

Logistics Nivelles
digne résistance

Chronique juridique
Pour une vaccination
sans discriminations
ni abus patronaux !

Rencontre
David Mendez Yépez,
celui qui préfère
les enterrements

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

RÉFORME DES PENSIONS

Que faut-il en penser ?

Octobre 2021 n° 7 - Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés
52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers) - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X



SOMMAIRE

- 3 Ça Nous Engage**
- 4 Pensions : Que penser de la réforme lalieux ?**
La réforme présentée par la ministre des pensions fera l'objet de nombreuses négociations, mobilisations et discussions avant d'être adoptée par le Parlement. Rapide parcours et premiers commentaires.
Evacuons les discours alarmistes
L'amélioration des pensions requiert de nouveaux moyens budgétaires. On nous dit que les contraintes budgétaires nous empêchent d'améliorer les pensions. Que penser de ce discours ?
- 6 Actualité - climat : la pression s'intensifie !**
Le dernier rapport du GIEC est sans appel : le réchauffement climatique entraînera des catastrophes à répétition. La Marche pour le climat a été une occasion de rappeler l'importance de la transition juste. Les actions gouvernementales restent insuffisantes.
- 7 Infographie économique - Ces cadeaux aux patrons qui ne finissent pas d'atteindre des sommets !**
- 8 Chronique juridique - Pour une vaccination sans discriminations ni abus patronaux !**
En tant qu'organisation syndicale, nous voyons la vaccination comme un geste solidaire. Mais quel est le rôle des entreprises ?
- 10 Ça se joue en Europe - Les multinationales de l'énergie recadrées**
Les multinationales de l'énergie ne pourront plus utiliser les tribunaux privés d'arbitrage pour contester les choix énergétiques des gouvernements. Ainsi en décide la Cour européenne de justice. C'est une bonne nouvelle pour la transition climatique et pour nos finances publiques.
- 11 Rencontre - David Mendez Yépez, celui qui préfère les enterrements**
Il est musicien, auteur-compositeur pour son groupe Chicos y Mendez, et également économiste. Il nous parle de musique, de son père et du collectif.
- 12 Non Marchand - Des applaudissements aux revalorisations la route est longue !**
La pandémie a démontré l'urgence de revaloriser les métiers du bien-être. Etat des lieux des négociations sectorielles en cours.
- 13 D'Ieteren - Régression sociale, menaces et licenciements**
D'Ieteren vient de connaître plus de trois semaines de grève en front commun. Un mouvement social sans précédent qui marque un tournant décisif dans la concertation sociale au sein de l'entreprise.
- 14 L'équipe à la Une - Restaurant universitaire à Namur : un combat difficile à digérer**
Il existe des victoires syndicales qui laissent un goût amer. Mais parfois, on se rend compte que le combat a été beau, et l'équipe digne de celui-ci. C'est le cas de l'équipe syndicale de l'Université de Namur ces derniers mois.
- 15 Logistics Nivelles : digne résistance**
Le 22 septembre, la direction du groupe Kuehne+Nagel a annoncé qu'elle licenciera les 549 travailleurs de son site nivellois. Sur la forme et sur le fond, la fermeture de Logistics Nivelles est d'une violence inouïe.
- 16 Edito - Le travail de nuit nuit**
Faut-il permettre le travail de nuit ? Oui ! Il est d'ailleurs permis et organisé depuis bien longtemps dans notre pays : pompiers, soignants et autres services dont nous pouvons avoir besoin jour et nuit.

Le trait de Serge Dehaes...





Négociations de nouvelles avancées sociales et défense de vos droits dans chaque secteur ; aide juridique et administrative de nos affiliés ; rassemblements contre la loi de blocage salarial ; marche pour le climat ; manifestation pour la régularisation des travailleurs sans-papiers ; blocages et mobilisations collectives pour s'opposer aux plans de licenciements de D'Ieteren et de Logistics Nivelles ; actions pour dénoncer la faillite frauduleuse de Pimkie ; mise en œuvre des accords du Non Marchand : la rentrée sociale de la CNE est bien lancée !



Dossier

Pensions

QUE PENSER DE LA RÉFORME LALIEUX ?

La ministre des pensions a présenté sa réforme. Celle-ci fera encore l'objet de nombreuses négociations, mobilisations et discussions avant d'être adoptée par le Parlement (ce qui est prévu pour la fin de l'année). Rapide parcours et premiers commentaires.

La réforme envisagée par la ministre des pensions Karine Lalieux compte trois étapes. D'abord, la ministre précise une avancée acquise lors de la formation du gouvernement : l'augmentation de la pension minimum.

AUGMENTATION (INSUFFISANTE) DE LA PENSION MINIMUM

Aujourd'hui, près d'un tiers des pensionnés ont une pension minimum. Le gouvernement a décidé de l'augmenter jusqu'à 1.500€ nets en 2024, soit une augmentation supplémentaire de 11% par rapport à ce qui se serait passé sans intervention gouvernementale (c'est-à-dire l'augmentation déjà prévue via l'indexation automatique et l'enveloppe bien-être). C'est bien sûr une bonne nouvelle, qui reste cependant insuffisante.

La CSC revendique une augmentation de la pension minimum à 60% du salaire médian, soit bien au-delà des 1.500€ nets en 2024. A côté du montant de la pension minimum, ce sont ses conditions d'accès qui sont trop restrictives. Un travailleur n'a droit à la pension minimum que s'il peut justifier de 30 ans de carrière. Le montant complet (soit 1.500€ nets en 2024) n'est accordé dans son intégralité qu'après 45 ans de carrière. Nous demandons un abaissement à 40 ans de carrière.

LES QUATRE MESURES DE LA RÉFORME

Le cœur de la réforme Lalieux comporte quatre mesures. Premièrement, elle propose de faciliter l'accès à la pension an-

tipiée alors que les conditions d'accès à cette dernière avaient été restreintes par les gouvernements successifs depuis 2012. La ministre propose ici d'inverser la tendance en permettant un départ à la pension dès 60 ans si le travailleur a une carrière de 42 ans. C'est un pas dans la bonne direction même si, pour la CSC, la condition de carrière doit être abaissée à 40 ans. Ensuite, la ministre propose de récompenser les travailleurs qui décident de travailler plus longtemps (au-delà de la pension anticipée) avec un bonus pension de 2€ bruts par jour pendant maximum 3 ans. Cette mesure avait été introduite en 2005 et abrogée en 2013. Troisièmement, la ministre voudrait introduire un nouveau dispositif : la pension à temps partiel. Les travailleurs qui ont droit à une pension anticipée, pourraient choisir de prendre leur pension à mi-temps ou 1/5ème temps. On se demande à quels besoins répond ce nouveau dispositif, si ce n'est à pouvoir diminuer dans le futur l'accès et la rémunération des crédits temps fin de carrière, qui sont déjà un moyen de diminuer son temps de travail à partir d'un certain âge (dès 55 ans depuis le dernier accord social). Enfin, le dernier pan de la réforme touche aux conditions d'accès à la pension minimum. Avec un feu rouge et un feu vert. Un feu rouge pour l'introduction d'une condition supplémentaire de 10 ans de travail effectif pour avoir droit à la pension minimum, attaquant de manière frontale le principe des périodes assimilées. Un feu vert pour une revalorisation du montant de la pension minimum pour les travailleurs à temps partiel.

COME-BACK DU COMITÉ NATIONAL DES PENSIONS

Trois dossiers importants sont soumis au Comité national des pensions qui est l'organe de concertation sociale entre patrons et syndicats sur les pensions. Il s'agit de la généralisation des pensions complémentaires, de l'augmentation du taux de remplacement et de la dimension familiale. Trois dossiers d'une importance fondamentale et hautement épineux, ce qui explique sans doute le fait de les reléguer aux interlocuteurs sociaux faute d'accord possible au sein d'une coalition traversée par un clivage gauche-droite.

