

**Infographie  
économique**

**Des inégalités qui  
donnent le vertige...**

**NewB**

**Une banque  
éthique s'apprête  
à naître**

**Non Marchand**

**PointCulture :  
A qui profite  
la culture ?**

# LE DROIT *de* L'EMPLOYÉ



[www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)

Novembre 2019 n° 9 - P000612 - Bureau de dépôt : Charleroi X  
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août  
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

**CNE** L'avenir à son syndicat

20  
20

# SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Soyez la voix qui porte !**  
*En mai 2020, les prochaines élections sociales se tiendront. Vous avez peut-être plusieurs questions à ce sujet. Vous envisagez peut-être même de devenir candidat dans votre entreprise. Comment faire ? Pourquoi ? Quand ? Réponses à toutes ces questions et bien d'autres encore.*
- 6 **Actualité - Des militants consultent les affiliés de la CSC Gozée : « la pauvreté n'est pas une fatalité »**  
*Les témoignages découlant de ces rencontres ont suscité de l'indignation. Un Wallon sur quatre est concerné par le risque de pauvreté. Mais comment faire bouger les choses pour que cela ne devienne pas une fatalité ?*
- 7 **Infographie économique - Des inégalités qui donnent le vertige...**  
*Quand on parle des inégalités, on pense souvent aux inégalités de revenus. Pourtant, les inégalités ne s'arrêtent pas aux salaires. C'est au niveau du patrimoine que l'on trouve les plus grandes inégalités.*
- 8 **Chronique juridique - Mobilité et travail (2) : tout roule avec votre salaire ? Le point sur votre voiture de société**  
*Après une étape sur vos frais de déplacement, notre série juridique sur votre mobilité s'arrête ce mois-ci devant votre véhicule de société. Retraçons ici les règles liées à l'octroi d'une voiture-salaire et vos droits en tant qu'employé bénéficiaire de cet avantage.*
- 10 **Ça se joue en Europe - Wallonie et Bruxelles : gouvernements à contrôler**  
*Les gouvernements bruxellois, wallon et de la Communauté française ont fixé leur programme de gouvernement. Nous examinons le volet international de ceux-ci.*
- 11 **NewB : une banque éthique s'apprête à naître**  
*Ça y est... Le projet de NewB est maintenant en plein dans une phase qui scellera son sort, à savoir une grande campagne publique de levée de fonds.*
- 12 **Finances - Négociations sectorielles dans le secteur des assurances**
- 13 **Non Marchand - PointCulture A qui profite la culture ?**  
*En avril dernier, la direction de PointCulture transformera les lieux existants en espace de coworking et de rencontre pour les associations culturelles. Cette décision a été prise sans aucune consultation ni du personnel ni des milliers d'utilisateurs concernés.*
- 14 **L'équipe à la Une - La RTT à la mission régionale du centre !**  
*En 2003, des RTT sont mises en place à la MRC mais sans aucune signature de CCT. La nouvelle direction voyait d'un mauvais œil cette RTT mais la délégation CNE n'a rien lâché. Rencontre avec Liliane, déléguée CNE.*
- 15 **Elections sociales - Le CPPT, des bricoles ?**  
*Certains disent que le CPPT ne sert à rien et qu'on y parle que de bricoles... Des bricoles, l'art du lobbying patronal ? les horaires à rallonge dans les hôpitaux ? le quotidien des travailleurs du Commerce, avec un travail insupportable ?*
- 16 **Edito - Trois urgences pour nos seniors**  
*Depuis 20 ans, des politiques insensibles et insensées poussent vers le haut l'âge auquel on peut ralentir ou s'arrêter de travailler.*

## Le trait de Serge Dehaes...



# ÇA NOUS ENGAGE

## 25/11 : STOP aux violences faites aux femmes

Comme chaque année, la CNE soutient la plateforme Mirabal Belgium et sa grande manifestation nationale à Bruxelles contre les violences faites aux femmes le dimanche 24 novembre 2019. N'hésitez pas à vous rendre au Carrefour de l'Europe à 14h pour dire non aux violences faites aux femmes. Le lendemain, lundi 25 novembre 2019, des actions dans plusieurs villes avec une minute de bruit à 12h aura lieu notamment lors de l'action " She Had A Name ". Peignez en mauve la paume d'une de vos mains pour diffuser l'appel sur les réseaux sociaux. Toutes les informations se trouvent sur [mirabalbelgium.org](http://mirabalbelgium.org).



