

Elections sociales
La démocratie
sur le lieu de travail
est essentielle

**Infographie
économique**
Les dividendes se
portent bien, merci.

Ça se passe en Europe
2019-2024
Du pacte vert
à l'Europe brune ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



TOUS ENSEMBLE !

SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier** Elections sociales : la démocratie sur le lieu de travail est essentielle
Ce ne sont pas moins de 7.407 entreprises appartenant au secteur privé qui sont concernées par l'élection d'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 4.170 entreprises par l'élection d'un Conseil d'Entreprise (CE). Revenons sur quelques faits saillants.
- 6 Ça se joue en Europe** 2019-2024 - Du pacte vert à l'Europe brune ?
Retour sur les cinq années de la présidence von der Leyen.
- 7 Infographie économique** Les dividendes se portent bien, merci.
Entre 2017 et 2022, les entreprises actives en Belgique ont versé en moyenne, 80% de leurs bénéfices en dividendes à leurs actionnaires.
- 8 Chronique juridique** A quel remboursement (minimal) avez-vous droit ?
Une augmentation du remboursement minimum pour les transports en commun est récemment entrée en vigueur. C'est l'occasion de faire le point sur les règles minimales en matière d'intervention patronale dans les frais des déplacements liés au travail.
- 10 Actualité** Solidaires avec la Palestine
Mort de milliers de civils, femmes et enfants ; attaques d'hôpitaux, assassinat de journalistes, utilisation de la famine comme arme de guerre... Rester silencieux face à un possible génocide est impossible. C'est pourquoi la CNE participe au mouvement pour un cessez-le-feu immédiat et plus généralement pour le respect du droit international et des droits humains en Palestine.
- 11 Actualité** Les livreurs d'Uber (Eats) en grève
La presse relaie régulièrement des évolutions positives sur les droits des travailleurs de plateforme. Bien que de nombreuses décisions aillent en ce sens, sur le terrain, rien ne change car les plateformes refusent d'appliquer la loi. Face à cette situation, le seul recours des livreurs est la grève.
- 12 Commerce** La franchise, nos craintes se confirment
Fin 2024, tous les magasins Delhaize seront passés en franchise. On constate déjà des situations intolérables sur la manière dont les travailleurs sont traités.
- 13 Non Marchand** Le Non Marchand mobilisé pour imposer ses priorités aux politiques
Tout d'horizon des enjeux majeurs auxquels le personnel du Non Marchand est confronté aujourd'hui et demain.
- 14 L'équipe à la Une** Chez Epsilon, les travailleurs ont obtenu une meilleure répartition de la richesse
Durant ces 4 dernières années, l'équipe syndicale de chez Epsilon, le réseau de soins bruxellois spécialisé en psychiatrie, a grandement travaillé à améliorer le bien-être de ses 790 travailleurs. Wagdan Chakib, délégué CNE nous en fait le récit.
- 15 Info service** Vous êtes placé en chômage temporaire ? Vous avez droit à un supplément de 5,10€ par jour payé par votre employeur !
Allocations pour crédit-temps ou congé parental : vous devez désormais les demander en ligne.
- 16 Edito** Une défaite, deux soulagements, trois responsabilités
On a voté et nous avons perdu. Qui « nous » ? La classe travailleuse : tous ceux et celles qui n'ont ni château ni fortune, qui pour faire vivre leur famille ont besoin de salaires, de Sécu et de bons services publics...

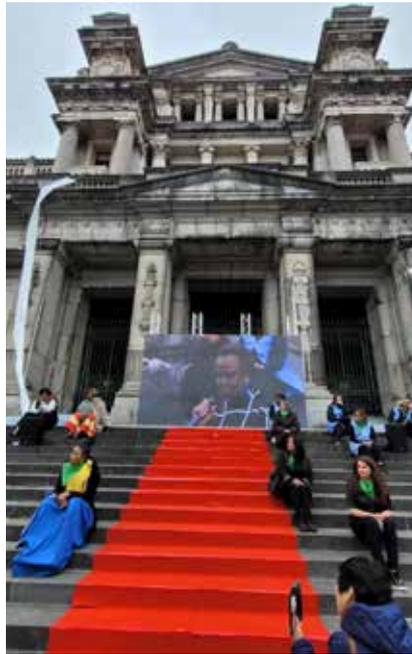
Le trait de Serge Dehaes...



Un accès légal au travail exigé pour les travailleurs sans-papiers

Elles font un travail pénible et invisible à des conditions de travail inhumaines. Les militantes de la ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles se sont mises en grève la veille de la journée du travail domestique. La ligue est un groupe de femmes courageuses avec et sans-papiers qui luttent chaque jour pour faire reconnaître et surtout pour faire appliquer leurs droits. Le but de la Ligue est de visibilité le travail domestique invisible des femmes confinées dans des familles. Elles veulent faire connaître leur situation au grand public et au monde politique. Elle demande la reconnaissance par l'obtention d'un séjour légal via le travail. Elles revendiquent une protection juridique qui leur permette de porter plainte en toute sécurité et dignité contre les employeurs abusifs, un accès légal au travail et aux formations d'Actiris.

Accorder ces revendications, c'est enfin reconnaître leur travail et leur place dans notre société.



Eva Maria Jimenez Lamas

Limitier les allocations de chômage tire les salaires vers le bas

Suite à l'appel des militants « Travailleurs sans emploi » de la CSC, nous nous sommes mobilisés devant le siège du MR ce lundi 3 juin. L'objectif est de rappeler que la limitation des allocations de chômage prônée par plusieurs partis, dont le MR, ne crée pas d'emploi. « Cela crée de la pauvreté et cela tire les salaires vers le bas. Nous allons nous retrouver vers des gens aux abois qui vont faire n'importe quoi pour avoir un job à n'importe quelle condition. Les salaires globalement vont diminuer », a relayé Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE, au micro de la RTBF. Le MR (avec d'autres partis) a aussi voté les nouvelles règles budgétaires européennes qui vont obliger la Belgique à faire 6 milliards d'économies supplémentaires chaque année. 6 milliards en moins, ça veut dire supprimer près de 90.000 postes d'infirmières ou 120.000 postes de puéricultrices. D'un côté, les partis de droite veulent limiter les allocations de chômage dans le temps et de l'autre, ils vont supprimer des milliers d'emplois à cause du retour à l'austérité. Est-ce qu'ils se foutent de nous ?

Pour résumer notre engagement, être sans emploi peut arriver à tous les travailleurs et n'améliorera les conditions de travail de personne !



Pour une politique sociale et antifasciste

Malgré les apparences, nous sommes face à un nouveau dimanche noir. L'extrême droite se renforce à tous les niveaux. Les 23% du Vlaams Belang en Flandre, la radicalisation (très) à droite d'un MR victorieux, l'arrivée de 178 (!) députés d'extrême droite au Parlement européen... Face à la montée de l'extrême droite, nous étions plus de 4.500 dans les rues ce dimanche 16 juin pour faire barrage à l'extrême droite, à l'appel de la Coordination Antifasciste.

L'objectif ? Rappeler l'importance du cordon sanitaire et dresser notre contre-programme : réduction du temps de travail, renforcement des services publics, transition écologique juste, politique d'accueil solidaire et société inclusive. Face à l'ampleur de la vague réactionnaire actuelle, une politique sociale et antifasciste doit redevenir un mot d'ordre général. Ce qui était une évidence au sortir des régimes fascistes en Europe doit revenir sur toutes les lèvres : « Plus jamais ça ».