MÉTIERS PÉNIBLES, LES GRANDS OUBLIÉS DE LA RÉFORME

Il n'est nulle part question des métiers pénibles, dossier sur lequel le précédent gouvernement s'était méchamment accroché mais qui reste une question essentielle pour les travailleurs. Sans doute la chape de plomb qui pèse sur cette réforme est celle d'une enveloppe budgétaire fermée. La réforme est en effet pensée comme neutre d'un point de vue budgétaire. Or, sans moyens supplémentaires, il est difficile d'engranger de réelles avancées sociales.

On décrypte ce problème avec vous.

EVACUONS LES DISCOURS ALARMISTES

L'amélioration des pensions requiert de nouveaux moyens budgétaires. Or, depuis longtemps, on nous dit que les contraintes budgétaires nous empêchent d'améliorer les pensions. Que penser de ce discours ?

Le vieillissement de la population a un coût pour l'Etat. Il faudra payer plus de pensions et rembourser plus de soins de santé pour nos aînés. Il s'ensuit un « coût budgétaire du vieillissement » estimé chaque année par le comité d'étude du vieillissement à partir d'une série d'hypothèses démographiques et économiques. L'estimation de juin 2021 livre un chiffre de 5,2 points de pourcentage de PIB d'ici à 2070, le gros de l'augmentation se produisant d'ici à 2050. Cette augmentation créerait selon certains un problème de soutenabilité budgétaire des pensions, puisqu'elle grossira

une dette de l'Etat qui est actuellement de 117% du PIB. À ce discours, on peut répondre plusieurs choses.

Tout d'abord, il n'y a aucune fatalité à ce que la dette augmente à cause du vieillissement. Pour éviter une augmentation de la dette, il suffit de faire ce que les gouvernements ont fait durant des décennies, augmenter les cotisations sociales et donc les recettes de la Sécu. Entre 1953 et 1983, les prestations de la Sécurité sociale ont augmenté de 7% à 21% du PIB, sans augmenter la dette publique. Les politiciens de l'époque ont augmenté les cotisations sociales parce qu'ils étaient convaincus que la Sécurité sociale est un extraordinaire système de solidarité et de soutien de l'économie. Elle redistribue et soutient les revenus, ce qui soutient aussi l'investissement des entreprises.

Actuellement, les politiciens tout comme les experts voient uniquement la Sécu comme un coût budgétaire et un frein à la compétitivité des entreprises. Ils négligent ce rôle positif des pensions non seulement pour les travailleurs mais pour l'économie.

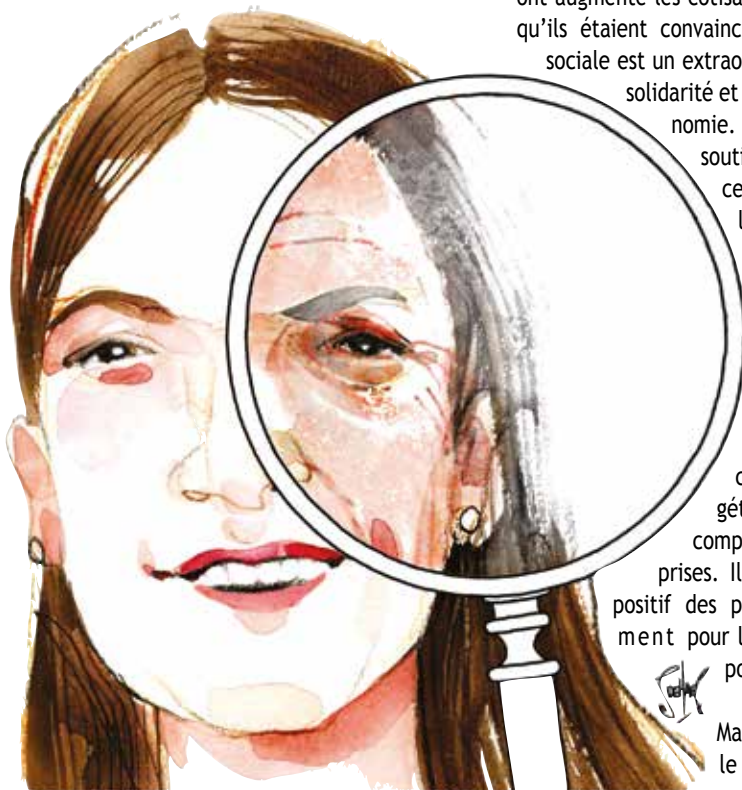
Mais supposons que le gouvernement ne

veuille pas augmenter les cotisations sociales. Le coût du vieillissement accroîtra la dette de l'Etat. Notre système tombera-t-il en faillite ? Aucunement. La dette continuera à être remboursée et les pensions payées. La seule chose qu'il faut tenir à l'œil, ce sont les charges d'intérêts sur la dette, donc les taux d'intérêt. Si l'on veut protéger les pensions, il faut maintenir des taux d'intérêt bas dans les décennies à venir. Bonne nouvelle, c'est ce qui se passe actuellement. La Banque centrale européenne maintient le taux d'intérêt très faible et beaucoup d'économistes pensent qu'elle continuera à le faire à long terme. Elle le fera parce que personne n'a actuellement intérêt à mettre les finances des Etats en difficulté, que ce soit par rapport aux pensions ou à la transition écologique. Une augmentation de la dette de 5 à 6 points d'ici 2050 à cause du vieillissement n'est absolument pas le sujet d'alarme avancés par certains.

UN FARDEAU POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES ?

À l'avenir, une part plus importante de notre richesse nationale (le PIB) servira à payer les pensions, mais ne sera plus disponible pour payer les salaires des actifs. De la richesse sera transférée des actifs vers les pensionnés. La question n'est cependant pas de savoir si ce « transfert intergénérationnel » aura lieu, mais quel sera le niveau de vie moyen des actifs en 2050. Or, puisque le PIB continuera d'augmenter entre maintenant et 2050, le salaire moyen des actifs sera plus élevé en 2050 qu'aujourd'hui, même en prenant en compte le transfert intergénérationnel. Sans le vieillissement démographique, le niveau de vie des actifs de 2050 aurait été encore meilleur, mais l'important est que ces actifs auront un meilleur revenu réel que les actifs d'aujourd'hui. Il est donc tout à fait abusif de parler de fardeau pour les générations futures. Elles auront tout autant besoin que les pensionnés d'aujourd'hui d'un système de pension solidaire qui contribue à la bonne santé de l'économie et au bien-être des générations futures. Les discours actuels sur nos pensions sont donc des discours alarmistes. Des discours qui, sous prétexte de « sauver les pensions », visent à réduire la pension légale et accroître la part de marché des assureurs privés et autres spécialistes du placement financier.

Etienne Lebeau et Clarisse Van Tichelen



Actualité

CLIMAT LA PRESSION S'INTENSIFIE !

Le dernier rapport du GIEC est sans appel : le réchauffement climatique entraînera des catastrophes à répétition telle que celle que la Wallonie a connu cet été. La Marche pour le climat de ce 10 octobre a été une nouvelle occasion pour nous de rappeler l'importance de la transition juste. A l'heure actuelle, les actions gouvernementales restent insuffisantes.

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) nous alerte à nouveau. Les changements climatiques sont rapides et s'intensifient. Vagues de chaleur, fortes précipitations, sécheresses, incendies, ces phénomènes extrêmes sont sans précédent depuis des milliers d'années et, on l'a vu cet été en Wallonie et en Grèce, ils ne concernent plus seulement les pays du sud du globe.

