une loi qui a vu le jour en 1996 et qui a été revue (et durcie) par le gouvernement Michel en 2017.

Cette loi encadre l'évolution des salaires dans notre pays. Son but est de maintenir l'évolution de nos salaires dans des marges acceptables afin de ne pas compromettre la compétitivité de nos entreprises, surtout en comparaison avec trois de nos pays voisins: l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

À l'origine de la marge misérable de 0,4% d'augmentation salariale pour les deux prochaines années qui figure dans le dernier accord interprofessionnel (AIP), cette loi est aujourd'hui obsolète aux yeux des syndicats. Elle doit être modifiée au profit d'une plus grande liberté de négociation des salaires dans les secteurs et les entreprises.

La position syndicale

Après avoir souligné tout l'intérêt démocratique de cette assemblée, la secrétaire générale de la CSC, Marie-Hélène Ska, a voulu pointer le caractère aujourd'hui inapplicable de la loi sur la norme salariale. Inapplicable car «les cal-

culs qui ont été faits pour aboutir au chiffre de 0,4% se basent sur des prévisions hypothétiques de ce que pourrait être l'économie belge, en s'appuyant sur les années de la période Covid...». Des prévisions qui se basent donc sur des années tout à fait anormales, et qui ne devraient pas refléter la véritable santé future de notre économie. Inapplicable également car «le gouvernement s'est rendu compte par lui-même qu'il fallait passer outre la loi de 96. Malgré la limite de 0,4% imposée, il a constaté en mai dernier qu'il fallait donner des primes au-delà de la norme salariale aux travailleurs de certains secteurs pour conserver leur pouvoir d'achat.

Pour les syndicats, la loi sur la norme salariale ne doit pas être supprimée mais modifiée. Les revendications syndicales communes sont les suivantes:

1. La norme établie par cette loi doit être indicative, et non impérative, ceci afin de rendre la liberté de négociation salariale aux secteurs et aux entreprises.
2. Cette norme indicative doit être calculée plus précisément. Il faut que la comparaison entre la Belgique et nos pays voisins se fasse autour d'une mesure commune incontestable: les coûts salariaux horaires réels.
3. Il faut intégrer au calcul l'ensemble des éléments qui constituent le coût salarial, dont les 8 milliards de subvention salariale qui ont été octroyés ces dernières années.

Lors de cette grande assemblée, plusieurs affiliés de différents secteurs en difficulté ont eu l'occasion d'interpeller les représentants politiques présents et de leur expliquer leur situation.

Reste aux partis politiques favorables à une modification de la loi de 96 de former une majorité afin de pouvoir transformer leurs volontés en résultats concrets.



| Tom Meremans |

Les positions politiques présentes à l'assemblée

Pour une modification de la loi

Écolo-Groen - Gilles Vanden Burre, député fédéral

Leur programme prévoit la révision de la loi de 1996, notamment dans le sens d'une appréciation de la compétitivité par secteur d'activités. Ils veulent inclure dans le calcul le prix de l'énergie et introduire des notions un peu plus éloignées comme l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

PTB-PVDA - Maria Vindevoghel, députée fédérale

Selon le PTB-PVDA, la mesure de la compétitivité sous l'angle des salaires est une spirale qui entraîne les travailleurs belges et ceux des pays voisins vers le bas. La crise a permis de voir qui est essentiel pour faire tourner le pays: les travailleurs, pas les actionnaires. Les travailleurs ont contribué aux bénéfices de l'entreprise; ils doivent donc avoir leur place dans la redistribution de ceux-ci, en commençant par pouvoir négocier librement leurs augmentations de salaire.

Vooruit - Hannelore Goeman, cheffe de groupe au parlement flamand

La marge salariale doit être indicative. Leur programme pour la prochaine législature comprend également l'augmentation du salaire minimum, la réforme des pensions, la garantie du financement de la sécurité sociale et la revalorisation des soins de santé. Les travailleurs doivent recueillir les fruits de leur labeur.

PS - Ahmed Laaouej, député fédéral

Il faut modifier la loi de 1996 en supprimant les correctifs du calcul et en tenant compte de toutes les aides publiques dont bénéficient les entreprises. Le député PS attire l'attention sur le piège que constitue l'amélioration du salaire net par le biais d'une réforme fiscale. Le salaire brut alimente la sécurité sociale ainsi que le budget de l'État, et donc bénéficie indirectement aux travailleurs.

Défi - Michaël Vossaert, député bruxellois

Défi rappelle que nombre d'accords conclus entre interlocuteurs sociaux sont profitables au pays. Il faut leur faire confiance et leur rendre la liberté de négocier les salaires. Défi est favorable à la révision, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, des biais de la loi sur les salaires, comme la suppression du handicap historique ou de la marge de sécurité.

Contre une modification de la loi

Open VLD - Tania De Jonge, députée fédérale

La modification de la loi n'est pas prévue dans l'accord gouvernemental et ne le sera sans doute pas après non plus. La Belgique est une petite économie exportatrice: des salaires trop élevés constituent une menace pour l'emploi. Pour améliorer le pouvoir d'achat, déjà protégé par l'indexation automatique, l'Open VLD préconise une réforme fiscale qui augmente le salaire net.

MR - Georges-Louis Bouchez, sénateur

Pour le MR, si on remet en cause la loi de 1996, on doit aussi reparler de l'indexation automatique des salaires. Pour augmenter leur pouvoir d'achat, il préconise une réforme fiscale qui améliore le salaire net des travailleurs. Pour la financer, il veut améliorer l'efficacité de l'État et augmenter le taux d'emploi très bas en Wallonie et à Bruxelles.

CD&V - Nathalie Muylle, députée fédérale

L'ancienne ministre de l'Emploi attire notre attention sur le risque pour l'emploi de l'envolée des coûts salariaux, tout en reconnaissant que la prospérité de certaines entreprises n'a pas bénéficié aux travailleurs. Le CD&V mise sur des investissements dans les soins de santé et une réforme fiscale pour améliorer le sort des travailleurs.

CDH - Christophe De Beukelaere, député bruxellois

L'esprit de la loi de 1996 a du sens. Elle se donne pour objectif de préserver la compétitivité de notre économie et donc les emplois. La modifier revient à courir le risque de laisser dérapier les coûts salariaux. Le CDH préfère une réforme fiscale basée sur la taxation progressive des revenus du travail et une taxation forfaitaire des revenus de la fortune.

| Tom Meremans |

Pétition citoyenne: vers l'infini et au-delà!

Bravo et merci: grâce à notre mobilisation commune, notre pétition citoyenne a déjà recueilli près de 50.000 signatures et la Chambre sera obligée de débattre de la réforme de la loi sur les salaires!

Mais ne nous arrêtons pas là. Continuons de faire grimper le compteur des signatures! Pour mettre la pression sur les politiques et pour sensibiliser un maximum de personnes. Car la vie est de plus en plus chère et les salaires ne suivent pas.

Vos alliés pour faire passer ce message? Les tracts, affiches et autocollants disponibles auprès de vos permanents. Vous pouvez également télécharger le tract et l'affiche sur www.lacsc.be.

Pas encore signé? Faites-le maintenant!

<https://dekamer.mijnopinie.belgium.be/initiatives/i-653>

La vie est chère.
Il faut **de meilleurs salaires!**



SIGNEZ LA PÉTITION



Les chômeurs temporaires peuvent à présent également travailler dans l'enseignement pendant le premier trimestre de 2022 en conservant 75% de leur allocation Onem.

Omicron: nouvelles mesures

La vague de contaminations au variant Omicron a de nouveau occasionné des problèmes de personnel dans les soins de santé et dans l'enseignement. En plus des initiatives formulées par les interlocuteurs sociaux, une nouvelle série de mesures temporaires ont été prises sur le plan du droit social pour le premier trimestre de 2022. Nous les avons largement détaillées dans la chronique consacrée au coronavirus dans le *Syndicaliste* n°958. Deux mesures complémentaires sont venues s'y ajouter. Le 21 janvier, le Groupe des 10 a proposé une batterie de mesures parallèles pour les (autres) secteurs privés, mais pour une durée limitée (du 23 janvier au 28 février) et sans l'accord de la FGTB. Quelles sont les nouveautés?