Elections sociales : la démocratie sur le lieu de travail est essentielle

Et voilà, la page des élections sociales se tourne. Ce ne sont pas moins de 7.407 entreprises appartenant au secteur privé qui sont concernées par l'élection d'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 4.170 entreprises par l'élection d'un Conseil d'Entreprise (CE).

Merci à toutes les candidates et tous les candidats qui ont fait la démarche de se présenter sur les listes de la CSC/CNE. Nous félicitons tous les élus qu'ils soient effectifs ou suppléants. Pour les non-élus, nous vous invitons à voir au sein de votre équipe syndicale s'il est possible pour vous de porter votre engagement à travers la délégation ou toute autre implication dans le travail syndical. Nous avons besoin de vous !

Dans cet article, nous revenons sur quelques faits saillants.

La participation toujours au rendez-vous

Alors qu'il reste encore quelques procédures en cours dans certaines entreprises, ce grand moment de démocratie sociale est terminé. Vous avez été plus de 829.000 travailleurs votants sur l'ensemble de la Belgique. Les élections sociales ne sont pas obligatoires comme les élections politiques et pourtant il y a eu plus de 50.000 électeurs supplémentaires par rapport à celles de 2020. Avec un taux de participation de plus de 60% dans les CPPT et de plus de 59% dans les CE. Alors que certains prétendaient au désintérêt de la part des travailleurs pour la concertation sociale dans les entreprises et alors que certains employeurs ont utilisé des manœuvres pour inciter les travailleurs à ne pas voter, les urnes disent bien le contraire avec un renforcement du nombre de votants. Ce résultat permettra de renforcer le poids que peuvent avoir vos représentants lors des réunions de concertation sociale dans l'entreprise.

Nous tenons à remercier les affiliés et l'ensemble des travailleurs pour cette participation. De plus, les voix obtenues par la CNE sont une marque de confiance et de reconnaissance pour le travail de nos délégations dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

La CSC reste le premier syndicat

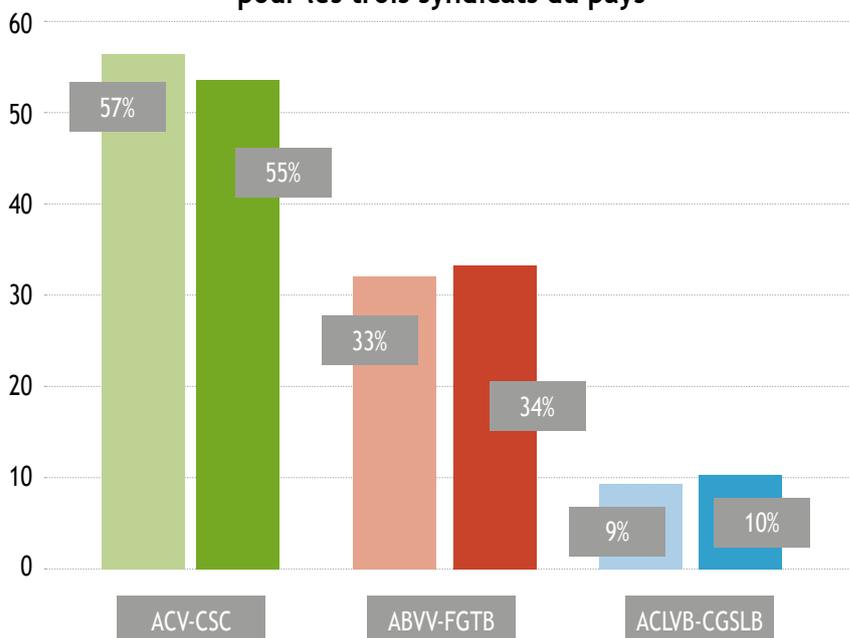
La CSC reste le premier syndicat dans les trois régions du pays avec 60% des sièges en Flandre et 49% en Wallonie et à Bruxelles.

Par rapport aux dernières élections sociales (en 2020), on assiste à une légère érosion de la CSC en termes de représentativité. Ainsi, nous restons le premier syndicat et nous gardons la majorité absolue avec 55% des sièges au CPPT.

Plus de 48.000 candidats CSC

Le nombre de candidates et candidats qui se présentent aux élections sociales est toujours impressionnant. Pour l'ensemble de la CSC, ce sont plus de 48.000 candi-

Nombre de sièges (en %) en 2020 (en clair) et en 2024 (en foncé) pour les trois syndicats du pays



Répartition des sièges au CPPT par région



datés au CE et au CPPT (une même personne peut se présenter dans ces deux organes). Au niveau du collège employé et du collège jeune, on assiste à une stabilité du nombre de candidats CSC.

même entreprise, en créant des structures juridiques distinctes pour éviter de dépasser le seuil ou en franchissant des magasins).

Les femmes

C'est plutôt une bonne nouvelle compte tenu des attaques des patrons pour diminuer le nombre d'élections sociales (par exemple, en diminuant le nombre de CPPT pour une

même entreprise, en créant des structures juridiques distinctes pour éviter de dépasser le seuil ou en franchissant des magasins). La CSC reste le syndicat avec la meilleure représentation féminine. En effet, en plus d'avoir présenté le nombre le plus important de candidates par rapport aux autres

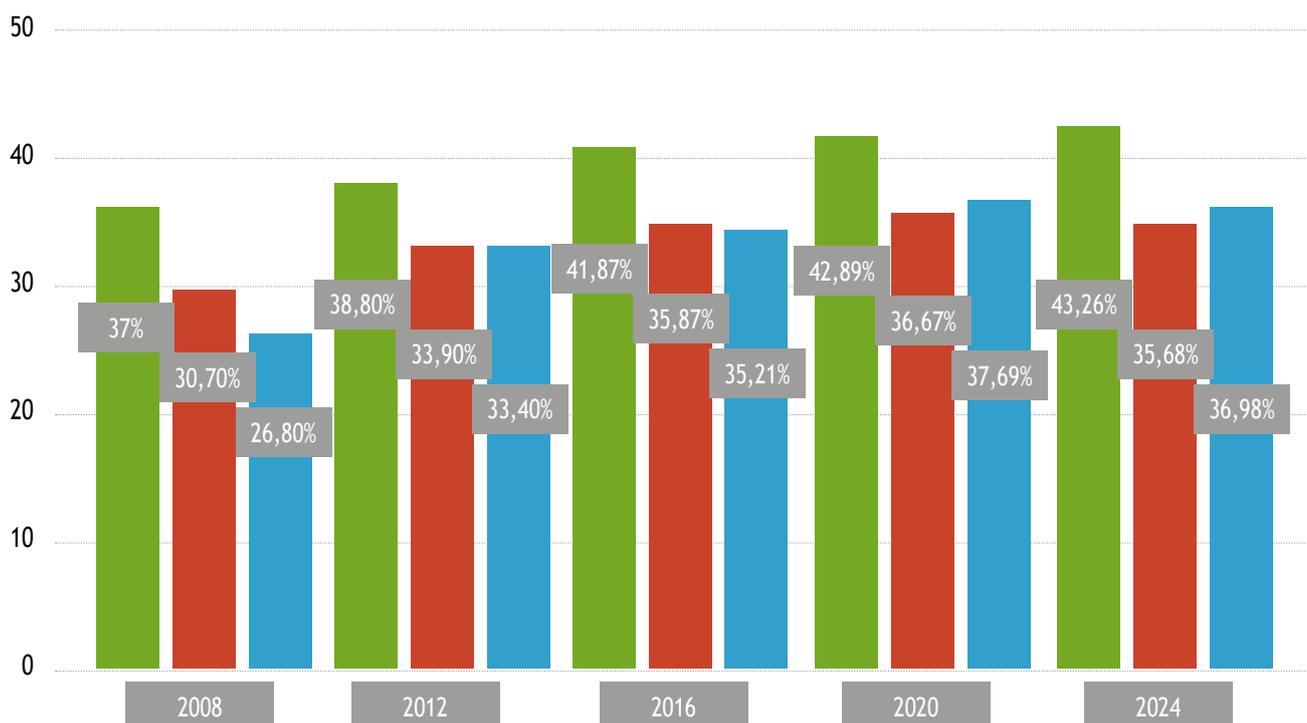
organisations syndicales, le nombre d'élues a encore augmenté. Nous avons plus de 43% de candidates élues alors que la FGTB et la CGSLB diminuent leurs nombres d'élues. Ainsi chez les cadres, nous avons maintenant plus d'un tiers de représentantes. Ce résultat est d'autant plus important que les élues se retrouvent majoritairement dans des secteurs aux conditions de travail les plus difficiles (horaires variables, temps partiel, faibles rémunérations) tels que le commerce et le non marchand (avec les maisons de repos, l'aide à domicile). Ces résultats témoignent de notre politique en matière d'égalité femme-homme.