DES CANICULES À 50 °C

Un réchauffement climatique global de 4 degrés, comme le prévoit le dernier rapport du GIEC, amènerait de régulières canicules à 50 degrés dans nos contrées. Le seuil fatidique d'un réchauffement planétaire de 1,5°C pourrait être atteint avant 2040. De graves conséquences pour les personnes, la faune, la flore et l'agriculture sont à prévoir. Mais tout n'est pas irréversible ; il est encore temps de limiter les dégâts !

LE RETOUR DES MARCHES MASSIVES POUR LE CLIMAT

C'est pour cela que plus de 50.000 personnes se sont encore mobilisées le dimanche 10 octobre lors de la Marche pour le climat à Bruxelles. La CSC était également présente. En tant que syndicat, nous avons un rôle important à jouer. Les premiers impactés par ces bouleversements climatiques seront les travailleurs les plus démunis. Les mieux



lotis, eux, disposeront des meilleures opportunités pour se réfugier.

LE CAPITAL ÉPUISE LES TRAVAILLEURS... ET LA TERRE !

Si la prise de conscience est collective, les responsabilités sont loin d'être équitablement partagées. Qui est majoritairement responsable des dérèglements climatiques ? L'Humanité toute entière ? Ou un modèle de société productiviste dont l'essence même est l'accumulation illimitée de capital dans des mains très limitées ? D'un point de vue historique, la réponse semble claire. Le réchauffement climatique trouve son origine

dans la révolution industrielle et le plein essor du capitalisme. Ce dernier a mis une pression intense sur le travail, mais aussi sur la nature. Alors que ce sont les plus riches qui sont les principaux responsables, ce sont les plus pauvres et les pays du Sud qui en sont principalement victimes.

LA POLITIQUE CLIMATIQUE BELGE VIOLE LES DROITS HUMAINS

Pour le moment, nos gouvernements ne prennent pas les mesures qui s'imposent. Ils peinent à remettre en question les dogmes du libre-échange et du profit à tout va. En attendant, le 17 juin, le tribunal de première instance de Bruxelles a condamné les autorités belges pour leur politique climatique négligente. Les juges ont considéré que la politique climatique belge viole les droits humains les plus fondamentaux.

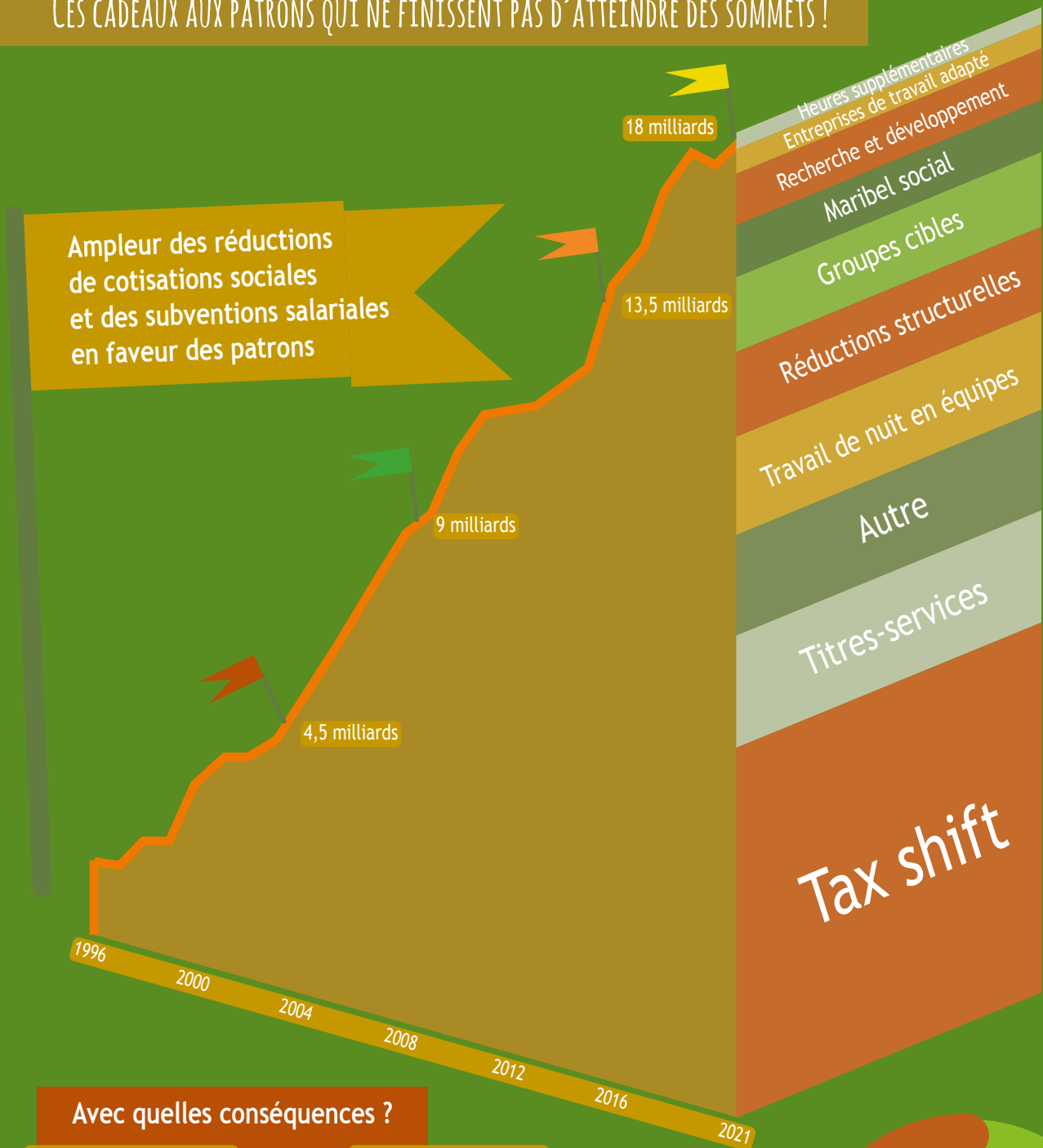
COP26 À GLASGOW : AUX GOUVERNEMENTS D'AGIR !

Le dernier rapport du GIEC indique qu'il n'y aura pas de retour en arrière possible pour certains changements dans le système climatique, comme pour la fonte des calottes glaciaires, l'élévation du niveau des mers et de la température de l'océan. En revanche, certains changements pourraient encore être ralentis, et d'autres arrêtés. Mais pour limiter le réchauffement de la planète, il est nécessaire de réduire fortement, rapidement et durablement les émissions de CO₂, de méthane, et d'autres gaz à effet de serre. Cela permettrait non seulement de réduire les conséquences catastrophiques du changement climatique, mais aussi d'améliorer la qualité de l'air.

La dernière conférence internationale sur les changements climatiques a été un échec. Début novembre se tiendra à Glasgow la COP26. Exigeons cette fois-ci que les responsables politiques posent des actes forts face à l'urgence de la situation !

Antoine Arnould

CES CADEAUX AUX PATRONS QUI NE FINISSENT PAS D'ATTEINDRE DES SOMMETS !



Avec quelles conséquences ?

Définancement de la Sécurité sociale

Une partie des cadeaux aux patrons se fait sous la forme de réduction de cotisations sociales. Or, ces cotisations sociales sont la principale source de financement de la Sécu. En réduisant ces cotisations sociales, on met la Sécu sous pression avec pour conséquence, une diminution des prestations.

Blocage des salaires

Ces subventions salariales ainsi qu'une partie du Tax shift ne sont pas prises en compte lorsqu'on calcule la norme salariale, limite que nos augmentations de salaire ne peuvent dépasser. On fait comme si ces cadeaux aux patrons n'existaient pas ce qui fait artificiellement gonfler les salaires des travailleurs belges par rapport aux pays voisins. La norme salariale s'en voit diminuée.