Adaptations pour les soins de santé et l'enseignement

Pour le secteur des soins de santé, la loi-programme du 27 décembre 2022 avait déjà réglé la remise au travail des pensionnés avec maintien intégral de leur pension de retraite. Les prépensionnés et les personnes bénéficiant d'une pension de survie sont également visés par cette mesure. Dans l'intervalle, la ministre des Pensions, Karine Lalieux, a préparé un projet d'arrêté royal (AR) afin d'étendre la mesure à l'enseignement. Élément nouveau en comparaison avec toutes les autres mesures corona fédérales pour l'enseignement: les mesures ne s'appliquent pas à l'ensemble du sec-

teur de l'enseignement, mais sont limitées à l'enseignement maternel et à l'enseignement obligatoire et uniquement pour l'exercice de fonctions enseignantes.

Élément nouveau tant pour les soins de santé que pour l'enseignement: en plus du premier train de mesures, les chômeurs temporaires peuvent à présent également travailler dans l'enseignement (sauf chez leur propre employeur) pendant le premier trimestre de 2022 en conservant 75% de leur allocation Onem.

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste* (n°958), nous parlions encore d'un projet de loi. Il est devenu une proposition

de loi afin de pouvoir accélérer la procédure au parlement. La proposition a été approuvée en séance plénière le 10 février.

Mesures pour les (autres) secteurs privés

Une série de mesures sont à présent proposées pour les autres secteurs afin de faire face à d'éventuelles pénuries de personnel, dans le prolongement de la proposition du Groupe des 10. Elles devront être approuvées par le parlement le 10 février sur la base d'une proposition de loi. Hormis pour le travail des étudiants (voir infra), la durée de ces mesures est limitée à la période du 23 janvier au 28 février, conformément à ce qu'avait indiqué le Groupe des 10. Cet ensemble de mesures se distingue des mesures prises pour les soins de santé et l'enseignement:

- La durée maximum des contrats successifs peut être prolongée en cas de recours à des chômeurs temporaires occupés chez un autre employeur, dans la mesure où il s'agit de contrats hebdomadaires. Le travailleur peut toute-

fois quitter son emploi sans délai de préavis (lorsque son employeur le rappelle, par exemple).

- Les chômeurs temporaires peuvent aller travailler chez un autre employeur en conservant 75% de leur indemnité de l'Onem.
- Les travailleurs ayant pris un crédit-temps, un congé thématique, une interruption de carrière ou un congé thématique qui vont volontairement prêter plus d'heures ou qui reprennent le travail conservent 75% de leur allocation de l'Onem, tant chez leur propre employeur que chez un autre employeur.
- La même règle est applicable aux travailleurs en RCC qui reprennent volontairement le travail chez leur ancien employeur ou chez un autre employeur. Elle va même plus loin: ils conservent 75% de leur allocation, mais également l'intégralité du complément d'entreprise. Fin janvier, une certaine confusion régnait encore concernant ce point en cas de reprise du travail chez l'ancien employeur en raison, entre autres, d'une communication erronée de certains secrétariats sociaux. L'article 4bis de la CCT n°17 du CNT relative au RCC ne règle en effet que le maintien du complément lorsque le travail est presté chez un autre employeur. L'article 4 règle le cas des travailleurs en RCC qui conservent leur allocation de l'Onem. Le SPF Emploi Travail et Concertation sociale (ETCS) et l'Onem l'ont entretemps confirmé. Ces mêmes règles sont applicables au secteur des soins et à l'enseignement.
- Les demandeurs d'asile et les autres personnes recherchant une protection internationale peuvent également travailler dans les quatre premiers mois suivant leur demande.
- Les premières 45 heures du travail des étudiants (dans le régime ONSS spécial) ne sont pas imputées au crédit annuel de 475 heures. Le gouvernement a même étendu la durée de cette

mesure du 1^{er} janvier au 31 mars 2022. Le parlement a également pris les mesures nécessaires pour que les parents ne perdent pas le bénéfice de la déduction fiscale en raison de ces heures prestées en plus. Il reviendra à nouveau aux Régions de faire le nécessaire pour qu'ils ne perdent pas non plus le bénéfice des allocations familiales.

- Remarque: contrairement aux soins de santé et à l'enseignement, aucun assouplissement n'est prévu pour le détachement.

Surprise: les organes de concertation obtiennent non seulement un droit à l'information, comme le Groupe des 10

l'avait proposé, mais également un droit de veto pour les prolongations alors que, dans les soins de santé et dans l'enseignement, ils n'avaient obtenu qu'un droit à la discussion (voir *Syndicaliste* n°958). Concrètement, un employeur qui recourt à l'une des mesures ne peut plus la prolonger si la délégation syndicale émet un veto. Quatre conditions doivent être remplies pour pouvoir faire valoir ce veto: il doit être unanime, écrit, motivé de manière circonstanciée et remis à l'employeur dans les 10 jours suivant la première utilisation.

| Chris Serroyen |



La mesure selon laquelle les premières 45 heures du travail des étudiants ne sont pas imputées au crédit annuel de 475 heures a été étendue du 1^{er} janvier au 31 mars 2022.



La CSC Alimentation & Services et la FGTB ont mené une action surprise de «grand nettoyage», le 26 janvier, devant les locaux de Tempo-Team Belgium, la multinationale des titres-services.

Titres-services

Le «grand nettoyage» du secteur a commencé

Les travailleuses* du secteur des titres-services veulent des salaires dignes et n'acceptent plus de devoir payer pour travailler. Elles l'ont fait savoir en lançant une action surprise de «grand nettoyage» du secteur devant les locaux de Tempo-Team Belgium.

Les négociations pour un nouvel accord sectoriel dans le secteur des titres-services sont toujours dans l'impasse. Tout comme il y a deux ans, ce secteur reste le seul où un accord sectoriel n'a pas encore été conclu. Le principal blocage se situe au niveau du remboursement des frais de transport. Alors que dans d'autres secteurs, les travailleuses reçoivent une indemnité kilométrique de 0,37 euro, dans le secteur des titres-services, elle est limitée à 0,13 euro. Même les frais de parking sont à la charge des travailleuses. De plus, à la différence également des autres secteurs, les déplacements entre deux clients ne sont pas rémunérés comme du temps de travail et les aides ménagères doivent assumer personnellement la ma-

ajorité des frais de déplacement. Résultat: des coûts très conséquents (voir l'encadré), alors même que, comparé avec un emploi équivalent dans le secteur du nettoyage classique ou dans le secteur des soins, leurs salaires sont inférieurs d'un à deux euros.

Les frais de transport: du balai!

Face à cette situation qu'elles considéraient comme irrespectueuse et inacceptable, la CSC Alimentation & Services et la FGTB ont lancé une action surprise de «grand nettoyage» du secteur. Le 26 janvier dernier, une cinquantaine d'aide-ménagères armées d'un canon à mousse se sont rendues devant les locaux de la

multinationale des titres-services Tempo-Team Belgium (Randstad Belgium) dont elles ont généreusement aspergé la façade de mousse pour opérer, à grands coups de balais, un solide nettoyage. Un nettoyage qui pourrait bien être, si la situation ne se débloque pas, suivi d'autres actions. «À partir d'aujourd'hui, toutes les entreprises sont susceptibles de voir leur façade nettoyée et leurs résultats affichés au grand public.»