Au vu de tout ceci, nous pouvons tirer les conclusions suivantes : les travailleuses souhaitent encore et toujours disposer de collègues qui les représentent au sein des organes de concertation sociale au vu du taux de participation. Qu'il y a toujours des travailleuses et travailleurs qui veulent porter et défendre la voix de leurs collègues. Que cette concertation sociale doit continuer à viser l'égalité de genre au sein de ses représentants.

Encore merci à toutes et tous pour votre engagement à avoir été voter (à voter) et à porter votre candidature pour défendre l'intérêt de l'ensemble des travailleurs.

Emmanuel Bonami

Candidates élues au CPPT



2019-2024

Du pacte vert à l'Europe brune ?

Retour sur les cinq années de la présidence von der Leyen.

/// Lorsqu'Ursula von der Leyen devient en 2019 présidente de la Commission européenne, le projet européen est en piteux état. Les présidences précédentes laissent de profondes cicatrices. Les politiques d'austérité très dures imposées par l'Europe ont eu des effets catastrophiques. Et, pour la première fois, avec le Brexit, un État membre décide de quitter l'UE. Von der Leyen, par ailleurs la première femme à présider la Commission, amène de nouvelles priorités. Qu'en est-il cinq ans après ?

L'environnement

La principale nouveauté de von der Leyen est l'attention portée à l'écologie. La nouvelle Commission lance un vaste « pacte vert » (Green deal) et fait adopter une loi climat qui engage l'UE à stopper ses émissions nettes de CO2 d'ici à 2050. L'UE entend donc se détourner des énergies fossiles, généraliser les énergies renouvelables, développer une économie du recyclage (« économie circulaire »), protéger les écosystèmes, réduire ses pollutions. En fin de législature, l'élan de départ est cependant freiné par diverses oppositions, celles de la droite et de l'extrême-droite, des lobbies industriels, d'une partie des agriculteurs... La Commission dilue certaines de ses législations et lève les interdictions sur certaines substances, comme le glyphosate. Ces reculs font craindre que le pacte vert soit vidé de sa substance durant la prochaine législature. Pourtant, la détérioration de l'environnement s'accroît, des catastrophes climatiques aux taux alarmants de PFAS dans les eaux et les sols.

Le social

Ce rejet par certains de la politique d'environnement s'explique en partie par la faiblesse du volet social du pacte vert. Supposons que les PFAS soient interdits. Que deviendront les travailleurs qui les produisent ? Le pacte vert n'apporte pas vraiment de réponse. La Commission von der Leyen a amené quelques avancées sociales,

comme un salaire minimum européen, ou un meilleur statut pour les travailleurs des plateformes. Mais c'est très insuffisant. Et lors de la crise énergétique, l'Europe a trop peu protégé les citoyens des hausses de prix, et quasiment pas taxé les surprofits des entreprises de l'énergie et d'autres secteurs. L'Europe protège les multinationales mais pas les citoyens et la Commission von der Leyen n'y a rien changé.

Le pacte migratoire

Dès le départ, on pouvait craindre le pire pour la politique d'asile et les migrants. Le commissaire en charge de ce dossier était officiellement dénommé commissaire « à la protection du mode de vie européen ». Le pacte migratoire adopté en 2024 confirme ces craintes. Il met en œuvre une approche encore plus punitive de la politique d'asile, en renforçant les contrôles et en accélérant les procédures de filtrage et d'expulsion des migrants. Cette approche porte atteinte aux droits fondamentaux, y compris de jeunes enfants et de mineurs non accompagnés et mène au développement de filières d'immigration dangereuses et à des milliers de noyés en Méditerranée et ailleurs.

L'austérité

La présidence von der Leyen a débuté avec le pacte vert. Elle se clôt avec le renforcement des règles budgétaires et de l'austérité. Les deux sont contradictoires, car les règles budgétaires empêcheront les États de financer leur transition écologique. Sans remise en question de ces règles, l'UE n'atteindra pas la neutralité carbone et elle se verra distancer par ses concurrents industriels, les États-Unis et la Chine.