1996

Patrons
de 37 à 44%

Travailleurs
de 63 à 56%

2019

La part des richesses qui revient aux travailleurs est passée de 63 à 56% entre 1996 et 2019 : un partage toujours plus injuste

Chronique juridique

POUR UNE VACCINATION SANS DISCRIMINATIONS NI ABUS PATRONAUX !

En tant qu'organisation syndicale, nous voyons la vaccination comme un geste solidaire. Nous soutenons la mise en œuvre de campagnes de proximité, le renforcement drastique des services de soins de première ligne, et le déploiement d'argumentaires étayés et clairs. Aujourd'hui, des efforts sont faits pour déplacer la campagne de vaccination au plus près des citoyens, y compris des personnes susceptibles d'être oubliées (sans-abris, migrants, sans-papiers...). Mais quel est le rôle des entreprises ? Les employeurs peuvent-ils s'immiscer dans cette campagne ? Dans quelles limites et avec quels risques de discrimination et d'atteinte à notre vie privée ?

La vaccination de masse est une solution incontournable pour lutter contre cette pandémie qui a déjà fauché tant de vies humaines à travers le monde. Elle offre une protection contre la maladie, à la fois au niveau individuel (en limitant le risque d'aggravation et d'hospitalisation) et au niveau collectif (en limitant la transmission du virus et la saturation des unités de soins intensifs). Elle ne peut toutefois remplacer les autres mesures de prévention et de protection individuelles et collectives (aération, masque, distance, quarantaine...), qui restent absolument nécessaires.

L'employeur peut-il insister sur l'importance de la vaccination ?

Oui. Lorsque des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à certains agents biologiques (tels que le virus SARS-CoV-2), l'employeur a l'obligation de les informer de la disponibilité des vaccins, de leurs avantages et de leurs inconvénients. Vu l'ampleur de la pandémie, rien n'empêche donc l'employeur de relayer des informations en faveur de la campagne de vaccination.

L'employeur peut-il m'obliger à me faire vacciner ?

Le législateur n'a pas instauré d'obligation vaccinale pour la population générale. Dès lors, chaque personne reste libre de choisir

de se faire vacciner ou non. Par contre, le gouvernement a décidé de rendre obligatoire la vaccination contre le Covid-19 pour les prestataires de soins. Cette décision n'est pas encore d'application, ni ses modalités connues. Actuellement, la législation prévoit que pour trois agents biologiques, seuls les travailleurs visés qui satisfont à l'obligation de vaccination peuvent être admis ou maintenus au travail. Il s'agit notamment du tétanos pour les travailleurs agricoles et horticoles, et de l'hépatite B pour le personnel médical. Cette exigence vise à les protéger collectivement. En effet, il a été démontré que ces travailleurs, en raison de la nature de leur travail, étaient plus exposés à ces agents biologiques que la population générale.

L'employeur peut-il interroger le travailleur ou le candidat travailleur sur son état de vaccination ?

Non. Selon le RGPD, poser une telle question reviendrait à réaliser un « traitement » d'une « donnée sensible » (en l'occurrence, une donnée de santé). Il n'existe aucune disposition légale autorisant un tel traitement. Toute forme de pression ou de menace de conséquences négatives liées au statut vaccinal du travailleur doit être considérée comme une forme de violence morale illégale.

L'employeur peut-il exiger un Covid Safe Ticket pour certains événements d'entreprise ?

Le Covid Safe Ticket (CST) contient des données de santé protégées (statut vaccinal, infection récente par le Covid, fait d'avoir passé un test négatif). Le traitement de ces données dans le cadre d'événements d'entreprise nécessite l'adoption de textes juridiques par les entités fédérées. Dès l'entrée en vigueur de ces textes (le 15/10 à Bruxelles et le 1/11 en Wallonie) et sous réserve des modalités qu'ils autorisent, le CST doit être demandé aux travailleurs qui souhaitent accéder, en tant que visiteurs, à des événements hors de l'entreprise rassemblant au moins 50 personnes à l'intérieur ou 200 à l'extérieur, ou à certains établissements tels que congrès et foires commerciales (même jauge), lieux culturels (50 à l'intérieur), centres de sport (200 à l'extérieur), restaurants... En dessous de ces jauges, le CST n'est pas obligatoire, mais les organisateurs de tels événements ou les exploitants de tels établissements (qui ne peuvent être l'employeur lui-même) sont autorisés à l'utiliser.

L'employeur peut-il exiger un Covid Safe Ticket pour accéder au lieu de travail ?

Non, aucun CST ne peut être demandé pour accéder au lieu de travail, au restaurant ou à la salle de sport de l'entreprise, ou à tout événement organisé par l'employeur lui-même au sein de l'entreprise. Dans ces



Shutterstock

lieux, les mesures fixées par les plans de prévention et par le Guide générique doivent être respectées. L'employeur qui exigerait un CST ne pourrait se prévaloir ni d'une disposition légale (car il n'en existe pas) ni du consentement du travailleur (car ce consentement ne serait pas « libre » dès lors qu'un travailleur qui refuserait de produire un CST se verrait refuser l'accès au bâtiment). Bref, une telle exigence patronale serait considérée comme contraire au droit à la protection de la vie privée et discriminatoire à l'égard des travailleurs non vaccinés.

L'employeur peut-il connaître le taux de personnes vaccinées dans l'entreprise ?

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, la médecine du travail (et elle seule) est autorisée à communiquer des données agrégées et anonymisées concernant la vaccination du personnel au Comité de prévention et de protection (CPPT) ou, à défaut, à la délégation syndicale (DS). Cette mesure permet au médecin du travail de donner la priorité à la sensibilisation dans les entreprises où le taux de vaccination est le plus faible. L'employeur et/ou le CPPT (ou la DS) peuvent mener des actions collectives de sensibilisation, tout en évitant absolument que des travailleurs à titre individuel ou des groupes de travailleurs soient stigmatisés à cause de leur statut vaccinal (supposé). Au niveau individuel, il est recommandé que l'employeur donne accès simplement, durant le temps de travail, à des

entretiens individuels et confidentiels avec le médecin du travail.

L'employeur peut-il s'impliquer dans le processus de vaccination du personnel ?

Certains employeurs demandent à pouvoir organiser la vaccination sur le lieu de travail, en faisant venir une équipe mobile d'un centre de vaccination, ou en allant chercher eux-mêmes les doses nécessaires dans un centre proche, par l'intermédiaire de la médecine du travail. De telles pratiques - qui pourraient permettre à l'employeur d'avoir une vue indirecte sur la situation vaccinale d'un ou plusieurs travailleurs - sont actuellement interdites. Seules les autorités publiques sont compétentes pour garantir des lieux de vaccination respectueux de la protection de la vie privée. Rappelons que le temps nécessaire pour se déplacer dans un centre de vaccination et pour se faire vacciner, y compris si ce centre est situé sur le lieu de travail, est du temps de travail. L'implication attendue des employeurs est de garantir pleinement l'exercice de ce congé de vaccination, d'investir suffisamment dans les mesures de prévention et de veiller à ce que celles-ci soient respectées sur le lieu de travail.

L'employeur peut-il imposer des règles particulières pour les personnes non vaccinées ?

Sur le lieu de travail, rien ne permet aujourd'hui de traiter un travailleur ou

un candidat défavorablement parce qu'il n'est pas vacciné. Imposer aux travailleurs (supposés) non vaccinés de consommer leur repas séparément, de porter un écran facial, voire d'être temporairement écarté de certaines tâches impliquant un contact étroit avec les patients/clients, sont des pratiques discriminatoires. En principe, une différence de traitement, opérée sur la base de l'état de santé, ne peut être justifiée que si celle-ci repose sur une base légale, que son objectif est légitime et que les moyens d'atteindre cet objectif sont nécessaires et proportionnés. Actuellement, seuls les événements et établissements qui utilisent le CST disposent d'une telle base légale.