Priorité à la création d'emplois qualitatifs

Le front commun demande une réforme fondamentale du secteur: «Des entreprises qui font des bénéfices sur le dos de travailleuses sous-payées n'ont pas leur place dans un secteur subventionné à hauteur de 70% par de l'argent public. Nous constatons que les ASBL et les petites entreprises du secteur offrent souvent de meilleures conditions à leur personnel. Nous demandons aux autorités régionales de réexaminer la situation et de revenir aux objectifs initiaux: la création d'emplois qualitatifs, locaux et durables doit être la priorité, et non pas l'enrichissement de quelques-uns.»

| David Morelli |

Les aides ménagères payent pour travailler

	Coût réel (en euros)	Remboursement par l'employeur (en euros)
Déplacement vers le premier client: 10 km	3,40	1,26
Déplacement vers le deuxième client: 7 km	2,38	0,91
Déplacement vers le domicile: 12 km	4,08	1,38
22 jours de travail	216,92	78,10
Coût à charge de l'aide-ménagère		138,82

Cet exemple est calculé sur la base des trajets moyens au moyen du module fourni sur le site du Moniteur automobile, avec une Renault Clio 2017: coût réel par km = 0,34 euro.

* La majorité des travailleurs de ce secteur étant des femmes, nous avons décidé de féminiser l'article. Les revendications concernent aussi les hommes.

Sans-papiers

Entre malentendu et mensonge

Depuis la fin de la grève de la faim des personnes sans papiers, intervenue le 21 juillet, et l'introduction de leurs dossiers de demande de régularisation qui a suivi, les avis négatifs tombent les uns après les autres. Après l'espoir, le désenchantement. Cinq d'entre eux ont décidé de porter l'affaire au tribunal.

Le 21 juillet 2021, les 475 personnes sans papiers qui avaient mené une grève de la faim pendant deux mois ont annoncé la suspension de celle-ci. Pourquoi? Qu'est-ce qui les a convaincus d'arrêter cette action? Quelques jours avant, le gouvernement voulant à tout prix éviter un décès (qui aurait entraîné la démission du PS et d'Écolo et fait tomber le gouvernement) a pris contact avec quatre personnes - Alexis Deswaef (avocat), Marie-Pierre de Buisseret (avocate), Mehdi Kassou (porte-parole de la Plateforme citoyenne) et Daniel Alliet (prêtre à l'Église de Béguinage) - leur proposant une rencontre avec Sammy Mahdi, secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, et Freddy Roosemont, le directeur de l'Office des étrangers. Le but de cette médiation était de parvenir à un accord qui convaincrerait les grévistes d'arrêter la grève de la faim

Le 21 juillet, après de longues heures de discussions, les quatre négociateurs se rendent auprès des grévistes pour leur annoncer un accord. Une phrase de Sammy Mahdi les convainc: «S'ils vivent en Belgique depuis longtemps et qu'ils sont bien intégrés, il faut leur dire de cesser leur grève de la faim et de déposer une demande de régularisation».

Depuis, remplis d'espoir, les ex-grévistes rentrent individuellement leur dossier à l'Office des étrangers sur la base de leur durée de séjour, leur intégration, leurs attaches familiales, des promesses d'embauche, la connaissance des langues nationales... Beaucoup ont des dossiers très positifs. Et pourtant... Les premières

décisions, négatives à 80 %, entraînent une énorme désillusion.

Soutenus par l'Association pour la défense du droit des étrangers, la Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (Ciré) et la Ligue des droits humains, cinq grévistes dont une femme, tous porte-paroles des grévistes, ont décidé d'introduire une action en référé pour demander le respect de l'accord intervenu le 21 juillet. L'affaire a été plaidée le 2 février à Bruxelles.

Pour les cinq avocates des personnes sans papiers, les décisions rendues violent le contenu de l'accord et les lignes directrices. En ne respectant pas l'accord, l'État belge a commis une faute dont la conséquence est le viol des droits fondamentaux. «Si on est là devant vous aujourd'hui, c'est pour enjoindre l'État belge à geler provisoirement les décisions qui ont été prises et à ne pas prendre de décisions contraires jusqu'à ce que les

négociateurs soient entendus.» De son côté, l'avocat de l'État belge, Me Konstantin de Haes, parle de «malentendu» et conteste l'existence d'un accord.

«L'État belge parle de malentendu. Pour nous, ne fut-ce qu'en laissant exister un malentendu, il a commis une faute, réplique Me Sibylle Gioe. Laisser perdurer une incertitude au préjudice de personnes vulnérables en raison de leur situation administrative, et alors que des négociateurs avaient été appelés, c'est une mise en scène coupable. C'est une ruse».

Le juge a clos les débats en annonçant qu'il rendrait son ordonnance dans le délai légal. Il s'est adressé aux requérants: «Quelle que soit la décision que je rendrai, ce sera de toute façon un long combat. J'ose espérer que vous ne vous découragez pas».

| Donatienne Coppieters |

Soutenir les personnes sans papiers

Vous souhaitez faire bouger les choses et vous impliquer avec les personnes sans papiers en région namuroise? La plateforme de soutien aux personnes sans papiers de la province de Namur vous convie à sa première réunion. L'idée est de repartir avec des pistes de travail concrètes afin de mettre en avant cette injustice sociale et de visibiliser ces personnes en valorisant leurs savoir-faire.

Le jeudi 24 février 2022 de 18h à 20h au Centre l'Illon (salle Houyoux). Entrée par la rue du Lombard 8, 5000 Namur.

Inscriptions obligatoires: c.masson@sireas.be

Infos: www.facebook.com/SoutienAuxSansPapiersNamur/

Pour suivre l'actualité des Migrants CSC, rejoignez la page www.facebook.com/migrantscsc/

Signez la pétition

Pour soutenir les personnes sans papiers, signez la pétition «In my name» lancée par l'Union des sans-papiers pour la régularisation (USPR), les occupants de la KBC à Bruxelles et la Coordination des sans-papiers: www.inmyname.be

Orpea

Le commerce de l'or gris au détriment des résidents

La sortie en France du livre «Les fossoyeurs» le 26 janvier a suscité une émotion certaine et légitime: elle pose la question du traitement, de l'accompagnement, de l'encadrement de nos aînés au sein de résidences appartenant à de grands groupes commerciaux multinationaux comme Orpea.

Pour la Centrale nationale des employés (CNE), ce n'est pas une révélation mais des confirmations de nombreux témoignages quotidiens des travailleurs du secteur se trouvant dans ce type de structure et ce depuis plusieurs années. La CNE dénonce depuis longtemps la dérive de la commercialisation des soins de santé et particulièrement d'un secteur comme celui des maisons de repos.

Syndicalement, si notre boulot est avant tout de réagir aux pressions exercées sur le personnel en termes de charge de travail ou de conditions salariales, nous dénonçons depuis des années les pressions en matière d'économies sur le matériel ou sur la nourriture, par exemple. Il est plus que temps d'arrêter la vente de nos aînés. Le commerce de l'or gris ne peut plus se faire au détriment du bien-être des résidents.

Un conseil d'entreprise national

Le 3 février s'est tenu un conseil d'entreprise national Orpea. Le CEO, Geert Uyterschaut (qui est aussi CEO Orpea pour l'Europe du Nord), était présent pour réagir à la sortie du livre «Les fossoyeurs» du journaliste indépendant Victor Castanet et évoquer l'impact que celui-ci a sur le groupe. Lors de cette réunion, il a également été question de la réaction des différentes autorités de tutelles en Belgique avec les inspections. Celles-ci ont (au 3 février) identifié 9 résidences (3 en Wallonie, 4 à Bruxelles, 2 en Flandre) qui sont sous surveillance, une en situation très préoccupante et d'autres avec des avis mitigés. Avoir autant de résidences avec des rapports non positifs, alors que toutes n'ont pas encore été inspectées, ne permet pas d'affirmer de la part de l'employeur qu'on est dans un système où la qualité est primordiale. D'autant qu'à part pour les premières, les institutions ont pu se préparer pour cette inspection.