## Actions et grève dans les Soins de santé fédéraux : très large mobilisation

Ce 24 octobre, le personnel des Soins de santé fédéraux a mené des actions dans les différentes institutions du pays. Le mot d'ordre a été très bien entendu et sur le terrain, les travailleurs se sont largement mobilisés. A tous les piquets, les travailleurs qui doivent travailler et les patients comprennent la situation et soutiennent le mouvement. Les employeurs ne pourront pas faire la sourde oreille à cet appel unanime ! Retrouvez plus d'informations sur le fond du dossier dans nos éditions passées et futures du Droit de l'Employé.



## NewB : la banque éthique

Depuis le début de ce projet un peu fou, la CNE soutient NewB. Mais en quoi consiste cette nouvelle banque belge ? Découvrez toutes les informations dans ce Droit de l'Employé en page 11.

**En mai 2020, les prochaines élections sociales se tiendront. Vous avez peut-être plusieurs questions à ce sujet. Vous envisagez peut-être même de devenir candidat dans votre entreprise. Comment faire ? Pourquoi ? Quand ? Réponses à toutes ces questions et bien d'autres encore.**

## C'est quoi les élections sociales ?

Les élections sociales auront lieu du 11 au 24 mai 2020. Les travailleurs choisiront leurs représentants dans toute la Belgique pour le comité pour la prévention et protection au travail (CPPT) et pour le comité d'entreprise (CE).

Au CPPT comme au CE, il y a autant de représentants des employeurs que des travailleurs. Les représentants des employeurs sont désignés par la direction. Les représentants des travailleurs sont élus pour un mandat de 4 ans et sont présentés par les syndicats présents dans l'entreprise. Les élections établissent les rapports de force entre les différents syndicats.

La CSC est le plus grand syndicat depuis de très nombreuses années.

## Y a-t-il des élections dans mon entreprise ?

Chaque entreprise ou institution qui compte au moins 50 travailleurs doit élire un comité pour la prévention et la protection au travail. À partir de 100 travailleurs, il faut également constituer un conseil d'entreprise. Sous certaines conditions, cette règle s'applique également à un groupe de plus petites entreprises, liées entre elles, qui comptabilisent ensemble au moins 50 ou 100 travailleurs.

## Etre candidat qu'est-ce que ça implique ?

La tâche de représentant des travailleurs est passionnante : vous suivez de près les conditions de travail et de rémunération, vous êtes attentif à la sécurité au travail, vous

êtes également à l'écoute des remarques et questions de vos collègues, et vous participez concrètement à la recherche de solutions.

Les objectifs ? Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail, accroître les possibilités de formation pour vos collègues et permettre de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Mais aussi promouvoir ou sauvegarder l'emploi dans l'entreprise ou l'organisation, obtenir de meilleurs salaires et lutter pour l'égalité entre femmes et hommes.

## Comment puis-je poser ma candidature ?

Vous hésitez encore à poser votre candidature ? C'est normal, ce n'est pas une décision facile. Mais ne vous en faites pas : vous ne serez jamais seul ! Vous pourrez toujours compter sur le soutien de l'ensemble de la CSC. Retrouvez toutes les informations utiles dans notre rubrique Elections sociales sur le site : <http://www.devenezcandidatcsc.be>

## Dois-je faire ça tout seul ?

On ne va pas vous laisser plonger dans le bain seul. Dès le début, vous recevez une formation. Vous aurez un aperçu de vos droits et devoirs, vous apprendrez à négocier, à parler en groupe et à organiser des réunions efficaces.