La lutte contre les formes de discrimination dans l'emploi et contre les atteintes disproportionnées à la vie privée et aux libertés individuelles doit être menée avec vigilance. Conjointement, les difficultés de la campagne de vaccination nous montrent qu'il est plus que jamais nécessaire de promouvoir la santé comme un bien commun, dans sa dimension essentiellement collective, car en définitive, comme nous le voyons tous les jours, l'état de santé de chacun et chacune dépend d'abord de celui de tous et de toutes avant de dépendre de nos décisions propres.

Jean-François Libotte

Ça se joue en Europe

LES MULTINATIONALES DE L'ÉNERGIE RECADRÉES

Les multinationales de l'énergie ne pourront plus utiliser les tribunaux privés d'arbitrage pour contester les choix énergétiques des gouvernements. Ainsi en décide la Cour européenne de justice. C'est une bonne nouvelle pour la transition climatique et pour nos finances publiques.

En 1994, une bonne cinquantaine d'Etats, y compris les Etats membres de l'Union européenne, signent un traité international, le « Traité sur la Charte de l'Energie » (TCE). Il crée un marché de l'énergie libéralisé à l'échelle européenne et internationale, en y intégrant, quelques années après la chute du Mur, les anciens pays du bloc soviétique.

UN TRAITÉ FAVORABLE AUX MULTINATIONALES

Le traité instaure un mécanisme d'arbitrage privé « ISDS » qui permet aux multinationales de porter plainte contre les Etats, sans passer par les tribunaux ordinaires. C'est un tribunal hors sol, composé de trois juristes privés internationaux, et uniquement activable par les multinationales. Au cours du temps, les plaintes se multiplient. De 19 litiges entre 1998 et 2007, on passe à 102 litiges entre 2010 et 2019. Beaucoup aboutissent. Sur 122 litiges recensés, 51,6 milliards d'euros auraient été versés à des multinationales par les Etats de l'UE à cause de plaintes devant l'ISDS du TCE. Cette envolée s'explique en partie par les enjeux climatiques et environnementaux. En effet, les gouvernements changent leur mix énergétique en tournant le dos aux énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz) et pour certains au nucléaire. Certains producteurs d'énergie se sentent bousculés par ces changements et tentent de les bloquer en portant plainte devant l'ISDS du TCE. C'est le cas de l'énergéticien allemand RWE, qui produit de l'électricité à partir d'une centrale à charbon aux Pays-Bas. Lorsque le gouvernement néerlandais a décidé de fermer toutes les centrales à charbon d'ici à 2030, RWE s'est tourné vers l'ISDS pour réclamer 1,4 milliards d'euros de dommages et intérêts à ce pays.

LA JUSTICE EUROPÉENNE INTERVIENT

Les actionnaires de RWE risquent d'attendre longtemps cet argent. Car en septembre dernier la Cour européenne de justice déclare le tribunal arbitral du TCE incompétent pour résoudre des litiges opposant un investisseur privé européen et un Etat européen. Selon la Cour, l'ISDS ne fait pas partie du système judiciaire de l'UE. Les arrêts qu'il rend risquent donc de porter atteinte à l'autonomie du droit européen et de la Cour européenne de justice. Si RWE veut défendre ses droits, elle peut le faire, mais uniquement devant des tribunaux ordinaires, pas devant l'ISDS. Cet arrêt judiciaire marque une double défaite, celle de l'ISDS et celle du TCE. Encore inconnus il y a quelques années, les tribunaux ISDS sont de plus en plus sur la défensive.

La polémique contre l'ISDS a débuté en 2014 avec la mobilisation des mouvements sociaux et des syndicats contre le TTIP et le CETA. L'opposition à ces traités était en partie une opposition à ces pseudo-tribunaux. L'Europe a déjà décidé d'une série de trans-

formations de ce tribunal, mais c'est sa disparition pure et simple qui apparaît de plus en plus possible. L'arrêt de la Cour est aussi une nouvelle défaite pour le TCE. Ce traité est en cours de renégociation, car il apparaît de plus en plus comme un traité d'un autre temps, celui d'une douce insouciance par rapport au réchauffement climatique.

LA BELGIQUE DOIT SE RETIRER DU TRAITÉ !

Si la majorité des Etats membres du TCE, et notamment la Belgique, ne parlent que d'une modernisation du TCE, d'autres plus offensifs demandent sa suppression. L'Italie a montré la voie en se retirant du TCE en 2016. D'autres Etats européens sont tentés de le faire, la France et l'Espagne en particulier. Une plateforme d'organisations belges, comprenant le CNCD et les trois syndicats, travaille sur le TCE. Elle appelle le gouvernement belge à se retirer du TCE si deux conditions ne sont pas respectées : la suppression de la protection juridique des combustibles fossiles et du nucléaire et la suppression de l'ISDS.

Etienne Lebeau

Quand les multinationales nous réclament des milliards...

- **En 2009**, l'entreprise suédoise Vatenfall porte plainte contre l'Allemagne à la suite du refus d'accorder un permis de construction d'une centrale à charbon. Dommages réclamés : 1,2 milliards d'euros.
- **En 2012**, Vatenfall récidive en portant plainte contre la décision allemande de sortie du nucléaire. Dommages réclamés : 4,7 milliards d'euros.
- **En 2017**, l'entreprise britannique Rockhopper porte plainte contre la décision de l'Italie d'interdire l'exploitation d'un gisement pétrolier offshore pour protéger une réserve naturelle. Dommages réclamés : inconnus.
- **En 2021**, RWE porte plainte contre les Pays-Bas, suite à la décision de fermer les centrales à charbon. Dommages réclamés : 1,4 milliard d'euros.

Portrait

David Mendez Yépez

CELUI QUI PRÉFÈRE LES ENTERREMENTS

David Mendez Yépez est musicien, auteur-compositeur pour son groupe Chicos y Mendez, et également économiste. Nous le rencontrons sur une terrasse, près de Flagey. Il y salue une amie, fait rire un bébé, commande une bière, comme avant. Puis il nous parle de musique, de son père et du collectif.

« **M**on papa était délégué syndical, et ma maman a fait son doctorat sur le syndicalisme et les luttes sociales au Pérou. Moi, j'étais fort impliqué dans les kots à projets, puis à l'Assemblée Générale des Etudiants, et enfin président de la FEF. Même si ce n'était pas du syndicalisme, c'est de l'action collective, pour lutter contre les injustices et idéalement obtenir de nouveaux droits.

Quand mon père est décédé, je terminais mes études et je me suis demandé ce que je regretterais de ne pas avoir fait. Après la présidence de la FEF, j'aurais pu faire de la politique, mais je crois que je n'aurais pas été heureux. Je me suis demandé ce que lui aurait fait. Il n'a pas pu mener la grande carrière qui l'attendait au Pérou, mais il s'est très fort investi dans notre vie de famille, dans le combat syndical, comme citoyen, d'une manière très sincère et courageuse. Et du coup, j'ai voulu faire ce qui me semblait avoir du sens et être juste, et aujourd'hui, c'est la musique.

Les grandes souffrances, je ne les souhaite à personne, mais c'est peut-être le moment où on est le plus humain, et ça peut aussi être le départ de quelque chose de lumineux. Le jour de son enterrement a été paradoxalement un des plus beaux jours de ma vie, en tout cas l'un des plus intenses. Il y avait des amis, de la musique, de la solidarité et beaucoup d'amour. J'aime beaucoup

les enterrements ; c'est un moment triste évidemment, mais il y a aussi quelque chose de magnifique, de sincère. Et même si c'est un peu hypocrite, c'est dans un sens positif, parce que pour une fois, il y a un peu de tendresse. C'est un moment où on vit vraiment le collectif, jusque dans l'intime.