Dans la communication faite aux travailleurs en interne le 27 janvier, le groupe a précisé que les événements en France «ne concernent en rien Orpea Belgique, ni les résidences». Les représentants syndi-

caux ont répondu au groupe que la meilleure manière de créer de vives tensions dans le personnel était de continuer d'affirmer que tout allait bien. Orpea Belgique doit se remettre en question sans délai sur tous les aspects de sa gestion. Les représentants ont également signifié que le Covid ne pouvait pas être l'excuse systématique pour justifier tous les problèmes rencontrés sur le terrain. Ceux-ci se posaient déjà bien avant la crise qui n'est venue qu'aggraver les choses. Orpea doit prendre ses responsabilités vis-à-vis de ses 4.200 travailleuses et travailleurs et cela passera irrévocablement par une amélioration des conditions de travail et salariale du personnel.

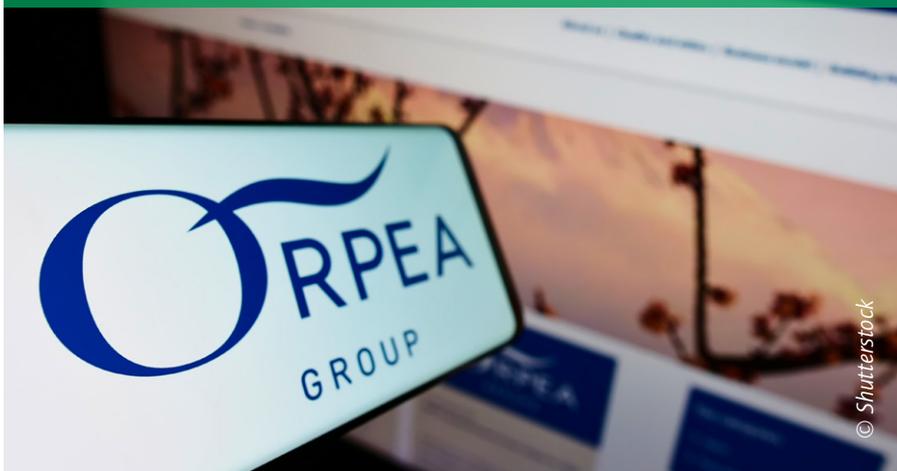
Dans ce sens, une rencontre est prévue le 11 février entre les organisations syndicales et la direction. Pour la CNE, ce moment sera capital pour la suite des relations sociales au sein de l'entreprise. Le discours ne pourra plus se limiter à des «on comprend», «on vous entend», «l'important c'est d'être positif»... De fait, les travailleurs ont fourni énormément d'efforts depuis des années et encore plus ces deux dernières. Il est plus que temps qu'Orpea mette sur la table les conditions indispensables pour garantir le bien-être de ses travailleurs et, de ce fait, le bien-être de ses résidents.

La responsabilité publique

Par ailleurs, la CNE demande aussi aux autorités régionales, compétentes en la matière depuis la dernière réforme de l'État, de prendre leurs responsabilités pour répondre aux enjeux du secteur et de privilégier dès maintenant le retour à une gestion publique et associative. Un réinvestissement public important doit permettre de revoir les normes d'encadrement à la hausse pour correspondre aux besoins réels des résidents, mais en évitant tout détournement vers les bénéfices. Le financement public ne peut plus permettre des situations telles que, dans l'exemple d'Orpea, une rentabilité de 304% sur les 10 dernières années!

| Sources: communiqués de presse de la CNE |

Orpea Belgique doit se remettre en question sans délai sur tous les aspects de sa gestion et doit prendre ses responsabilités vis-à-vis de ses 4.200 travailleurs.



Revaloriser les métiers essentiels

Aides-soignantes et infirmières, caissières, conducteurs (train, tram, bus), éboueurs, ouvrières du nettoyage, enseignants, etc. La pandémie a mis en lumière, de manière crue et cruelle, le fossé parfois énorme entre l'utilité sociale des métiers et la rémunération des travailleurs et travailleuses de ces secteurs.

L'interminable pandémie que nous traversons a révélé à la population le caractère essentiel pour la société de plusieurs secteurs: le nettoyage, le care, le commerce, l'enseignement... Des métiers qui sont souvent caractérisés par des conditions de travail précaires, des salaires trop bas... et le fait qu'ils soient majoritairement occupés par des femmes. Les travailleurs et les travailleuses des hôpitaux, des maisons de repos/de soin, ou encore, les infirmières à domicile, ont été – un court moment – les héros légitimement applaudis par la population. D'autres - les caissières, les aides à domicile, les travailleurs des services d'aide aux familles et aux aînés, le personnel d'entretien, les accueillantes d'enfants... - sont restés à l'ombre de ces acclamations, malgré une présence en première ligne au péril de leur santé et de celle de leur famille. Ce sont les héroïnes et les héros oubliés de la crise. Pourtant, leur travail a lui aussi permis d'éviter l'effondrement d'un système qui n'était ni préparé, ni prêt à faire face à la pandémie de Covid-19.

Réenvisager la valeur des choses

Applaudis ou pas, nombre de ces salariés ont des rémunérations très ou trop basses à l'aune du travail essentiel qu'ils fournissent. Une augmentation de salaires bruts et, en particulier, des salaires minimums, est indispensable. Plus globalement, et pour généraliser à l'ensemble des travailleurs des métiers essentiels une des revendications des

quelque 4.000 membres du personnel soignant qui manifestaient dans les rues de Bruxelles le 7 décembre dernier, «une revalorisation de la profession à sa juste valeur» est bien nécessaire.

Les vagues successives de Covid ont mis les travailleurs sur les rotules. De nombreuses entreprises et institutions sont confrontées à des pénuries de personnel, en raison des nombreuses quarantaines et maladies. Dans les établissements de soins de santé, la surcharge de travail aboutit à des taux record d'absentéisme. Le burn-out et les démissions guettent alors que la pénurie de blouses blanches s'accroît, faute de vocations pour cause de manque d'attractivité de ce secteur aux conditions de travail diffi-

ciles. Pourtant, avec une population vieillissante, la société a besoin de nombreux professionnels bien formés. Dans une société dictée par un marché qui ne répond pas aux besoins sociaux de la population, l'augmentation de l'offre de qualité des services est nécessaire. Cela passe, entre autres, par un refinancement massif des services publics et du secteur non marchand.

Il est impératif de revaloriser les fonctions de ces travailleurs et de ces travailleuses à la hauteur des risques qu'ils ont pris et qu'ils continuent de prendre, mais aussi de rendre ces fonctions attractives et tenables.

| David Morelli |

Revaloriser les métiers essentiels
c'est pas du superflu si on veut continuer à compter dessus
LE MONDE D'APRÈS, C'EST MAINTENANT!

TOUS ENSEMBLE POUR UNE WALLONIE PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE

CSC
WALLONNE
www.lacsc.be

Partagez la campagne

- Regardez et partagez la vidéo sur les métiers essentiels.
- Imprimez et affichez le visuel de la campagne à votre travail.
- Téléchargez le tract et diffusez-le autour de vous.
- Ajoutez le visuel de la campagne en-dessous de votre signature e-mail.
- Partagez-le visuel sur Facebook et Instagram.

Tout le matériel est sur

www.lacsc.be/actualite/campagnes/lemondedapres/metiers-essentiels



Sophie Voortmans: «Ce personnel qui est au front depuis des mois a besoin de plus qu'un merci. Il a besoin d'une réelle reconnaissance et d'une revalorisation salariale.»

«Au sein de l'hôpital, tous les métiers sont essentiels»

Sophie Voortmans, 47 ans, est passionnée par son métier d'ergothérapeute gériatrique qu'elle exerce à la clinique Saint Pierre d'Ottignies. Elle est aussi déléguée CSC au CPPT et CE. Pour elle, tous les métiers sont essentiels au sein de l'hôpital.