En conclusion

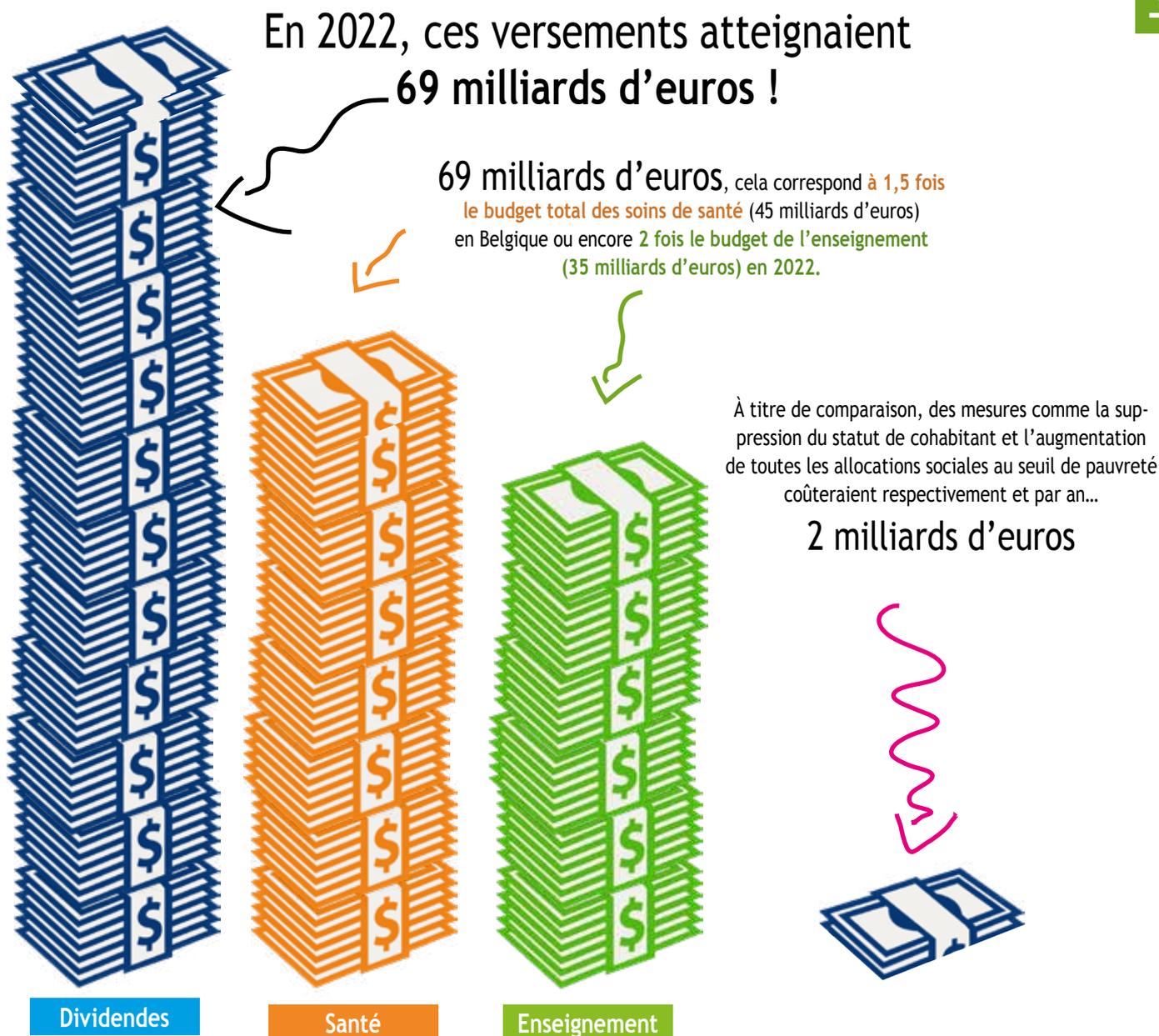
Ursula von der Leyen souhaite redevenir présidente en 2024-2029. Si elle a su faire preuve de leadership face aux crises récentes, du Covid à l'invasion de l'Ukraine, son bilan reste fort discutable. Et son rapprochement récent avec des figures d'extrême-droite, comme la Première ministre italienne Giorgia Meloni, est une rupture. On pensait la Commission européenne immunisée contre l'extrême-droite. Ce n'est plus le cas, et c'est véritablement effrayant.

L'Europe protège les multinationales mais pas les citoyens et la Commission von der Leyen n'y a rien changé.

Étienne Lebeau

Les dividendes se portent bien, merci.

Entre 2017 et 2022, les entreprises actives en Belgique ont versé en moyenne, 80% de leurs bénéfices en dividendes à leurs actionnaires.



Si ces **69 milliards d'euros de dividendes** avaient été entièrement redistribués à tous les travailleurs actifs en Belgique (peu importe qu'ils bossent dans le public ou le privé) en 2022, chacun d'entre eux aurait perçu

14.230 euros

Source :
« Le dividende des inégalités », Oxfam Belgique, 2024.
Chiffrage des partis du Bureau fédéral du plan

Frais de déplacement

A quel remboursement (minimal) avez-vous droit ?

Une augmentation du remboursement minimum pour les transports en commun est récemment entrée en vigueur. C'est l'occasion de faire le point sur les règles minimales en matière d'intervention patronale dans les frais des déplacements liés au travail.

Il faut distinguer, d'une part, les déplacements effectués entre le domicile et le lieu de travail, et, d'autre part, les déplacements professionnels effectués durant les heures de travail (le plus souvent entre deux lieux de travail). Par ailleurs, si votre employeur met un véhicule à votre disposition (une voiture de société par exemple), il n'est plus obligé d'intervenir dans vos frais de déplacement si, occasionnellement, pour un jour ou pour un autre, vous choisissiez de vous rendre au travail par un autre moyen de transport. Il reste néanmoins libre de le faire. La SNCB propose d'ailleurs la formule « Railease » pour ce faire.

Déplacement domicile-lieu de travail

Les règles de remboursement diffèrent en fonction du moyen de transport : train, tram, bus, métro, voiture privée ou vélo.

Train

Votre employeur a l'obligation légale de rembourser la majeure partie de votre abonnement de train. Le montant exact du remboursement dépend du nombre de kilomètres (aller simple) entre les deux gares. Depuis 2019, le montant était resté fixé à 70% des tarifs en vigueur au 1er février 2019. Le taux de remboursement diminuait donc d'année en année, vu l'augmentation annuelle des tarifs de la SNCB... Heureusement, depuis le 1er juin 2024, ce montant a été augmenté à 71,8% des tarifs en vigueur au 1er février 2024. Si, par exemple, un travailleur achète un abonnement standard mensuel Bruxelles-Liège pour 297€, son

employeur devra lui rembourser 213€ (au lieu de 167€ auparavant). Bien entendu, c'est à vous de choisir le titre de transport le plus adapté à votre régime de travail. Si vous faites du télétravail régulier et que vous optez pour un Flex abonnement, ceux-ci donnent désormais également droit à un remboursement de l'employeur, à hauteur de 71,8% minimum.

Tous les montants sont repris dans une grille figurant dans la convention collective n°19, que vous trouverez en suivant ce lien (page 2 document). Une augmentation automatique (mais limitée) est prévue pour les cinq prochaines années (2024-2029). En outre, pour inciter les employeurs à augmenter leur intervention, le gouvernement leur octroie désormais un crédit d'impôt, pour autant que le remboursement atteigne 79,3% (au lieu de 71,8%).

Par ailleurs, le système du tiers-payant reste particulièrement avantageux. Grâce à ce système, votre employeur verse à la SNCB 80% du coût de votre abonnement, et les 20% restant sont payés par l'Etat (via la SNCB), de sorte que vous n'avez rien à payer pour vous rendre au travail en train ! Le système n'étant malheureusement pas obligatoire (sauf dans quelques secteurs), sa mise en place dépend trop souvent du bon vouloir de l'employeur.

Bus, tram, métro

Il faut distinguer ici les moyens de transport dont le prix dépend de la distance parcourue (TEC/De Lijn), de ceux dont le prix n'en dépend pas (STIB). Lorsque vous em-

pruntez un moyen de transport dont le prix dépend de la distance parcourue, le montant du remboursement de l'employeur doit correspondre au montant qu'il aurait dû payer s'il s'agissait d'un abonnement ou d'un ticket de train pour la même distance (nombre de kilomètres aller entre l'arrêt de départ et l'arrêt d'arrivée). Cette intervention est plafonnée à 75% du prix du titre de transport. Si le prix du titre de transport est fixe quelle que soit la distance parcourue, votre employeur doit vous rembourser 71,8% du prix du titre de transport, avec un plafond de 43€ par mois.

Vélo (électrique ou non), speed pedelec
Depuis mai 2023, en vertu de la convention collective interprofessionnelle n°164, tout employeur a l'obligation d'indemniser les travailleurs qui se rendent au travail à vélo. Cette convention est le fruit d'un compromis. S'il n'existe aucune convention collective conclue au niveau de votre secteur ou de votre entreprise, vous avez droit à une indemnité de 0,28€ (en 2024) par kilomètre parcouru à vélo (aller-retour), avec un plafond de maximum 40 km par jour. Ce montant est automatiquement augmenté (indexé) chaque année ! Mais attention, s'il existe une convention collective conclue au niveau de votre secteur ou de votre entreprise, vous aurez droit au montant d'indemnité qui y est fixé, même si ce montant est inférieur à 0,28€.