Nous fournissons des brochures ainsi qu'un site internet réservé aux militants. Un permanent vous encadre et vous soutient dans votre travail syndical.

Les experts de la CSC vous aident aussi sur des questions et dossiers difficiles : avocats,

experts en information économique et financière, conseillers en prévention pour des questions concernant le bien-être au travail. En bref, vous n'êtes pas seul et vous êtes guidé pas à pas dans votre mandat.

## Puis-je être licencié ?

Un militant qui entend assumer efficacement le rôle de porte-parole du personnel doit pouvoir s'exprimer librement et effectuer correctement ses activités syndicales. C'est précisément pour cette raison que la loi vous protège en tant que représentant du personnel. L'employeur ne peut pas vous licencier ou vous changer de département parce que vous défendez les intérêts des travailleurs. L'exercice de votre mandat syndical ne peut pas vous empêcher de bénéficier de promotions ou d'avantages.

## Licenciement

Si vous êtes licencié pour des motifs autres qu'une faute grave ou pour des raisons économiques, vous bénéficierez alors du soutien juridique de la CSC.

Lorsqu'un travailleur protégé est licencié, le tribunal du travail peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité à hauteur de 2 à 8 ans de salaire.

## Protection aussi pour les nouveaux candidats

Cette protection s'applique également aux nouveaux candidats, mais n'entre en application que 65 jours avant l'échéance à laquelle les listes de candidats doivent être introduites. Dans la pratique, pour les élections de mai 2020, cette protection commence vers la mi-janvier 2020.

La date précise dépend de la date à laquelle les élections seront organisées dans votre entreprise ou institution.

Pour connaître la date exacte dans votre entreprise, informez-vous auprès des autres militants CSC ou d'un responsable CSC.

### Quelle différence entre employé, ouvrier, cadre ou jeune ?

Les membres du personnel de l'entreprise ou institution sont subdivisés en plusieurs catégories : employés, ouvriers, cadres et jeunes. Chaque catégorie de travailleurs a droit à un mandat distinct à partir d'un certain nombre de travailleurs.

Pour un mandat jeune distinct, il faut au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans. Ces jeunes élisent alors un délégué au sein de leur groupe.

Des mandats distincts sont réservés aux ouvriers et aux employés, même s'il n'y a qu'un seul ouvrier ou un seul employé.

À partir de 15 travailleurs, les cadres peuvent introduire une liste de candidats, mais uniquement pour le conseil d'entreprise. Les cadres élisent alors leur propre représentant.

### Que fait le conseil d'entreprise ?

Toute entreprise ou institution qui occupe au moins 100 travailleurs doit installer un conseil d'entreprise (CE). Ce CE se réunit tous les mois. Il dispose d'un droit d'information, de surveillance et d'avis. Il jouit en outre d'un pouvoir de décision limité sur les aspects sociaux liés à l'entreprise. Ainsi, le CE arrête notamment le règlement de travail, les jours de congé collectifs et les horaires.

Le droit à l'information sur la situation économique et financière de l'entreprise ou l'institution est une compétence majeure du CE. Ainsi, vous êtes régulièrement informés sur la situation financière, les effectifs du personnel, la productivité et les perspectives d'avenir de votre entreprise. Ces informations vous permettent de réagir rapidement en cas d'éventuelles difficultés.

### Que fait le CPPT ?

Toute entreprise ou institution qui occupe au moins 50 travailleurs doit élire un comité pour la prévention et la protection au travail. La mission du CPPT consiste à assurer le bien-être au travail et à veiller à ce que chacun puisse travailler en toute sécurité dans un environnement de travail sain.