«L'ergothérapie est une profession paramédicale qui vise à accompagner les personnes qui présentent un dysfonctionnement physique, psychologique et/ou social, en vue de leur permettre de conserver ou retrouver leur indépendance. L'ergothérapie peut s'exercer dans différents secteurs, de la naissance à la fin de vie: en pédiatrie, en médecine physique, en santé mentale, en psychiatrie, en gériatrie et d'autres secteurs comme le milieu carcéral, le secteur des aides-techniques, dans les mutualités, au domicile des personnes...

J'ai commencé à travailler en psychiatrie et j'ai vite shifté vers la gériatrie où tout était à faire. Ça fait maintenant près de 23 ans que je travaille auprès des personnes âgées. J'apprends énormément d'elles. Elles m'ont permis de devenir ce que je suis maintenant comme ergo, c'est très enrichissant. Ce qui était difficile au départ, c'était la mort. Le poids à porter psychologiquement n'était pas simple, mais je peux maintenant accompagner des personnes en fin de vie alors que c'était insupportable pour moi au début de ma carrière.

Après 15 ans dans le service gériatrique, je travaille depuis 7 ans dans l'équipe mobile de liaison gériatrique composée d'un médecin, de trois infirmières, d'une kiné, d'une logopède, d'une psychologue, d'une diététicienne et de moi. On est appelé par les services autres que gériatriques

pour des patients de plus de 75 ans qui ont une problématique liée à l'âge, un problème d'indépendance au domicile, ou quand il y a un souci de prise en charge dans l'unité de soins dans laquelle ils sont. On se rend au chevet du patient. Ce changement de fonction m'a permis de passer d'un quart temps syndical à un mi-temps. J'avais envie d'évoluer vers plus de syndicalisme.»

Des métiers complémentaires

«On est tous essentiels chacun à notre niveau et en complémentarité. Si une chambre n'est pas nettoyée correctement, on ne peut pas accueillir un nouveau patient; si le personnel de la cuisine ne fait pas les repas, le patient ne peut pas manger; on a besoin des kinés pour mobiliser, des médecins pour soigner, des infirmières pour prodiguer les soins...

Et les aides-soignantes, les secrétaires, les auxiliaires de soins sont indispensables pour aider les infirmières dans leur travail. Mais ces métiers ne sont pas encore reconnus à leur juste valeur.

Pendant le Covid, les services de secondes lignes, «non-essentiels», ont été fermés parce qu'il fallait des forces vives dans les unités Covid. Cinq services Covid avaient été créés où nous avons accueillis 104 patients. Comme déléguée ayant un mi-temps syndical, je ne voulais pas être en chômage temporaire, je voulais être dans le bain avec les autres. Avec la kiné de mon équipe, on a décidé d'aller en unité Covid comme aides-soignantes. On a reproduit ce qu'on faisait en gériatrie. On s'occupait uniquement des personnes âgées, on faisait leurs soins d'hygiène ensemble, la séance kiné, on essayait de leur faire travailler les fonctions cognitives, de leur changer les idées avec de l'humour, même si le contexte était très tendu à cette période. On les entendait parler à leur famille, on voyait bien quand les personnes se dégradent et qu'on ne les reverrait plus quelques jours plus tard.

Ça a été dur et c'est pourquoi on en est là aujourd'hui: le manque de personnel a entraîné des burn out, des personnes se sont remises en question quant au sens de leur métier et certaines ont viré leur cuti à 360 degrés, ont changé de direction pour s'orienter vers d'autres métiers dont les soins de bien-être, de massage, de réflexologie plantaire parce que c'était trop.»

Conditions de travail

«Dans les soins de santé, tous les métiers devraient être revalorisés. Le personnel de santé passe de plus en plus de temps derrière un bureau à remplir des dossiers. Pour chaque acte qu'elle fait avec le patient, une infirmière doit compléter le dossier du patient en cochant des

cases. Ces données permettent le financement de l'hôpital deux ans après.

Le côté administratif, c'est l'horreur pour le personnel. Beaucoup perdent le sens de leur métier à cause de l'informatisation et de la bureaucratisation des métiers de soin. Beaucoup de personnes quittent le métier car elles n'ont pas envie de passer du temps derrière un ordi. On a moins de temps à consacrer aux patients parce qu'on doit remplir des dossiers. Et pendant qu'on remplit les dossiers, on ne s'occupe pas des patients».

Travail syndical essentiel

«Actuellement et plus que jamais, il y a une telle souffrance qui émane du personnel soignant. On est tant et plus appelé pour des petites choses et pour des choses monumentales. Je pourrais avoir un temps plein ici. Ça demande énormément d'énergie et il faut souvent taper sur le clou pour faire entendre les choses auprès des directions.

Dernièrement, on a utilisé le rapport de force: on a annoncé que l'on ne signerait pas le Fonds blouses blanches - qui correspond à un financement de 2 millions d'euros pour l'engagement de personnel infirmier qu'il n'y a quasiment plus sur le marché -, si la direction n'engageait pas plus de personnel de support pour aider le personnel infirmier en place. On a aussi utilisé ce rapport de force en faisant la grève du personnel soignant le 7 décembre 2021.

Le personnel a besoin de plus qu'un merci. Ce personnel qui est au front depuis des mois a besoin d'une réelle reconnaissance et d'une revalorisation salariale. Il faut faire quelque chose pour ces professions qui sont dans l'ombre.»

Comment on fait sur le terrain?

«De moins en moins de jeunes veulent travailler le soir, tôt le matin, la nuit, avec

des horaires variables. Ils veulent plus axer leur vie sur le bien-être. Sinon, il faut l'argent qui va avec.

Maggie De Bloc a supprimé les primes des personnels qui possèdent un titre ou une qualification professionnelle. Aujourd'hui, il faut faire quatre ans d'études pour être infirmier, plus un an de spécialisation en gériatrie, oncologie, pédiatrie... Qui peut encore vouloir faire ça alors que cette année n'est pas reconnue?

Mais comment fait-on sur le terrain si plus personne ne se forme? Les jeunes viennent faire un stage et tombent sur des infirmières qui pleurent dès le matin... Je ne pense pas que cela va s'arranger dans les cinq ans. On est dans le mur. Il faut un réel travail en profondeur. Les gens tombent comme des mouches. À la clinique Saint Pierre d'Ottignies, 12% du personnel est non vacciné, soit environ 180 personnes sur 1.500 travailleurs. Cette obligation vaccinale pour le personnel soignant est la goutte d'eau. Je ne sais pas comment on va faire s'ils mettent ce projet de loi en pratique.»

On a été applaudi...

«Les applaudissements pour le personnel soignant nous ont fait du bien au début. C'était gai de les avoir, c'était une forme de reconnaissance, mais au bout d'un moment, ils m'ont apparu comme faux. C'était comme si le peuple découvrirait que les hôpitaux existaient, qu'on travaillait dedans et que c'était dur. Lors de la manif du 7 décembre 2021, on a utilisé un slogan qui résume bien notre situation: "En 2019, on est applaudi, en 2020 on est oublié, en 2021 on est accusé, en 2022 on est licencié". Un médecin a ajouté: "En 2023, c'est la fin des soins infirmiers".»

| Propos recueillis
par Donatienne Coppieters |

Les femmes bossent. Pour quelle pension?

Les femmes gagnent 23,1% de moins par an que les hommes. Arrivées à la retraite, leurs pensions sont plus de 30% moins élevées que celles de leurs collègues masculins. À travers sa campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?» et en préparation de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, la CSC rappelle les impacts des choix de carrières des femmes et des écarts

Permettre aux travailleurs et aux travailleuses d'avoir des pensions décentes, c'est avant tout un choix politique et un choix de société. Mais cette société et les choix collectifs qu'elle induits sont encore pleins de stéréotypes de genre. Résultat: des carrières et des salaires différents selon que l'on soit un homme ou une femme et, lorsque l'heure de la retraite sonne, des écarts entre les montants des pensions, au détriment des femmes. Les chiffres parlent d'eux même: actuellement, parmi les 22% des travailleurs salariés qui font appel à la pension minimum garantie, 60% sont des femmes...