Véhicule privé : voiture, moto, trottinette...

Pour les déplacements en véhicule privé, il n'existe pas de minimum légal : l'intervention de votre employeur dépendra des



règles fixées (ou non) au niveau de votre secteur, de votre entreprise ou individuellement. Dans certains secteurs, l'intervention consiste en un pourcentage du montant prévu par la grille applicable aux trajets en train (en fonction du nombre de kilomètres parcourus) ; dans d'autres, elle consiste en un pourcentage des tarifs appliqués par la SNCB ; dans d'autres encore, il s'agit d'une indemnité kilométrique.

Des conditions additionnelles peuvent également être prévues. Par exemple, en CP 200, l'intervention de l'employeur (couvrant la distance aller-retour) s'élève à 50% du prix de la carte-train mensuelle, pour autant que le déplacement (aller) soit de minimum trois kilomètres et que le travailleur ne gagne pas plus de 34.654€ par an. Dans certains secteurs du Commerce (CP° 202, 311 ou 312), l'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 75% du prix de la carte-train, pour autant que le déplacement soit de minimum deux kilomètres et que le travailleur ne gagne pas plus de 40.000€ brut par an (salaire brut mensuel x 13,92).

Notez que lorsque vous combinez plusieurs moyens de transport pour vous rendre au travail, votre employeur doit intervenir selon les règles propres à chaque moyen de transport, pour le nombre de kilomètres concerné, conformément aux règles détaillées précédemment, sauf si d'autres règles sont prévues dans des accords conclus au niveau de votre secteur ou de votre entreprise.

Déplacement professionnel

Si vous devez vous déplacer dans le cadre de votre travail (pour une mission, une livraison, une réunion ou autre), et ce quel que soit votre moyen de transport, votre employeur a l'obligation d'intervenir dans vos frais de déplacement, à moins qu'il ne vous fournisse un moyen de transport (et le carburant éventuellement nécessaire) pour les effectuer.

La législation ne fixe aucun montant minimal. En cas de déplacement en voiture ou à moto, l'indemnité habituellement octroyée est celle applicable à la fonction publique, soit 0,4265€ par kilomètre parcouru. Ce montant est valable à partir du 1er avril 2024 et est indexé trimestriellement. En cas de déplacement à vélo, l'indemnité habituellement octroyée est celle qui correspond au montant maximum exonéré d'impôt, soit 0,35€ par km (en 2024).

De manière générale, qu'il s'agisse de déplacement domicile-lieu de travail ou de déplacement professionnel, les règles peuvent varier d'un secteur et d'une entreprise à l'autre. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

Jean-François Libotte



Remboursement de frais pour déplacement domicile-lieu de travail		
Mode de transport	Fiscalité (revenus 2024)	Cotisations sociales
Transport en commun 	Si frais forfaitaires : exonéré Si frais réel : imposé (forfait déductible de 0,15€/km)	Exonéré
Véhicule privé 	Si frais forfaitaires : exonéré jusqu'à 490€/an Si frais réel : imposé (forfait déductible de 0,15€/km)	Exonéré si max. 0,4265€/km (montant valable pour la période avril-juin 2024) ou 0,4280€/km (juillet 2023-juin 2024)
Vélo 	Si frais forfaitaires : exonéré si max. 0,35€/km et 3.500€/an (montant encore officieux)	Si frais réel : imposé Exonéré si max. 0,35 €/km et 3.500€ par année civile, par travailleur et par employeur
Remboursement de frais pour déplacement professionnel		
Transport en commun	Exonéré sur base de justificatifs	Exonéré
Véhicule privé	Exonéré si max. 0,4265€/km (avril-juin 2024) ou 0,4280€/km (juillet 2023-juin 2024)	Exonéré si max. 0,4265€/km (avril-juin 2024) ou 0,4280€/km (juillet 2023-juin 2024)
Vélo	Exonéré si max. 0,35€/km et 3.500€/an (montant officieux)	Exonéré si max. 0,35 €/km

Solidaires avec la Palestine

Mort de milliers de civils, femmes et enfants ; attaques d'hôpitaux, assassinat de journalistes, utilisation de la famine comme arme de guerre... La liste des horreurs à Gaza suscite toujours plus de condamnations. Rester silencieux face à un possible génocide¹ est impossible. C'est pourquoi la CNE participe à son échelle, depuis le mois d'octobre, au mouvement pour un cessez-le-feu immédiat et plus généralement pour le respect du droit international et des droits humains en Palestine. Nous avons appelé et participé aux diverses manifestations depuis octobre. Nous encourageons et soutenons aussi nos membres et nos militants à agir dans leurs entreprises pour augmenter le rapport de force en faveur de la paix.

Certains demandent parfois ce que la Palestine à avoir avec la CNE. Pour la CNE, les entreprises font partie de la société. Si une des armées les plus puissantes du monde peut impunément affamer et bombarder des millions de gens, alors ici aussi, les puissants se penseront - un peu plus - tout permis.

La CNE a donc adopté 5 principes pour nous guider dans notre réaction au massacre en cours à Gaza.

1. Nous condamnons tous les crimes de guerre.
2. La violence à Gaza s'inscrit dans 75 ans d'oppression des droits des Palestiniens, les choses n'ont pas commencé le 7 octobre.

3. S'il est nécessaire de dénoncer la politique israélienne, cela ne peut jamais servir d'excuse à l'antisémitisme ni au racisme.
4. Après des années de soutien à Israël, nos gouvernements portent une lourde responsabilité dans ce qu'il se passe aujourd'hui.
5. La CNE appelle à la solidarité entre les travailleurs pour mettre fin au plus vite au massacre en cours à Gaza.

Agir d'accord, mais comment ?

Malgré les condamnations, Israël n'arrête pas ses bombes, il faut donc faire pression sur Israël. Mais comment des travailleurs et leurs syndicats peuvent-ils augmenter la pression ?

Tout d'abord, en répondant à l'appel des syndicats palestiniens de ne pas vendre ou transporter d'armes qui alimentent la machine de guerre à Gaza. La CNE y a répondu - en front commun - dans les aéroports où le personnel au sol refuse de charger ou décharger des armes à destination d'Israël. Aujourd'hui, la Belgique a émis un embargo sur l'exportation et le transit d'armes.

Ensuite, en boycottant les entreprises qui participent ou profitent de l'occupation, de la colonisation ou de la politique d'apartheid israélien (la campagne menée par BDS et « Don't buy into occupation »). Des sociétés comme Carrefour, Axa ou Soda Stream profitent et/ou participent

aux violations des droits des Palestiniens. Les travailleurs en Belgique ne veulent pas être mêlés indirectement à un potentiel génocide en Palestine parce que leurs entreprises ont fermé les yeux pour garantir leurs profits. Nous, la CNE, les aidons à interpeller leurs entreprises (voir ci-dessous).

Finalement, les militants vont à la rencontre des étudiants courageux qui occupent des locaux pour exiger de leurs universités qu'elles rompent leurs liens avec Israël. Il s'agit de prendre notre place dans le mouvement large et international pour un cessez-le-feu, la paix et la justice en Palestine. Vous voulez agir dans votre entreprise mais ne savez pas comment faire ? Retrouvez toutes les infos via le QR code et contactez-nous : service.d'etudedelacne@acv-csc.be. Suivez la CNE sur les réseaux sociaux pour rejoindre le bloc de la CNE lors des manifestations pour la Palestine.