Voici quelques points sur lesquels vous pouvez travailler en tant que délégué au CPPT :

- l'application correcte de la législation

concernant la sécurité, la santé et le bien-être au travail ;

- la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, du stress et des problèmes de santé, du harcèlement moral ;
- l'amélioration de l'environnement de travail, la mobilité, etc. ;
- le bon fonctionnement des services de prévention (service de sécurité, service de médecine du travail) ;
- l'application correcte de la législation concernant l'environnement, la sécurité incendie ;
- l'élaboration d'une politique de lutte contre le stress et les risques psychosociaux, mais aussi des thèmes tels que l'alcool au travail, les travailleurs âgés, etc.

En tant que délégué, vous êtes aussi le porte-parole de vos collègues : vous recueillez leurs éventuelles plaintes, vous examinez leurs questions et leurs propositions avec la direction.

Vous souhaitez devenir candidat et vous avez encore quelques questions ?

Contactez-nous via les moyens suivants :

- par e-mail : [electionssociales@acv-csc.be](mailto:electionssociales@acv-csc.be)
- par téléphone: numéro gratuit 0800 11 800 (à partir du 4/11/ 19)
- Chat sur le site internet [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be) (à partir du 4/11/ 19)
- via le formulaire de candidature en ligne ou en le téléchargeant.



# Soyez la voix qui porte!

## Des militants consultent les affiliés de la CSC Gozée

# « LA PAUVRETÉ N'EST PAS UNE FATALITÉ »

Les témoignages découlant de ces rencontres ont suscité de l'indignation. Un Wallon sur quatre est concerné par le risque de pauvreté. Mais comment faire bouger les choses pour que cela ne devienne pas une fatalité ?

tous les cas un argument souvent entendu lors de l'animation à Gozée !

### L'EFFET BOULE DE NEIGE FISCAL NOUS FAIT BASCULER DANS LA PAUVRETÉ

De manière récurrente, nos affiliés soulignent la difficulté à payer toutes les taxes, trop nombreuses et onéreuses en regard aux salaires moyens. Pour eux, le contrôle fiscal des « petits » est aisé et impitoyable. Il y a un effet boule de neige fiscal qui fait basculer des familles dans la pauvreté. Cependant, selon les participants à l'enquête, les « riches » sont moins la cible de l'effort fiscal, ils sont plus difficiles à contrôler et ils bénéficient de l'amnistie fiscale !

### REVENDIQUER ET SORTIR DE L'ISOLEMENT

L'accès à un emploi de qualité et un revenu décent sont les deux priorités absolues des affiliés CSC rencontrés à Gozée. À côté de

### LA PAUVRETÉ, UNE RÉALITÉ AUX MULTIPLES FACETTES

Derrière les statistiques alarmantes, il y a des vies, des noms, des visages, où l'anxiété, l'incertitude des fins de mois et le combat pour ne pas sombrer font partie intégrante du quotidien.

**Julie, 23 ans**  
« Dans mon entourage, des jeunes tombent dans la pauvreté parce qu'avant ça ils sont tombés dans la drogue ».

### LA FAUTE À QUI ET LA FAUTE À QUOI ?

L'Europe est pointée du doigt car elle provoque le nivellement par le bas et ce, par la mise en concurrence des travailleurs. Mais pour une

fermetures d'entreprises, le dumping social, le manque d'équipements collectifs et le décrochage informatique.

grande majorité de nos affiliés interrogés dans le cadre de notre animation, le gouvernement belge est le principal responsable de la situation notamment par ses mesures anti-sociales. Elles sont surtout ressenties dans la vie quotidienne : le prix

des médicaments et des soins de santé, les taxes sur l'énergie et sur l'électricité, le blocage des salaires et le saut d'index, la dégressivité des

**Françoise, 40 ans - divorcée avec 2 enfants à charge**  
« Je dois rembourser 5.600€ à l'orthodontiste qui soigne mes deux enfants ».

ce plat de résistance, d'autres revendications et questions méritent d'être soulignées et remises en débat lors d'une prochaine rencontre :

- Comment stopper le processus de déshumanisation lié à l'informatique ?
- Pour plus de crèches et de transports en commun... et leur gratuité ?
- Un salaire décent pour tous ou un revenu de base pour tous ?
- Créer des emplois ou les partager ?
- Logement, santé et transport, trois conditions préalables à l'emploi ?