C'est un peu ça, l'existence, non ? C'est une succession de doutes et de joies, de fragilité et de force. Parfois on a besoin d'une épaule, et parfois on est l'épaule qui accueille. Si cette crise a une seule vertu, c'est de nous montrer que nous sommes vulnérables et interdépendants. Et qu'on a besoin de structures publiques fortes. Et ça, c'est excellent ! Il faudrait écrire un narratif qui donne envie de contribuer à cet effort collectif. Ce qui donne du sens au fait d'écrire des chansons, c'est de contribuer humblement à ce narratif-là. Il est possible de créer un futur qui soit à la fois désirable et solidaire, d'avoir des modes de vie très différents, d'avoir des origines, des boulots différents et de maintenir un socle commun de solidarité et de valeurs. Faire société sans se ressembler, c'est ça l'enjeu.

Je souhaite au syndicalisme de savoir saisir les occasions qu'il a devant lui, et elles sont nombreuses et exigeantes. Il y a tout

d'abord l'enjeu écologique et comment l'intégrer dans les luttes et les alternatives proposées. Ensuite, il faudra capter les nouveaux travailleurs précaires. Et enfin, représenter et défendre les nouvelles formes de travail. Avec la crise du Covid, de nombreuses personnes se sont affiliées aux syndicats, souvent pour les services rendus. C'est une vraie opportunité de transformer ça en une affiliation de conviction. Ce qui me fait parfois un peu mal, c'est quand le premier contact ne se passe pas bien. J'ai vu ça souvent, avec mes collègues du monde du spectacle, on leur demande des tas de papiers, on les renvoie d'un endroit à un autre. Une mauvaise première expérience va conditionner le rapport qu'on a au syndicalisme mais aussi parfois à l'action collective.

Finalement, il n'y a pas une façon unique d'être un homme, ou une femme, un père ou un fils. Il n'y a pas une seule façon d'être migrant, travailleuse, célibataire ou cheffe de ménage. Il y a mille manières d'être au monde. C'est aussi l'intention qu'il y a derrière le dernier album de mon groupe Chicos y Mendez : rendre hommage à cette pluralité de l'existence. C'est une célébration des identités multiples, à l'inverse de la tendance qu'on a actuellement à réduire une personne entière à une seule appartenance. Si après un concert, il y a un truc qui fait que c'est le message qui reste, alors ça vaut la peine de le faire. Sentir que ce que l'on fait est juste, c'est déjà suffisant pour toujours.

Propos recueillis par Linda Léonard

Non Marchand

Des applaudissements aux revalorisations LA ROUTE EST LONGUE !

La pandémie a démontré l'urgence de revaloriser les métiers du bien-être... pas seulement pour améliorer notre qualité de vie mais aussi pour maintenir toute une société debout.

Des avancées sociales sont en vue, mais certains dossiers restent encore en rade.

Etat des lieux des négociations sectorielles en cours.

La pression de la CNE sur les gouvernements a débouché sur la libération de budgets importants au fédéral, en Flandre et en Wallonie. À Bruxelles et en Fédération Wallonie-Bruxelles, en revanche, les réticences se font sentir !

WALLONIE : NOUVEAU MODÈLE SALARIAL ACQUIS, D'AUTRES AVANCÉES EN VUE !

En Wallonie, un accord est en vue sur l'utilisation des budgets. Pour le secteur des Maisons de repos - qui ne peut s'éloigner des conditions de rémunération des hôpitaux sans quoi il serait difficile de garder le personnel dans le secteur -, c'est le nouveau modèle salarial « IFIC » qui va être mis en place à partir de fin 2022. L'IFIC permettra d'augmenter de 6 à 7% les salaires. Aussi, d'ici la fin 2021, des conventions devraient être signées en matière d'amélioration des conditions de travail.

Pour le secteur de l'Aide aux familles, un jour de congé « covid » one-shot est attribué aux travailleurs en service au 30 juin 2021. Les revalorisations salariales et la mesure de réduction du temps de travail (RTT) fin de carrière sont toujours en discussion.

Pour le secteur du Handicap et des Adultes en difficulté, un jour de congé « covid » one-shot a également été obtenu. Les discussions sur la revalorisation des bas salaires, la RTT fin de carrière et l'affectation de nouveaux emplois sont toujours en cours.

Concernant l'ambulateur wallon en CP332, nous avançons sur la RTT fin de carrière, les revalorisations salariales et l'harmonisation des primes de fin d'année. Il y a encore du

boulot avant la signature des conventions et donc la concrétisation de ces budgets sur le terrain.

FÉDÉRAL : 6 À 7% D'AUGMENTATION SALARIALE !

Au fédéral (hôpitaux, soins infirmiers à domicile, maisons médicales, Croix rouge Sang), le nouveau modèle salarial « IFIC » est en application à 100% depuis juillet 2021 : en moyenne 6 à 7% d'augmentation ! Le Fonds Blouses Blanches (400 millions €) permet d'engager au minimum un équivalent temps plein par unité de soins. En plus des 3 semaines de vacances consécutives qui sont devenues un droit pour les travailleurs depuis l'été 2021, 4 conventions collectives en négociation depuis 2017 viennent ENFIN d'être signées. Elles visent la stabilité des horaires et des contrats (plus de CDI), l'accès à la formation et la concertation sociale dans les réseaux hospitaliers.

Dès octobre, les négociations reprennent sur l'utilisation des 100 millions destinés à améliorer les conditions de travail.

BRUXELLES ET FWB : VIGILANCE ET LUTTE SYNDICALES

À Bruxelles, il a fallu de nombreux mois de lutte pour voir le politique mettre plus qu'une aumône à disposition d'un accord social. Les employeurs cherchent à détourner les budgets vers une revalorisation des cadres et directions ou vers un refinancement des institutions (limitant ainsi l'amélioration des conditions de travail du personnel). Dans l'attente d'un accord, le personnel recevra en fin d'année une nouvelle prime complémentaire à la prime de fin d'année.

En Fédération Wallonie-Bruxelles (enfance, aide à la jeunesse, socio-culturel), on en est encore à discuter d'un budget. Le gouvernement n'est disposé qu'à aligner les barèmes du personnel sur les barèmes dans les hôpitaux il y a 20 ans !

Un budget « remerciement » a été libéré pour les secteurs « en première ligne ». Il a permis d'octroyer récemment quelques avantages comme un écochèque de 250€ pour le personnel de l'enfance et de l'AAJ début 2022.

En Petite enfance, au-delà de l'accélération du passage au statut salarié pour les accueillantes conventionnées, 2 jours de congé en plus dans le secteur ont été obtenus (le 1er dès l'entrée en service et le 2ème à partir de 45 ans).

En AAJ, un renforcement de la norme d'encadrement, ainsi que 2 jours de congé (le 1er dès l'embauche et le 2ème à partir de 45 ans) sont déjà en vigueur.

LE COMBAT SYNDICAL PAIE !

Vous le constatez, dans le Non Marchand, il est très difficile de crier victoire, même si les avancées sont réelles et importantes. Les délais sont tellement longs entre la libération des budgets et la réalisation des avancées pour le personnel que les travailleurs ne voient plus le lien entre les mobilisations, l'action syndicale et l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est bien votre combat syndical qui paie !