Thomas Englert

1 La plus haute cour de justice de l'ONU, la Cour internationale de justice a considéré comme plausible que les actions d'Israël à Gaza puissent constituer un crime de génocide. Elle a ordonné à tous les Etats signataires de la convention pour la prévention du crime de génocide de faire tout ce qu'ils peuvent pour la protection des Palestiniens.

2 Conflit armé au Moyen-Orient - Agir syndicalement pour Gaza (lacsc.be)



Les livreurs d'Uber (Eats) en grève



Shutterstock

La presse relaie régulièrement des évolutions positives sur les droits des travailleurs de plateforme. Bien que de nombreuses décisions aillent en ce sens, sur le terrain, rien ne change, car les plateformes refusent d'appliquer la loi. Face à cette situation, le seul recours des livreurs est la grève.

On entend régulièrement dans la presse que les travailleurs de plateforme, et plus particulièrement les livreurs de repas bénéficieront enfin des droits normaux des travailleurs. En effet de nombreuses évolutions vont dans ce sens : une nouvelle loi belge en vigueur depuis début 2023 ; la décision de la justice, en appel, dans le procès Deliveroo fin 2023 ; une directive européenne finalement approuvée début de cette année ; et les différentes décisions de la Commission Relation de Travail qui, encore très récemment, a décidé que des livreurs prestant pour Uber Eats devaient être requalifiés en travailleurs salariés, et bénéficier dès lors de tous les droits des travailleurs.

Malgré tout cela, rien ne change concrètement sur le terrain, parce que les plateformes concernées refusent tout simplement d'appliquer la loi et ces décisions. Les livreurs sont toujours payés « à la livraison », pour un montant dérisoire (en général 4,42€ par livraison, quelle que soit la distance parcourue et le temps d'attente au restaurant ; en moyenne une livraison prend un peu plus de 30 minutes), n'ont pas droit à la Sécurité sociale et n'ont

aucun des droits normaux des travailleurs (pas de congés-payés, pas d'intervention en cas de maladie ou d'accident du travail, pas de droit au salaire minimum, ni même à l'indexation de leur rémunération, pas de sursalaire pour travail de nuit, un jour férié ou un dimanche, etc).

Les livreurs en ont marre d'être des parias.

Deux points les révoltent particulièrement. D'une part, leur rémunération déjà misérable n'a pas augmenté depuis que les plateformes sont actives en Belgique (8 ans), et pourtant il y a eu une sérieuse inflation. Il est clair que les plateformes jouent à les mettre en concurrence : comme il y a un afflux constant de travailleurs précaires qui n'ont pas d'autre choix que de faire ce travail, il n'y a aucune raison pour elles d'augmenter leurs rémunérations.

D'autre part, les livreurs vivent dans la hantise qu'un matin, voulant se connecter à l'application, ils découvrent en avoir été exclus. Les déconnexions sont automatisées (basées par exemple sur des évaluations de la rapidité d'exécution, dont per-

sonne ne connaît les critères exacts, ou sur des plaintes de clients crus sur parole), et les travailleurs ne peuvent même pas se défendre. Leur seul contact avec la plateforme est souvent un « Chatbot » (robot répondeur automatique).

Ils sont partis en grève les 30 avril et 1^{er} mai derniers (le 1^{er} mai, pour eux, n'est pas un jour férié, mais un jour de travail normal !). Pendant ces deux jours, les livreurs se connectaient à l'application mais refusaient de prendre les ordres de livraison. Plusieurs piquets volants ont aussi fait le tour des restaurants les plus populaires, pour leur demander de se déconnecter de la plateforme en solidarité et pour convaincre les livreurs non-grévistes de rejoindre le mouvement.

Leurs revendications s'adressent aussi aux autorités : comment se fait-il que malgré les décisions de justice et les annonces politiques, rien ne soit fait concrètement pour obliger les plateformes à respecter la loi et respecter leurs livreurs ?

La CSC (particulièrement la CNE et United Freelancers) organise les livreurs dans leur combat depuis 2017. C'est un combat essentiel, bien sûr pour ces travailleurs, mais aussi pour nous tous, car on ne peut pas accepter que de telles conditions de travail perdurent, voire s'étendent à d'autres secteurs. Le « travail à la tâche sans droit ni Sécurité sociale », c'est du passé et ça doit le rester !

Martin Willems



La franchise, nos craintes se confirment

Le 7 mars 2023, Delhaize annonçait la franchise de ses 128 supermarchés intégrés. Fin 2024, tous les magasins seront passés en franchise. Comme nous le craignons, à seulement huit mois du premier passage en franchise, on constate déjà des situations intolérables sur la manière dont les travailleurs sont traités. A la CNE, nous continuons de défendre et tentons d'organiser les travailleurs de la franchise même si l'absence de délégation syndicale rend cela beaucoup plus difficile.

Depuis avril, des témoignages nous remontent de deux magasins bruxellois¹ repris par un indépendant bien connu de Delhaize puisqu'ayant travaillé 20 ans comme salarié puis comme gérant d'un magasin affilié. Dans ces magasins règne un management de la terreur, illustré par des propos tels que :

« Au moment où vous êtes dans le magasin, vous m'appartenez » ; « Je vais dire qui est malade et qui n'est pas malade. J'en ai rien à battre des certificats. » ; « Il faut parfois donner un coup de cravache à certains chevaux, plusieurs coups à d'autres et certains sont juste à emmener à l'abattoir ».

Intimidation des malades, pratiques illégales et dénigrement des travailleurs sont la norme. Le repreneur dit se foutre de la CCT32 bis (cette convention censée garantir les droits acquis aux anciens travailleurs de Delhaize). Il ne respecte ni les horaires de référence ni les fonctions. Il menace les étudiants qui refusent de travailler le dimanche qui précède les examens. Il a placé des caméras partout. Alertée par nos soins, la direction de Delhaize nous a répondu dans un premier temps qu'ils surveillaient

les choses et que tout semblait rentrer dans l'ordre. Questionnée par la RTBF un mois plus tard, elle a répondu qu'elle manquait d'éléments pour intervenir. Autant dire que ce n'est plus son problème.

Si ce cas est extrême, nous aurions tort de croire qu'ailleurs tout se passe bien. Dans de nombreuses franchises, la législation sur le travail du dimanche n'est pas respectée au vu et au su de Delhaize, pas gêné de mentionner des horaires illégaux sur son site internet. Le modèle de la franchise est un modèle qui ouvre la porte à ces pratiques. D'une part parce que le repreneur est tenu de diminuer ses coûts et que les dépenses salariales sont quasi le seul élément sur lequel il peut agir, le loyer et le coût des marchandises étant fixés par Delhaize. Pour couper dans les dépenses salariales, les repreneurs combinent plusieurs techniques. Tous les magasins sont passés dans une commission paritaire moins avantageuse pour les travailleurs et ceux qui ont plusieurs magasins créent des structures juridiques distinctes pour y être également. A côté de cela, beaucoup poussent les travailleurs vers la sortie. Certains magasins se sont déjà débarrassés d'une trentaine de travailleurs, un tiers de leur

personnel. Lorsqu'ils sont remplacés, c'est bien souvent par des contrats étudiants ou des flexi-jobs.