**Pedro Rodriguez**

### POURQUOI LA PAUVRETÉ EN 2019 ET POURQUOI TANT DE PAUVRETÉ EN WALLONIE ?

Lors des discussions, l'enlèvement dans le chômage est apparu clairement comme cause principale de la pauvreté. Le principe de dégressivité des allocations de chômage amène indubitablement les bénéficiaires à percevoir une allocation ne leur permettant pas de vivre dignement.

La difficulté de sortir du chômage et de la précarité s'explique quant à elle par le manque structurel d'emploi en Wallonie. Dans ces conditions, il est difficile pour bon nombre de personnes de trouver un emploi stable et convenable.

**Christophe, 48 ans**  
« On m'a proposé un job à 9,27€ brut de l'heure pour trier et nettoyer des pommes de terre ».

allocations... Derrière cette injustice des mesures émerge un discrédit du monde politique. " On a le sentiment d'être ciblés en tant que pauvres tandis qu'on épargne les riches ". Les politiciens sont par ailleurs considérés comme faisant

partie du monde ou du camp des riches, des privilégiés, des épargnés. Trop de gouvernements et de politiciens pour un si petit pays ? C'est en

**Albert, 54 ans**  
« J'ai été licencié chez Caterpillar. Je suis trop vieux pour le marché de l'emploi et même pour les formations du Forem ».

Mais cela n'est pas tout. Derrière la pénurie structurelle d'emploi, d'autres explications apparaissent : le déclassement lié à la l'âge, les problèmes de mobilité liés à la géographie de l'habitat ou du lieu de travail, les

## L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

### DES INÉGALITÉS QUI DONNENT LE VERTIGE...

Quand on parle des inégalités, on pense souvent aux inégalités de revenus. Pourtant, les inégalités ne s'arrêtent pas aux salaires. C'est au niveau du patrimoine que l'on trouve les plus grandes inégalités. Quand on parle de patrimoine, on ne s'intéresse pas au revenu (ce qu'on gagne à la fin du mois) mais à la richesse que les gens possèdent (un logement, un compte en banque, une voiture, un livret d'épargne, des actions...). Si le fossé est grand entre le revenu d'un patron du BEL20 et un travailleur sans emploi, le gouffre est encore plus énorme entre un propriétaire d'entreprise qui fait fructifier son épargne sur un compte financier et quelqu'un qui a dû s'endetter pour acheter une voiture.



En Belgique, en 2014, les 50% les plus pauvres se partagent 11% de la richesse totale des Belges alors que les 1% les plus riches possèdent 12% de la richesse.



Les personnes les plus riches sont des personnes propriétaires qui ont aussi un salaire élevé tandis que les locataires, les personnes vivant seules et les familles monoparentales se retrouvent souvent dans les ménages les plus pauvres.

Ces chiffres montrent l'urgence et l'importance d'une meilleure répartition des richesses en Belgique, ce qui passe notamment par une globalisation des revenus (le fait de comptabiliser tous les revenus - et pas seulement le salaire - pour déterminer l'impôt) et un impôt systématique sur la fortune.

## Mobilité et travail (2)

# TOUT ROULE AVEC VOTRE SALAIRE ?

### Le point sur votre voiture de société

Après une étape sur vos frais de déplacement, notre série juridique sur votre mobilité s'arrête ce mois-ci devant votre véhicule de société. Retraçons ici les règles liées à l'octroi d'une voiture-salaire et vos droits en tant qu'employé bénéficiaire de cet avantage.



#### MOBILITÉ & TRAVAIL

- Quelles sont vos obligations lors de la remise du véhicule ?
- Quelles sont les sanctions en cas d'utilisation non-conforme ?