Ségrégation sectorielle

Pour les femmes, le montant de cette pension est en grande partie tributaire d'événements et de choix, volontaires ou subis, qu'elles auront posés durant leur carrière, mais aussi des orientations qui auront été prises souvent dès le début de leur scolarité. En effet, l'écart salarial se construit dès la petite enfance, entre autres en encourageant les petites filles à jouer à la poupée et les petits garçons aux jeux de construction... En bout de parcours scolaire et de formations, cela mène beaucoup de femmes vers les métiers du «care», c'est-à-dire les soins aux

personnes, où les salaires sont bas, même à qualification égale, et où les conditions de travail difficiles, tant physiquement que mentalement, ne permettent pas aux travailleuses (titres services, aides-soignantes, infirmières...) de tenir toute une carrière à temps plein. Cette «ségrégation sectorielle» - les femmes dans les métiers «féminins» moins valorisés et rémunérés que les métiers «masculins et bénéficiant de moins d'avantages extra-légaux» - est injustifiable.

Le salaire brut, en plus de sa grande influence sur l'autonomie économique et financière des femmes, joue donc un rôle prépondérant dans le montant des pensions. Il est dès lors important que ce salaire soit le plus élevé possible. Bien que la loi sur la norme salariale cadenasasse la liberté de négocier les salaires, la CSC continue à défendre une augmentation de tous les salaires bruts, en particulier les salaires minima.

Temps partiels

Les femmes travaillent également en nombre dans les secteurs qui font souvent appel aux temps partiels: 43,5% des travailleuses - pour seulement 11% des travailleurs - prestent sous ce régime et seules 6,7% des femmes l'ont volontairement choisi. Ce temps partiel a pourtant des répercussions importantes sur la pension. D'une part, il grève la durée de la carrière, élément déterminant dans la constitution des droits à la pension et, d'autre part, il a évidemment des conséquences sur le salaire. Sur la base de ce qui précède, auquel s'ajoute le fait que ce sont souvent les femmes qui, dans un couple, mettent leur carrière entre parenthèses afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, il devient statistiquement évident qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui touchent la pension minimum. Mais pour bénéficier de cette pension minimum de 1.500 euros, il faut avoir une carrière de 45 ans à temps plein. Or, les femmes ont en moyenne une carrière de 34 ans (39 ans pour les hommes). La pension est bien le reflet de la carrière et ces chiffres témoignent du manque de réalisme des possibilités de carrière complète en termes de pension. Ramener l'exigence de carrière complète à 40 années permettrait de facto d'améliorer le montant de la pension réelle, pour les hommes et les femmes.

Dans ces conditions, il est également important que les périodes assimilées (congés de maternité, de parentalité, périodes de maladie, de chômage...) soient mieux prises en compte pour augmenter les pensions.

Concernant les temps partiels, une application stricte de la CCT n°35 permettrait aux travailleuses qui le désirent de recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise. Nous en profitons pour rappeler aux travailleuses et aux





travailleurs de demander l'allocation de garantie de revenu (AGR) qui leur permet d'avoir un complément de chômage quand le salaire du temps partiel est trop faible pour vivre et qui permet également le maintien des droits et une assimilation pour la pension.

Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire leur permettrait également, via l'augmentation du salaire horaire qui en découle, d'augmenter leur salaire, et donc leur pension.

Impact de la maternité

Selon une étude de l'ULB-Dulbea, le coût de la maternité sur la carrière des femmes est très important. Il représente «une diminution de 43% des revenus des mères jusqu'à 8 ans après la première naissance. Aucune diminution n'est observée chez les pères.» D'après cette étude, rendre obligatoire le congé de paternité (actuellement de 15 jours en 2022 et 20 jours en 2023 mais facultatif) permettrait, entre autres, de limiter la perte de revenus des femmes, de leur permettre de reprendre mieux et plus rapidement leur place dans le monde du travail et, enfin, de diminuer les impacts de la maternité sur leur santé, avec les conséquences positives qui en découlent en matière de temps de carrière.

Dans ce contexte, le droit aux congés thématiques, notamment parentaux, et leur prise en compte dans le calcul de la pension, constitue un levier important pour l'accès des femmes à une pension décente.

Revendications des Femmes CSC

Comme on l'a vu, les femmes subissent, durant toute leur carrière, des inégalités salariales auxquelles s'ajoutent souvent des «choix» contraints de régimes de travail à temps partiel. Résultat de cette vie de labeur: au moment de la pension, alors qu'elles pourraient prendre un peu de temps pour elles, elles subissent un écart de pension de plus de 30%. Elles risquent donc d'être dépendantes de leur conjoint ou de leurs enfants, perdant ainsi leur autonomie économique et financière. Si les femmes ne peuvent pas participer au marché du travail de la même manière, comment pouvons-nous garantir qu'elles ne tombent pas dans la pauvreté pendant leur retraite?

Indépendamment du genre, pour lutter contre la précarité des pensionnés, il faut revoir le financement de la sécurité sociale dans son ensemble et investir dans les pensions.

| David Morelli |



Bernadette Capillon, ancienne travailleuse dans la grande distribution

«J'ai travaillé pendant 42 ans et les premières années, j'ai travaillé à mi-temps. Il y a 2 ans et demi, j'ai subi une restructuration et je me suis retrouvée avec 1.289 euros par mois plus une compensation de mon patron pour en arriver à 1.380 euros. Je suis prépensionnée. Je pourrai prendre ma pension en janvier 2024, à 65 ans. Après 13 ans de mariage, je me suis retrouvée en instance de divorce, ma maison a été vendue et ma situation est catastrophique. Comment trouver un logement et vivre en gagnant 1.380 euros par mois? Et là je découvre les misères et les galères de la femme. Avec ce revenu, vous ne pouvez avoir qu'un logement social. Et là, c'est la dégradation humaine. Je suis arrivée à avoir les traces de la femme qui se retrouve en fin de carrière seule avec un minable salaire en ayant fait 42 ans de travail! En m'étant toujours battue! Je fais du syndicat depuis 1981. Je me suis toujours battue pour de nouvelles conventions, pour négocier des AIP, des salaires... Je crois qu'on a raté quelque chose. J'en suis consciente car je le subis. Le combat des femmes n'est pas fini. Il ne fait que commencer. Et il faut protéger nos petites jeunes car on nous enlève beaucoup d'acquis.»

Maria Bosse. Pour quelle pension?

En préparation de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, les Femmes CSC et la Fec ont lancé la campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?» qui se clôturera, le 8 mars prochain, par la Marche mondiale des femmes à Bruxelles, la Cycloparade féministe à Liège et plein d'autres actions en régions (voir les événements sur la page Facebook des Femmes CSC).

À cette occasion, les Femmes CSC rappellent leurs revendications:

- une augmentation des salaires bruts (stop à la loi de 96 – voir pages 10-11);
- un congé de paternité obligatoire et allongé;
- une application stricte de la CCT 35;
- une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire;
- la reconnaissance de la pénibilité du travail dans les secteurs féminins;
- le droit aux congés thématiques avec assimilation pleine pour le calcul de la pension;
- le renforcement de la pension légale;
- le plan 55-60-65:
 - des possibilités de fin de carrière à partir de 55 ans, dans tous les secteurs;
 - la pension anticipée à partir de 60 ans;
 - la pension à 65 ans.

Comprendre les pensions

Comment fonctionne le système de pensions en Belgique? Comment est calculée votre pension?...