Depuis le début, nous dénonçons la mise en franchise comme une stratégie capitaliste permettant d'exploiter encore plus les travailleurs et d'engranger plus de bénéfices pour les actionnaires sans que le franchiseur ne doive plus se préoccuper ni assumer la politique sociale, les risques étant reportés sur le gérant indépendant. Cerise sur le gâteau pour la multinationale Ahold Delhaize, la mise en franchise leur a permis de se débarrasser des représentants syndicaux affaiblissant ainsi la capacité des travailleurs de faire valoir leurs droits par l'action collective. Mais c'était sans compter sur la détermination de la CNE à continuer le travail syndical avec les travailleurs de la franchise. Nous renouons avec les pratiques syndicales de base utilisées avant que le syndicat et la concertation sociale ne soient institutionnalisés.

Rosetta Scibilia et Myriam Djegham

¹ Retrouvez l'enquête complète de Médor et de la RTBF sur la situation dans ces magasins Delhaize franchisés :



Le Non Marchand mobilisé pour imposer ses priorités aux politiques

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le scrutin du 9 juin n'a pas encore eu lieu. Lorsque vous lirez cet article, les partis qui exerceront les compétences fédérales, communautaires, régionales et européennes pour les 5 prochaines années seront connus, et les négociations pour former un gouvernement seront entamées.

A lors que les précédents gouvernements ne sont pas parvenus à proposer des solutions structurelles pour remédier au sous-financement du Non Marchand, et que l'Europe impose un cadre budgétaire d'austérité, la situation du secteur est critique : il est minuit moins une pour le Non Marchand !

Le 25 avril dernier, nous avons interrogé les partis politiques francophones sur leur vision et la place qu'ils réservent au Non Marchand dans leurs programmes, en présence d'une centaine de militants des différents sous-secteurs.

Tour d'horizon des enjeux majeurs auxquels le personnel du Non Marchand est confronté aujourd'hui et demain :

Briser le cercle vicieux de la pénurie

Répondre à la pénurie s'impose comme la priorité. La CNE Non Marchand souhaite que le secteur puisse assurer un service universel et accessible à tous. Et pour cela, il faut d'abord... du personnel ! Pour pallier les problèmes de pénurie et de difficultés de recrutement, il est vital de rompre le cercle vicieux de la pénurie par des solutions créatives aux problèmes multifactoriels qui l'alimentent. En d'autres termes, il faudrait faire en sorte que les jeunes

s'orientent davantage vers les métiers du Non Marchand (problème de l'attractivité du secteur), et que les travailleurs actuels continuent à exercer dans de bonnes conditions (problème de tenabilité du métier dans le secteur).

Stop à la commercialisation du secteur

La logique de rentabilité, de plus en plus présente dans tous les secteurs, introduit une concurrence entre travailleurs, entre bénéficiaires, et nuit à la solidarité. Nous affirmons qu'il est nécessaire d'exclure toute forme de marchandisation, toujours dans l'optique de garantir des services de qualité, financés à la hauteur des besoins de la population.

La concertation sociale comme moteur de la démocratie

L'amplification des dynamiques de concertation sociale à tous les niveaux est tout aussi vitale. Pour nous, elle dépasse les questions de l'emploi ou de conditions de travail. Elle implique de reconnaître les travailleurs et leurs représentants comme les meilleurs experts de terrains diversifiés et complexes. Ainsi, la concertation sociale garantit le service de qualité, tout en pré-

servant de bonnes conditions de travail et d'emploi.

Agissons contre les violences au travail

Si l'on veut rendre les professions du Non Marchand attractives et tenables, il faut éradiquer les violences au travail : c'est l'objet d'une campagne qui débutera à la rentrée sociale. Les témoignages qui ont été récoltés dans ce cadre par la CNE montrent que, quel que soit le secteur, la violence de la part de la hiérarchie, des bénéficiaires, voire entre collègues, est bien présente. Les 3 enjeux précités (pénurie, commercialisation et manque de concertation) constituent des accélérateurs de ces violences.

Et la suite ?

Comment garantir que tous ces enjeux soient pris en compte par les politiques ? Les déclarations de politique générale des prochains gouvernements devront intégrer des solutions ambitieuses pour garantir, particulièrement aux plus fragiles, une vie la plus digne possible.

Dès la rentrée sociale prochaine, la CNE portera un plan d'action, préparé en front commun avec les organisations syndicales publiques et privées. Restons tous mobilisés pour que le Non Marchand soit inscrit comme priorité à l'agenda politique, et qu'il soit autant source de solidarité que moteur de la cohésion sociale !

Retrouvez toutes nos revendications dans notre mémorandum





Chez Epsilon, les travailleurs ont obtenu une meilleure répartition de la richesse

✓ Durant ces 4 dernières années, l'équipe syndicale de chez Epsilon, le réseau de soins bruxellois spécialisé en psychiatrie, a grandement travaillé à améliorer le bien-être de ses 790 travailleurs. Wagdan Chakib, délégué CNE nous en fait le récit.

✓ Comment tout cela a-t-il démarré ?

Notre hôpital est une institution qui se porte bien financièrement. Nous l'avons toujours su, mais notre nouvelle équipe syndicale mise en place en 2020 avait le souhait que les richesses de l'hôpital soient réparties de manière plus juste. Nous avons donc démarré des négociations dès le début du mandat auprès de l'employeur.

✓ Quelle a été sa réaction ?

Évidemment, cela n'a pas été simple. Ces richesses, les médecins avaient l'habitude de se les partager. Il a donc fallu batailler, argumenter, menacer... sans jamais baisser les bras, et ce, durant des années.

Il y a eu une première menace de grève afin d'obtenir quelques avancées. Mais, au final, la direction n'a octroyé que des cacahuètes au regard de ce que le personnel souhaitait. Par après, nous avons alerté la presse sur certaines conditions de travail inacceptables, notamment la protection des employées paramédicales enceintes. Ensuite, après plusieurs mois, nous avons

relancé un préavis de grève qui a été pris plus au sérieux cette fois. S'en sont suivis des arrêts de travail dans l'hôpital, très bien soutenus par nos collègues (plus de 200 personnes à chaque fois).

A ce moment-là, la direction a compris que nous étions déterminés, bien informés, et que nous irions jusqu'au bout.

✓ Que souhaitiez-vous concrètement et qu'avez-vous obtenu ?

Nous avions 3 pistes pour cette rétribution des richesses vers les travailleurs : des chèques repas, une assurance hospitalisation, ou une assurance groupe. Le personnel a plus largement plébiscité l'assurance groupe. Nous avons obtenu l'avis du réviseur d'entreprise et de permanents économistes de la CNE notamment, qui nous confortaient dans nos demandes, les estimant cohérentes et prudentes. Finalement, fin mai 2024, nous avons signé une CCT qui nous octroie une assurance groupe à hauteur de 25€/mois par travailleur.

En plus de cette assurance, nous avons obtenu la garantie qu'un tiers des bénéfices annuels de l'institution serait reversé aux travailleurs (les modalités sont encore en cours de discussion). Les deux autres tiers seraient alloués respectivement à un fonds de réserve et à un fonds d'investissement pour assurer la prospérité de l'institution.

Enfin, nous avons négocié deux jours de congé supplémentaires par an, la pérennisation des éco-chèques, l'augmentation de certaines primes de rappel, la prise en charge de l'abonnement STIB.