#### RESPONSABILITÉ

Lors de vos déplacements professionnels (autres que les trajets privés et domicile-travail), votre employeur est responsable de tous les problèmes qui pourraient survenir, y compris en cas d'accident. Vous n'êtes responsable que de vos fautes volontaires, de vos erreurs graves ou de vos erreurs légères mais habituelles. En revanche, le plus souvent, les problèmes seront dus à un tiers ou à une erreur légère de votre part, et cela n'engage donc pas votre responsabilité.

Lors de vos trajets privés et domicile-travail, la car-policy doit établir les règles de prise en charge des problèmes éventuels. Le plus souvent, vous êtes responsable, singulièrement lorsque vous êtes en tort ou que vous êtes seul. Une assurance omnium peut couvrir votre véhicule, être contractée par votre employeur, et payée partiellement par vous-même. Toutes ces questions doivent être tranchées dans la car-policy.

En tout état de cause, en cas de problème sur la route, prévenez toujours votre employeur le plus rapidement possible, même

**A**vant toute chose, une précision s'impose : qu'est-ce qu'une voiture de société ? Il convient de distinguer ici le véhicule professionnel (ou voiture de fonction), utilisé à des fins professionnels (ex : voiture d'un représentant de commerce), et la voiture-salaire, utilisée à des fins privées (en ce compris les trajets domicile-travail). Les deux notions se recoupent souvent : une entreprise peut acheter un véhicule pour les trajets professionnels de son employé et le lui confier en dehors du travail pour qu'il effectue ses déplacements privés. Vous usez peut-être d'une voiture qui constitue, tantôt, un véhicule de fonction (au travail), tantôt, une voiture-salaire (dans le privé). Cette chronique juridique ne porte que sur les voitures-salaires parce que c'est ce régime qui bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux en comparaison des pays étrangers. En effet, les voitures-salaires sont une forme de rémunération sur laquelle on ne prélève qu'une cotisation sociale patronale réduite (dite "cotisation CO2") et aucune cotisation sociale personnelle. Votre véhicule de société fait partie intégrante de votre rémunération au titre d'"avantage de toute nature" (ATN).

#### MODALITÉS D'UTILISATION

Les règles d'utilisation de votre voiture-salaire sont contenues, soit dans votre contrat,

soit dans une convention collective d'entreprise, soit dans le règlement de travail, soit dans une décision personnelle de votre employeur. Quoi qu'il en soit, ces règles ne peuvent pas être modifiées unilatéralement par votre employeur parce qu'elles concernent une partie de votre rémunération, et que celle-ci ne peut pas être modifiée sans votre consentement explicite et éclairé.

Généralement, les modalités d'utilisation sont reprises dans un document appelé par l'anglicisme "car-policy". En principe, celui-ci doit répondre aux questions suivantes :

- Le véhicule peut-il être utilisé à des fins privées ?
- Qui peut le conduire ?
- Quelle est l'utilisation autorisée de la carte carburant ?
- Devez-vous payer une quote-part (ou contribution personnelle) et sur quelle base ?
- Quelles sont vos obligations en cas d'accident ?
- Que se passe-t-il en cas de rupture, de suspension du contrat ou de suspension partielle du contrat (par exemple pour prendre un crédit-temps ou un congé parental) ?
- Quelles sont les obligations d'assurances et qui les prend en charge ?
- Qui doit supporter les frais (carburant, entretien, réparation, etc.) ?



Shutterstock

s'il ne s'agit que d'un petit accroc sur votre carrosserie.

Bénéfice de la voiture en cas de suspension ou de rupture de votre contrat de travail  
Le principe est simple : votre voiture de société fait partie de votre rémunération, donc tant que vous travaillez et percevez votre rémunération, vous jouissez du bénéfice de votre véhicule-salaire. À l'inverse, lorsque vous n'avez plus droit à votre salaire, vous ne pouvez plus utiliser votre voiture de société. C'est le cas lorsque vous ne percevez qu'une indemnité de votre mutuelle ou de l'Onem (par exemple, après le premier mois d'incapacité de travail, vous passez à la mutuelle et vous perdez le bénéfice de votre voiture, en principe).