Regardez l'émission Opinions CSC consacrée à ce sujet: www.rtb.be/auvio/detail_opinions-version-longue?id=2846469



Edith Cerisier, travailleuse titres-services

«J'ai fait une partie de ma carrière dans un hôpital à Bruxelles. Suite à mon divorce, je suis revenue à Mons et j'ai commencé à travailler dans les titres-services en 2004. En avril 2013, l'Office des pensions me fait savoir que si je travaille plus longtemps, je n'aurai pas un centime de plus. Donc je prends ma pension. N'ayant pas encore 65 ans, j'ai encore l'autorisation de travailler 10 heures par semaine. Je continue donc à travailler avec l'accord de mon patron pour avoir l'équivalent de ce que je gagnais en travaillant 38 h par semaine. Quand j'ai commencé, en 2013, j'avais une pension de 1.024 euros. Quand j'ai remis mon préavis, j'avais 1.286 euros. Après avoir payé le loyer, les charges, les courses, les médicaments..., il ne reste plus grand-chose. Euro par euro, je suis obligée de tout compter pour y arriver. Je ne suis pas fâchée mais je suis dégoûtée. C'est révoltant de savoir qu'on a travaillé toute notre vie pour avoir une certaine qualité et on se retrouve sans rien. Travailler toute sa vie et se retrouver dans cette précarité, c'est inacceptable!»

Quelles difficultés rencontrent les travailleuses avec leurs pensions?

À l'occasion d'une journée d'étude sur les inégalités en matière de pension, des permanentes syndicales ont répondu à cette question pour les secteurs dont elles s'occupent. Extraits de deux témoignages.

Laurence Semoulin, permanente syndicale CSC Alimentation et Services, à propos du secteur des titres-services:

«La plupart des travailleurs et surtout des travailleuses n'ont pas de carrière complète. Une enquête wallonne récente réalisée auprès de plus de 300 travailleurs montre une moyenne de huit ans d'ancienneté comme aide-ménagère avec souvent plusieurs employeurs et des horaires différents, souvent variables, avec une moyenne haute de 26 heures/semaine. Plus de 12% des travailleuses sont en mi-temps médical.

Le secteur des titres-services est récent: il date de 2004. Donc, par définition, personne ne peut comptabiliser suffisamment d'années pour entrevoir une pension complète. C'est donc une carrière très fractionnée. Très peu de travailleuses ont un statut de maintien de droits à temps plein. Il s'agit très souvent d'un public monoparental, souvent avec une mobilité réduite.

Sur la base de ces constats quantifiables et objectivables, on peut aisément déduire un montant acquis à la pension très peu élevé qui obligera la plupart à devoir continuer à travailler en étant pensionné. À cette réalité, il faut ajouter l'impact des conditions de travail de ce métier sur le corps: l'aide-ménagère termine sa carrière sur les rotules. Et pourtant, ce métier n'est pas reconnu comme travail pénible...»

Kathleen Van Walle, coordinatrice des questions de genre pour la CSC Metea:

«Notre fédération représente les intérêts des employés d'un certain nombre de secteurs du métal et du textile. À l'exception des secteurs de la confiserie et de la blanchisserie, les femmes sont minoritaires. Les difficultés qu'elles rencontrent en matière de retraite sont principalement dues aux salaires qu'elles perçoivent au cours de leur carrière.

En ce qui concerne les secteurs de l'habillement et de la blanchisserie, les salaires y sont assez bas par rapport, par exemple, aux secteurs de la métallurgie, ce qui est à nouveau très typique: les secteurs où les femmes sont principalement employées ont également des salaires moyens plus bas. Lorsqu'il s'agit des autres secteurs fortement industrialisés, les femmes y entrent en tant que travailleuses non qualifiées. Elles se retrouvent donc dans les emplois typiquement féminins, traditionnellement moins bien payés. Si ceux-ci sont souvent moins techniques et moins exigeants physiquement (montage de bobines, travail à la chaîne), ils impliquent peu d'autonomie, beaucoup de stress... et sont moins bien payés.

Il est par ailleurs frappant de constater que même lorsque des départements entiers sont composés de femmes, il y a toujours un chef d'équipe masculin... En matière de formation, les femmes estiment également avoir moins de possibilités que les hommes, ce qui n'est pas non plus propice à l'obtention d'une promotion et donc d'un meilleur salaire.

Les pensions tant des hommes que des femmes ne sont pas très élevées dans ces secteurs que nous suivons. Nous essayons de les augmenter dans une certaine mesure par le biais d'une pension complémentaire gérée de manière paritaire dans le fonds de pension sectoriel.»

| David Morelli |



De quoi dépend le montant de la pension?

Dans le régime salarié, le montant dépend:

1. De ce que vous avez gagné

Au plus le salaire est élevé, au plus la pension est importante (avec un plafond).

2. La durée de la carrière

Une carrière est complète est de 45 ans. Les années prestées et les cotisations normales versées sont prises en considération. Certaines périodes sans cotisations peuvent être prises en considération sous certaines conditions: les périodes assimilées (congé de maternité/paternité, jours fériés, chômage temporaire...).

3. La composition du ménage

Pension d'isolé ou de ménage

En Belgique, en moyenne, la pensions brute représente 47% du dernier salaire brut (52% dans l'UE).



Les trajets de réintégration aboutissent trop souvent à un licenciement pour force majeure médicale au lieu d'une réintégration du travailleur.

Retour au travail Respecter les travailleurs malades

Le dossier de la réintégration au travail des malades de longue durée fait actuellement l'objet de plusieurs discussions au Conseil national du travail et au comité de gestion Inami-indemnités. Nous vous proposons un rapide survol de la question.

Pour rappel, avec l'augmentation du nombre de personnes en incapacité et en invalidité, la réintégration des travailleurs malades fait l'objet d'une attention accrue, en particulier depuis 2015.

Le Conseil national du travail (CNT) a déjà rendu deux avis. Le premier (avis n°1923) se consacrait principalement à fixer les principes fondamentaux qui doivent, selon les interlocuteurs sociaux, être au centre du projet. Cet avis analysait également les obstacles légaux (tant en droit du travail qu'en sécurité sociale) qui pouvaient entraver la réintégration en faisant des propositions d'adaptation.

Le gouvernement Michel a élaboré les textes légaux pour encadrer les trajets

de réintégration avec un volet qui concerne le droit du travail (en ce compris le Code du bien-être au travail) et un volet qui concerne la législation Inami. Il avait également prévu d'assortir les dispositifs d'une sanction en cas de refus de trajet. Grâce à la mobilisation syndicale, ce dernier aspect a pu être évité.

Dans son second avis (n°2099), le CNT a procédé à une évaluation des trajets de réintégration ainsi que des dispositifs légaux mis en place par le gouvernement Michel et a fait une série de propositions d'améliorations. Les organisations syndicales ont notamment relevé que les trajets aboutissaient trop souvent à un licenciement pour force majeure médicale au lieu d'une réintégration du travailleur.

L'actuel gouvernement fédéral s'est engagé à revoir les différents aspects et a fait une série de mesures en ce sens. Les ministres de la Santé, Frank Vandembroucke et de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, sont venus avec diverses propositions en ce sens.

Principales mesures proposées

La première mesure, qui porte sur la mise en place de coordinateurs «Retour au travail», est en cours d'opérationnalisation. Ces coordinateurs seront installés au sein des équipes multidisciplinaires des mutuelles et auront pour mission d'aider et d'orienter les travailleurs en incapacité vers un retour au travail. La CSC a donné un avis positif à l'introduction de ces coordinateurs moyennant certaines conditions (notamment, s'assurer qu'ils sont accessibles pour tous les publics et en particulier les catégories qui ont des difficultés à gérer

les aspects administratifs). Cette mesure comporte deux volets.

La responsabilisation des travailleurs...

Le premier volet relève du régime des indemnités et concerne les travailleurs. Il devrait entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023.

Pour le volet indemnités, il consiste essentiellement en une sanction qui peut être infligée à un assuré social qui ne fournit pas les informations nécessaires à son évaluation ou qui ne coopère pas avec le coordinateur «Retour au travail» (non-présentation à la première convocation sans justification).

Petite précision: ce qui peut faire l'objet d'une sanction, ce n'est pas ici le refus de trajet de réintégration, mais le fait de ne pas satisfaire à certaines obligations (non-fourniture des informations nécessaires et non présentation à la première convocation du coordinateur sans justification) ou à la visite chez le médecin-conseil de la mutuelle.