✓ Est-ce que cela a changé vos relations avec la direction ?

Totalement. Nous ressentons vraiment un apaisement dans nos relations. Il y a une meilleure collaboration, un respect mutuel ainsi qu'une vraie prise de conscience dans le chef de la direction, qui constatait également la mauvaise ambiance et les départs en nombre. Avec les récentes victoires obtenues, nous sommes tous convaincus que nous avançons désormais dans le bon sens.

Vous êtes placé en chômage temporaire ? Vous avez droit à un supplément de 5,10€ par jour payé par votre employeur !

Le gouvernement a décidé qu'à partir du 1er janvier 2024, l'allocation de chômage temporaire ne correspondrait plus qu'à 60% du salaire plafonné, au lieu de 65% (sauf pour le chômage temporaire en cas de force majeure, où les 65% resteront inchangés).

Pour compenser cette diminution des allocations de chômage temporaire, le travailleur a droit à un supplément à charge de l'employeur (sauf pour le chômage temporaire force majeure).

Le montant de ce supplément est depuis le 1er mai de 5,10€ par jour (il était de 5€ entre le 1er janvier et le 30 avril 2024). Un régime différent s'applique en fonction du niveau de rémunération : le travailleur qui gagne au maximum 4.000€ brut par mois a droit à ce complément dès le premier jour de chômage temporaire, alors que celui qui gagne plus n'y a droit qu'à partir du 27ème jour de chômage temporaire. Ce plafond de 4.000€ sera indexé le 1er janvier de chaque année.

Nous vous conseillons de contrôler votre fiche de paie pour voir si le supplément est bien indiqué pour les mois où vous avez été en chômage temporaire. Si vous n'avez pas reçu ce supplément ou que vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre délégué CNE ou votre secrétariat CNE ou à consulter la page suivante : <https://www.onem.be/actualites/2024/05/27/les-demandes-d'interruption-de-carriere-bientot-obligatoires-de-facon-electronique>



Allocations pour crédit-temps ou congé parental : vous devez désormais les demander en ligne

À partir du 1er juillet 2024, toutes les demandes d'allocations pour un crédit-temps ou un congé thématique (p. ex. congé parental) devront être introduites électroniquement auprès de l'Onem. Auparavant, les demandes pouvaient se faire soit sous forme numérique, soit en papier. La procédure en ligne devient donc obligatoire à partir du 1er juillet 2024. Pour les travailleurs qui rencontrent des difficultés pour compléter la demande en ligne, l'Onem acceptera encore les demandes sur papier jusqu'au 1er octobre 2024.

Pour plus d'informations, consultez le site de l'Onem :



Attention, les demandes d'exercice du droit au congé thématique ou au crédit-temps auprès de l'employeur peuvent toujours être introduites par écrit (lettre recommandée ou remise d'un écrit contre accusé de réception) ou en ligne (si cette option a été activée par votre employeur).

Pour plus d'infos :



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

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

Ont participé à ce numéro

Emmanuel Bonami - Florence Boisart - Myriam Djegham - Thomas Englert - Pierre Gaziorec - Etienne Lebeau - Jean-François Libotte - Alan Marchal - François Mary - Rosetta Scibilia - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen - Martin Willems

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



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



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

Une défaite, deux soulagements, trois responsabilités

On a voté et nous avons perdu.

Qui « nous » ? La classe travailleuse : tous ceux et celles qui n'ont ni château ni fortune, qui pour faire vivre leur famille ont besoin de salaires, de Sécu et de bons services publics... Et besoin d'organisations pour se défendre face au pouvoir de l'argent. Nous avons perdu parce que les partis qui vont gouverner (en tout cas MR & N-VA, comme sous Charles Michel) sont ceux qui ont bloqué les salaires, coupé dans la Santé et la Sécu et ont soutenu le retour à l'austérité. Et qui s'attaquent aux travailleurs et à leurs organisations sur l'air de « on a été élus, maintenant on décide comme on veut ».

De cette défaite il faut identifier les (deux) responsables. Mais d'abord, soulignons deux petits soulagements.

En Wallonie et à Bruxelles, l'extrême-droite raciste et antidémocratique échoue une nouvelle fois : zéro élu dans aucun parlement. Bien sûr, les idées d'extrême-droite ont pénétré beaucoup d'esprits et de partis et nous devons continuer à nous méfier du poison de la division et de la haine. Mais réjouissons-nous : l'extrême-droite a réuni encore moins de voix que l'ensemble des petits partis racistes il y a 5 ans. Ils prétendent aimer les traditions ? Nous leur avons rappelé qu'en Wallonie et à Bruxelles, la tradition, c'est l'hospitalité et la générosité !

Deuxième point positif à ne pas oublier : même si les résultats sont mauvais, nous avons eu des élections libres et pacifiques. On y ment beaucoup, mais on n'y tue personne. Dans la majorité des pays du monde, le vote est menacé par des intimidations, des trucages et de la violence (vous avez aimé Trump 2020 ? Préparez-vous à Trump 2024...)

*

Cela dit, cette situation nous place devant 3 responsabilités.

D'abord, il faudra faire entendre aux partis supposés défendre notre classe et nos intérêts que si nous regrettons la victoire du parti de la bourgeoisie, nous ne sommes pas surpris de leur déroute. Un parti qui va dans un gouvernement est toujours lié par deux

pactes : l'un avec sa coalition, l'autre avec ses électeurs. PS et Ecolo ont respecté le premier (pas touche à « Saint Vivaldi ») au prix du second. Dans le conflit Delhaize, face à la loi de blocage des salaires, aux besoins de bras dans le secteur des soins et de justice écologique contre les grands pollueurs, face au drame de nos collègues sans-papiers, ils n'ont pas fait la différence. Ils nous disent « sans nous, ce serait pire »... Ok : est-ce qu'on peut savoir quand ce sera mieux ? Quant au PTB, faute d'entrer dans un gouvernement, il ne change pas grand-chose à nos vies...

« J'voudrais bien mais j'peux point » : ce refrain d'Annie Cordy ne fait pas un bilan enthousiasmant. S'ils veulent un jour retrouver toute la confiance de notre classe, il faudra qu'ils arrivent à faire front (populaire) plutôt qu'à s'invectiver entre eux. Personne ne veut choisir entre justice sociale et écologique. Personne ne veut être coincé entre des idées justes (mais qui ne vont pas gouverner) et « juste gouverner » (au prix de ses idées).

Deux : il faut nous regarder nous-mêmes. Réfléchir à ce que nous aurions dû faire mieux. Que des collègues aient voté avec leur colère, leur frustration ou leur dégoût, on peut le comprendre, mais pas s'y résigner. Avons-nous bien fait notre travail ? N'est-ce pas aussi le rôle du syndicat de montrer les intérêts réels cachés derrière les discours poujadistes ? Quand le MR s'en prend aux malades, aux étrangers, aux chômeurs, que veut-il vraiment ? Appauvrir les uns, fragiliser les autres, c'est pour enrichir qui ?

Trois : les grands patrons ne cachent pas leur joie. Comme sous le précédent gouvernement MR-NVA (2014-2019), ils seront dans un fauteuil pour faire passer leurs intérêts à nos dépens. Travailleurs, délégués, syndicat : nous devons donc nous défendre et plus que jamais être solidaires et organisés. Nous aurons besoin d'intelligence, de courage et de solidarité.

Qui « nous » ? Vous. Et nous. Ensemble.

Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général