Claire De Pryck, Valérie François et Sandrine Pierlot



CPAE

Corine Martin

D'leteren RÉGRESSION SOCIALE, MENACES ET LICENCIEMENTS

D'leteren, premier importateur de voitures en Belgique, vient de connaître une situation sociale inédite, avec plus de trois semaines de grève en front commun ouvriers, employés et cadres. Un mouvement social sans précédent qui marque un tournant décisif dans la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2021, la S.A. D'leteren a été filialisée en plusieurs entités juridiques distinctes. Les D'leteren Centers rassemblent l'activité des garages en Région bruxelloise. Un changement de société qui ne devait rien coûter aux travailleurs, leur avait-on promis.

LE CHOIX ENTRE LA PESTE ET LE CHOLÉRA...

Pourtant, un peu avant l'été, la direction a souhaité discuter de « l'avenir des D'leteren Centers » avec la délégation syndicale. Au programme : diminution salariale, augmentation du temps de travail et du présentéisme - comprenez : la chasse aux malades. Sur la forme : une approche résolument dure et sans fard, présentée comme la seule solution pour que les garages D'leteren restent viables.

Habitué au dialogue social, la délégation a attendu d'avoir la vision la plus complète et la plus exacte possible avant de se positionner. Devant l'ampleur des efforts demandés, il était nécessaire de consulter les travailleurs avant d'entamer toute négociation. La direction a alors averti que ses demandes étaient un bloc, avec comme seule alternative un licenciement collectif.

Quand le personnel a été informé de ce choix « entre la peste et le choléra », la

colère était à son comble. Le même été, D'leteren annonçait en effet avoir investi plus d'un milliard sur fonds propres dans TVH, une entreprise de pièces détachées. Fin août, la direction se vantait d'un carnet de commandes bien rempli. Devant ce double discours, le personnel a vu rouge (et vert) : le 1^{er} septembre, l'ensemble des sites D'leteren Centers a connu des arrêts de travail spontanés. Dès le lendemain, les piquets de grève ont commencé à s'organiser.

DES INTIMIDATIONS INADMISSIBLES !

Pendant les trois semaines de grève, entre les réunions stériles, D'leteren n'a reculé devant rien pour intimider les travailleurs : pression individuelle pour reprendre le travail, déplacement des voitures durant la nuit pour les livrer aux clients (Qui commande une Audi pour se la faire livrer sur le parking d'un Pizza Hut ?), présence policière et envoi d'huissiers pour notifier les grévistes et distribuer les amendes.

LES SYNDICATS PRÉFÈRENT LA DÉMOCRATIE

Devant le blocage évident des discussions, la délégation syndicale a organisé un référendum afin de laisser à chacun la possibilité d'exprimer son avis à bulletin secret. La direction a présenté ses propositions, dans

un discours fataliste et culpabilisateur. Les syndicats ont concentré le référendum sur la seule question pour laquelle l'accord des travailleurs était requis dans cette discussion, à savoir : acceptez-vous de renoncer à une partie de vos droits ? Il semblait en effet essentiel de remettre la responsabilité au bon endroit : si la direction veut licencier du personnel, c'est uniquement sa décision ! La participation au référendum a été très importante, et le résultat sans appel : 73% de « non » aux propositions de la direction. Ce résultat a conforté la délégation dans sa position et a résonné comme une gifle pour l'employeur, pourtant confiant en sa capacité à convaincre et à fragiliser les syndicats. Licenciement collectif : l'histoire n'est pas finie !

La suite des événements laisse un goût bien amer chez les travailleurs. D'leteren a annoncé son intention de licencier 102 travailleurs, en fermant deux sites : la carrosserie à Drogenbos, créée en 2018 à grands frais malgré les doutes émis par les représentants des travailleurs devant l'incongruité de l'organisation mise en place ; et le bâtiment rue du Mail, progressivement vidé de ses activités, notamment en raison du loyer faramineux versé tous les mois à... D'leteren Immo. Mais l'histoire n'est pas encore finie... Nous ne lâcherons rien !

Corinne Martin

L'équipe à la Une



Restaurant universitaire à Namur UN COMBAT DIFFICILE À DIGÉRER

Il existe dans la vie de délégué des victoires syndicales qui laissent malgré tout un goût amer, voire un sentiment d'échec. Mais parfois, avec le recul, on se rend compte que si la finalité n'a pas été celle que l'on escomptait, le combat a été beau, et l'équipe digne de celui-ci.

C'est le cas de l'équipe syndicale de l'Université de Namur ces derniers mois.

Rencontre avec Richard Mairesse et Françoise Lonnoy, délégués CNE.

Que s'est-il passé à l'Université de Namur ?

Lors d'un CE extraordinaire au mois d'avril 2021, nous avons appris la fermeture du restaurant universitaire, l'Arsenal, et donc le licenciement de l'ensemble de son personnel (17 ouvriers et employés).

C'était une totale surprise ?

Cela fait plusieurs années que l'on nous parle du déficit causé par l'Arsenal. C'était comme un poids au-dessus de nos têtes. Nous réclamions d'ailleurs depuis longtemps des perspectives d'avenir, des modifications, des projets. Mais nous ne voyions rien venir.

Il faut savoir que les restaurants universitaires sont par définition déficitaires puisqu'ils doivent proposer des prix démocratiques pour les étudiants afin de lutter contre la précarité. Mais ils sont donc subsidiés en conséquence !

Comment s'est organisé la riposte ?

Dès le départ, nous étions soutenus par les deux permanents régionaux CNE-CSC Alimentation et Services. Nous avons soulevé une grosse majorité du personnel acadé-

mique qui est l'un des corps les plus puissants de l'Université, contacté la presse, organisé des assemblées du personnel. Nous avons vérifié toutes les pistes qui auraient pu être envisagées (aménagement de fins de carrière, remplacements progressifs, etc.). Nous avons réclamé les chiffres concrets, les études qui avaient mené à leur décision. Mais face à nous, nous avons un mur. Nous n'obtenions aucune réelle réponse à nos interpellations.

Qu'espériez-vous de la part de la direction ?

Nous aurions souhaité signer une convention pour améliorer collectivement les conditions de départ de nos collègues. La direction a bloqué cette convention et a réclamé une levée de la protection syndicale des deux délégués concernés par cette vague de licenciement. Nous avons refusé catégoriquement. Les raisons économiques ne pouvaient clairement pas être invoquées vu les subsides perçus. Dès lors, nous avons uniquement pu entamer des négociations individuelles. Nous avons alors obtenu une augmentation des indemnités de départ, une prime de fermeture plus élevée ainsi qu'un « full outplacement ».

Et pour les deux délégués ?

Il n'y a pas d'accord possible. L'affaire devra être traitée au tribunal.

Aujourd'hui, comment se sent le personnel ? Les collègues licenciés ont été complètement retournés comme chacun peut l'imaginer. Mais ils sont restés à tout moment dignes et courageux. Nous espérons qu'ils pourront rapidement retrouver un emploi dans l'horeca ou ailleurs.

Les deux délégués sont encore dans l'attente d'une décision quant à la levée de leur protection. Nous continuerons via la CSC à suivre leur dossier jusqu'au jugement. Le personnel de l'Université est effaré par ce qu'il s'est passé, et se demande quel sera notre avenir à tous.

Quant à l'équipe syndicale, nous sommes sortis soudés et marqués par cette expérience. La synergie CNE-CSC Alimentations et Service a toujours très bien fonctionné avec notre équipe ; cela a été et restera une réelle plus-value dans ce dossier. Nous attendons maintenant la décision du tribunal afin de tirer un bilan définitif de notre travail.

Florence Boisart

Logistics Nivelles

DIGNE RÉSISTANCE

Le 22 septembre, la direction du groupe Kuehne+Nagel, dont le propriétaire est la plus grosse fortune d'Allemagne, a annoncé qu'elle licenciera les 549 travailleurs de son site nivellois. Sur la forme et sur le fond, la fermeture de Logistics Nivelles est d'une violence inouïe. Pleine de courage, de combativité et de solidarité, la résistance des travailleurs a également pointé du doigt les failles démocratiques d'un système économique injuste.