Ce qui est clair, c'est qu'on introduit ici le principe de la sanction. Il sera sans doute plus facile à l'avenir de l'étendre à d'autres situations non visées actuellement. La CSC a toujours insisté sur l'importance du caractère volontaire du processus de réintégration et continuera à le faire.

Plus fondamentalement, la principale critique vis-à-vis de cette mesure est qu'elle n'est pas du tout fondée sur des faits. On part du principe que les assurés seraient récalcitrants et qu'il faut les inciter à répondre aux obligations. Cette idée n'est appuyée par aucun élément

probant. De même, avant de venir avec ce genre de fausses solutions, il faudrait d'abord examiner concrètement les raisons de l'échec de la réintégration pour dégager les solutions appropriées. Dans son accord de majorité, le gouvernement s'était d'ailleurs engagé à le faire. On attend toujours.

La CSC émettra donc un avis négatif à ce propos.

... et des employeurs

Le second volet concerne les employeurs. Le mécanisme consiste à infliger une sanction à l'employeur qui affiche un nombre de travailleurs en invalidité supérieur à la moyenne sectorielle. Mais plusieurs bémols doivent être signalés. D'une part, le fait de limiter le mécanisme aux entreprises de plus de 50 travailleurs risque d'en atténuer fortement l'intérêt car on sait que, dans ces entreprises, il est théoriquement plus facile d'influencer l'employeur grâce à la présence syndicale (CPPT). Aucune mesure n'est prévue pour les petites entreprises.

D'autre part, la formule permettant de calculer le nombre de travailleurs en invalidité ne tient pas compte des travailleurs de plus de 55 ans. Ce faisant, on ignore la réalité démographique dans de nombreuses entreprises et on biaise les chiffres.

Modifications en droit du travail

Le ministre du Travail a fait également une série de propositions relatives au droit du travail:

- limitation de la neutralisation du salaire garanti en cas de rechute pour une autre cause que la maladie initiale
- dispense de production d'un certificat

médical pour le premier jour d'incapacité maximum 3 fois par année calendaire (avec possibilité de dérogation sectorielle ou par règlement de travail).

- réforme de la procédure de licenciement pour force majeure et dissociation avec le trajet de réintégration: elle ne pourrait être enclenchée qu'après 9 mois d'incapacité non interrompue. Si un trajet de réintégration avait déjà été démarré, la force majeure ne peut être invoquée que 9 mois après la fin du trajet. Dans tous les cas, l'employeur devra faire une offre d'outplacement en cas de force majeure médicale.
- Modification du trajet de réintégration (aménagement de certains délais) et simplification (3 possibilités au lieu de 4).

Le CNT et le Conseil supérieur de la prévention au travail doivent rendre un avis sur ces aspects. Les modifications proposées en droit du travail vont dans le bon sens et peuvent être accueillies favorablement, même si certaines d'entre elles doivent faire l'objet d'une réflexion plus poussée (par exemple, comment garantir le secret médical pour obtenir le salaire garanti en cas de rechute pour une autre cause?).

La CSC restera attentive à ce que les travailleurs malades ne fassent l'objet d'aucune stigmatisation et que leur réintégration se fasse dans le respect de leur état de santé et de leur projet professionnel. Enfin, à côté des trajets de réintégration, il est grand temps qu'on traite les causes profondes du phénomène et qu'on construise des solutions structurelles.

| Youssef El Otmani |

Agenda CPPT-CE *de mars*

Voici les points qui doivent obligatoirement figurer à l'ordre du jour des CPPT et des CE au mois de mars, ainsi que certains points d'attention. Les représentants du personnel peuvent toujours inscrire d'autres points relevant des compétences du CPPT ou du CE. Voici quelques suggestions. Préparez bien les réunions!

Au CPPT

Les points suivants doivent figurer à l'ordre du jour du CPPT de mars:

- **Suivi des réunions précédentes:** si vous souhaitez remettre certains points à l'ordre du jour, vous devez les communiquer au président au moins 10 jours avant la réunion.
- **Discussion du rapport mensuel du service interne PPT:** discussion après explication par le conseiller en prévention en charge du service interne PPT.
- **Plan d'action annuel 2022:** état des lieux.
- **Rapport annuel des services interne et externe de PPT:** la réunion de février peut ne pas suffire à tout couvrir (demandes d'informations supplémentaires, modifications à apporter au rapport). L'employeur tient le rapport annuel du service interne à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.
- Chaque année, lors d'une réunion du CPPT, l'employeur doit fournir une explication détaillée de la **politique envi-**

ronnementale menée par l'entreprise et répondre à toutes les questions des membres du comité à ce sujet (art. II.7-16 du Codex). En Flandre, le CPPT donne également son avis sur le rapport annuel du coordinateur environnemental et sur le rapport environnemental annuel intégré.

- **Mesures Covid 19:** dans les mois à venir, les mesures sanitaires seront encore certainement modifiées; il est important de continuer à les suivre et les adapter si nécessaire. Le CPPT doit donner un avis préalable sur ces mesures.
- Consultation des représentants des travailleurs au sein du Conseil d'entreprise sur le **plan pour l'emploi des travailleurs âgés** (dans le prolongement de la CCT n° 104) (voir aussi l'ordre du jour du CE). Si l'employeur prend des mesures qui affectent le bien-être au travail, il doit les soumettre au CPPT.

Au conseil d'entreprise

- L'employeur doit soumettre au CE l'aperçu annuel des **mesures en faveur de l'emploi** (rapport «Trillium») qu'il reçoit de l'ONSS au mois de mars. S'il ne le fait pas au mois de mars, il devra l'inclure dans le dossier sur les informations économiques et financières annuelles.
- À part cela, aucune autre matière ne doit obligatoirement figurer à l'agenda du CE de mars. Le CE peut néanmoins

aborder toute question relative à la situation sociale, économique ou financière de l'entreprise, à l'organisation du travail ou la politique du personnel. Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous proposons d'aborder l'une des questions suivantes:

- **Les initiatives de formations professionnelles** prises par l'entreprise (CCT n°9, art. 8), en lien notamment avec l'introduction des nouvelles technologies qui doit faire l'objet d'une information et d'une consultation (CCT n°39);
- **Le temps de travail**, les régimes de travail et le télétravail (CCT n°42, CCT n°46, CCT n°85 concernant le télétravail volontaire, loi Peeters sur le télétravail occasionnel et nouvelle CCT n°149 concernant le télétravail «Covid-19»);
- **Les critères généraux d'embauche et de licenciement** (CCT n°9 et loi du 20.06.1948, art. 15e);
- **L'égalité entre les hommes et les femmes** et plus particulièrement les inégalités salariales (AR du 14.07.1987, loi du 2.04.2012 et AR du 25.04.2014). Mars est décrété «mois de l'égalité salariale» car il faut trois mois de travail supplémentaire aux femmes pour atteindre le niveau de salaire des hommes sur une année. Nous vous invitons à faire le point au CE sur la situation dans votre entreprise: y a-t-il un écart salarial? Si oui, quelles en sont les causes...? Les entreprises comptant plus de 50 travailleurs sont tenues d'établir, tous les deux ans, un rapport d'analyse de leur structure de rémunération pour le soumettre au CE ou aux membres de la délégation syndicale en cas d'absence de CE. Ce rapport servira de base à la discussion. Le cas échéant, un plan d'action en vue de lutter contre ces inégalités pourra être élaboré au CE;
- Si cela n'a pas été fait lors de la réunion précédente, une attention particulière peut aussi être accordée au plan pour l'emploi des travailleurs âgés en application de la CCT n°104 du CNT.

© Shutterstock

Y a-t-il un écart salarial entre hommes et femmes? Si oui, quelles en sont les causes...? Au mois de mars, nous vous invitons à faire le point au CE sur la situation dans votre entreprise.

| Geneviève Laforet en Kris Van Eyck |