La semaine précédant l'annonce, les travailleurs du dépôt nivellois faisaient encore des sixièmes, voire des septièmes jours, ainsi que des heures supplémentaires pour assembler et acheminer les colis vers les magasins Carrefour de Wallonie et de Bruxelles - unique client de Logistics Nivelles. Mais, du jour au lendemain, quelques personnes ont décidé du sort de 549 familles et joué avec l'avenir de travailleurs qui ont construit leur richesse.

DESTRUCTION DÉLIBÉRÉE DE L'EMPLOI

Cette fermeture résulte d'une stratégie planifiée de sang-froid. Cela faisait en effet plusieurs années que la direction sabotait le travail et le site de Nivelles en ayant une politique de désinvestissement affirmée. L'idée derrière était claire : délocaliser en Flandre, en embauchant peut-être des travailleurs détachés ultra-précaires via des sociétés d'intérim, comme c'est déjà le cas dans le secteur logistique néerlandais. C'est donc une mauvaise nouvelle pour les travailleurs francophones et néerlandophones.

« On avait demandé de nouvelles machines et de réparer les trous au sol. La direction ne l'a jamais fait » explique un délégué CNE. Alors que les autres dépôts dans le pays ont bénéficié d'investissements, le travail à Nivelles se fait encore comme il y a 30 ans. La direction nationale a même, il y a quelques mois, refusé - suite à notre demande - de constater la vétusté des entrepôts alors qu'elle était présente sur le site.

La recherche sans fin de profit de cette multinationale pousse également aux manœuvres les plus abjectes. La directrice du site s'est enfuie la nuit suivant l'annonce, entourée de six gardes du corps, pour ne pas devoir s'expliquer devant les travailleurs. Elle annoncera finalement le licenciement collectif huit jours plus tard, ultra protégée et d'un ton cynique. Lors de cette annonce, les travailleurs lui tourneront le dos.

Quand les assembleurs, préparateurs, chauffeurs, caristes et autres travailleurs du site ont voulu reprendre l'activité après quelques jours de grève, la direction le leur a empêché. Alors que les magasins Carrefour étaient vides et que les travailleurs étaient disposés à retrouver leur outil de travail, la direction les a mis en chômage pour force majeure, laissant l'Etat venir à la rescousse des salariés de la multinationale.

DIGNE RÉSISTANCE DES TRAVAILLEURS

Dès l'annonce, travailleurs et syndicats ont bloqué l'entrée du site et ont débrayé en

signe de protestation. La solidarité d'en bas s'est alors organisée. La CNE, ultra-majoritaire parmi les représentants du personnel, a immédiatement alerté sur le risque de dégradation des stocks. Nous avons proposé à des banques alimentaires d'utiliser les produits frais. Mais la direction a refusé ; elle a ainsi laissé pourrir des tonnes de denrées alimentaires et fait courir au site le risque de contamination par des produits avariés, afin de provoquer une impossibilité technique de poursuite de l'activité.

Pendant que la direction préparait ses manœuvres inadmissibles, les travailleurs votaient démocratiquement, dans des assemblées chauffées à bloc, la reprise du travail... qu'ils ne retrouveront finalement que le 18 octobre... jusqu'à la fermeture complète du site.

D'autres dépôts du groupe Kuehne+Nagel ont également connu des arrêts de travail. Nous n'oublions pas non plus les travailleurs de Carrefour, notamment ceux des franchises, aussi victimes des plans de ces deux multinationales qui n'ont que peu à faire de nos vies. C'est avec l'ensemble des travailleurs de la chaîne de distribution que nous devons développer une stratégie de longue haleine pour prendre le pouvoir sur notre avenir. Carrefour et Kuehne+Nagel doivent prendre leurs responsabilités. Nous ne lâcherons rien ; nous continuerons à prouver que le site de Nivelles est indispensable pour alimenter les magasins Carrefour.

Antoine Arnould

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

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

Ont participé à ce numéro

Antoine Arnould - Florence Boisart - Claire De Pryck - Valérie François - Etienne Lebeau - Linda Léonard - Jean-François Libotte - Corinne Martin - Sandrine Pierlot - Felipe Van Keirsbilck - Clarisse Van Tichelen

Dessin : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



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



Centrale Nationale des Employés



@CNEGNC



CNE(CSC)

LE TRAVAIL DE NUIT NUIT

« Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre,
c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. »
Henri Lacordaire, 1848

Faut-il permettre le travail de nuit ?

Oui ! Il est d'ailleurs permis et organisé depuis bien longtemps dans notre pays : pompiers, soignants et autres services dont nous pouvons avoir besoin jour et nuit. De même que dans bien des secteurs industriels qui exigent un fonctionnement continu.

Dans tous ces cas, le travail de nuit est accepté comme un mal nécessaire : en tant que tel il fait l'objet de négociations. Nous négocions pour protéger la santé et l'équilibre personnel des travailleurs, et pour compenser cet inconfort, en temps et en argent.

Maintenant, sous couvert de « créer des emplois » et sous la pression du lobby du Commerce qui agit des chiffres à l'emporte-pièce, le gouvernement Vivaldi veut promouvoir le travail de nuit en dehors de ce cadre sécurisant de négociation et de compensation. D'une part en rebaptisant « travail de soirée » le travail jusque minuit. D'autre part en ouvrant le travail de nuit à des « volontaires » sur base individuelle.

Avec le taux de pauvreté qui explose, quel cynisme que ce « volontariat » ! Les parents qui peinent à remplir les boîtes à tartine de leurs petits, à qui on ne propose pas un vrai emploi bien payé, seront-ils « volontaires » pour laisser leurs enfants passer la soirée entre la télé et le micro-onde ? Et si leurs ados grandissent sans eux, pourront-ils les consoler en leur disant « mon chéri, je ne suis pas là quand tu vas dormir, mais ce n'est pas du travail de nuit, c'est du travail *de soirée* » ?

Faut-il ré-expliquer aux ministres et aux patrons la célèbre phrase rappelée ci-dessus ? Entre le fort et le faible, entre Amazon ou Zalando et la travailleuse qui

éduque seule ses enfants, c'est le « volontariat » qui opprime, et c'est la Convention Collective qui affranchit.

C'est l'exemple des Pays-Bas qui inspire le gouvernement Vivaldi et les patrons du Commerce. Que sait-on vraiment sur cet eldorado du travail de nuit ? Qu'il n'y a pas de Convention Collective pour le secteur Logistique, que les salaires (y compris la nuit) y sont très bas, si bien que les Hollandais ne veulent pas y travailler, et que le « miracle » de l'emploi dans le e-commerce signifie que des agences d'intérim font venir d'Europe de l'Est des travailleurs heureux de travailler la nuit pour quelques euros de l'heure !

Voilà pour le type d'emploi qu'on devrait prendre en exemple. Et quel est le besoin essentiel qui justifierait de suivre ce chemin absurde ?

S'agit-il de sauver des vies ? Non : il s'agit de livrer jour et nuit des fringues ou des gadgets. Le cauchemar d'une société où je peux commander n'importe quel bidule avant minuit et qu'il me soit livré le lendemain. Le prix de ce « progrès » : plus de cancers et d'accidents cardio-vasculaires, des familles déstructurées, un gaspillage insensé sur le plan écologique ! Comme syndicat, nous poursuivons notre travail dans deux directions : sur le principe, limiter le travail de nuit (et le dimanche...) au cas où cela a vraiment du sens. Et, dans les entreprises où il le faudra, négocier pour que le travail de nuit soit bien compensé, et pour protéger la santé des personnes concernées.

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général