En cas de rupture de votre contrat de travail avec une prestation de préavis, vous gardez votre véhicule durant votre préavis. Si vous êtes licencié avec une indemnité compensatoire de préavis, vous perdez alors la voiture mais cet avantage sera pris en compte dans le calcul de votre indemnité puisqu'il s'agit d'une partie de votre rémunération. Pour évaluer cet avantage, on tiendra compte de sa valeur réelle, soit l'économie que représente le véhicule-salaire dans le budget de l'employé. Cette évaluation se fait au cas par cas et est distincte de celle de la valeur de l'"avantage de toute nature" que nous verrons ci-après. En pratique, ce montant se négocie entre employeur et employé. Il n'est pas rare qu'un patron laisse la voiture-salaire à son travailleur licencié pendant la durée

couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, afin de ne pas devoir la lui payer en argent comptant.

### PARTICIPATION PERSONNELLE

otre employeur peut exiger que vous payiez une partie de votre avantage en nature que constitue votre véhicule. Cette contribution personnelle est aussi appelée "quote-part". En pratique, votre employeur retient une partie de votre salaire net au titre de votre participation aux frais de la voiture-salaire.

### FISCALITÉ

Si les véhicules de société font l'objet d'une quasi-exonération de cotisations sociales, ils n'en sont pas moins soumis au prélèvement fiscal au titre de revenus professionnels. Votre voiture-salaire fait partie intégrante de votre rémunération, elle est donc taxée comme telle à l'impôt des personnes physiques (IPP). L'assiette fiscale, c'est-à-dire la base sur laquelle on calcule l'impôt, correspond à la valeur de l'"avantage de toute nature" (ATN) que constitue la voiture de société. Pour déterminer cette valeur, une formule prévoit de prendre en compte la valeur-catalogue du véhicule, son âge, ainsi que son taux d'émission de CO<sub>2</sub> (cela donne :  $ATN = \text{valeur-catalogue} \times \% \text{ lié à l'âge} \times 6/7 \times \% \text{ lié aux émissions de CO}_2$ ). En somme, plus une voiture est chère et polluante, plus elle est taxée. Le résultat de ce calcul (la valeur de l'ATN) ne peut jamais être infé-

rieur à 1.314€ par an (exercice d'imposition 2020 pour vos revenus de 2019).

Si vous payez une quote-part pour votre voiture de société, celle-ci réduit d'autant la valeur de l'"avantage de toute nature". Il n'est donc pas rare que la quote-part exigée par votre employeur soit égale à la valeur de votre "avantage de toute nature" afin que le véhicule ne soit pas imposé dans le précompte professionnel.

### ALTERNATIVES À LA VOITURE DE SOCIÉTÉ

Notre société fait face au défi le plus important de son histoire : endiguer l'empreinte écologique et environnementale des activités humaines. La Belgique, en particulier, doit également résoudre un problème structurel d'encombrement de ses routes. Pour cela, le moyen le plus efficace est de réduire la place des trajets en voiture dans nos vies. Pour toutes les personnes qui sont susceptibles de réaliser leur trajet domicile-travail en vélo ou en transport en commun, nous vous invitons à lire nos autres chroniques juridiques : celle du mois d'octobre vous exposait les remboursements des transports en commun et des vélos par votre employeur ; les prochaines vous présenteront les dispositifs pour remplacer votre véhicule-salaire par de l'argent en espèces ou par un budget dédié à votre mobilité.

*François-Xavier Lievens*

# Wallonie et Bruxelles

## GOUVERNEMENTS À CONTRÔLER

Les gouvernements bruxellois, wallon et de la Communauté française ont fixé leur programme de gouvernement. Nous examinons le volet international de ceux-ci.

### DE BELLES INTENTIONS

La Wallonie, tout comme Bruxelles et la Communauté française, disent vouloir « se battre » en faveur de réformes économiques et sociales européennes. Leurs intentions sur papier sont progressistes et convergent avec des demandes syndicales : création d'une banque climat finançant les investissements nécessaires à la transition, politique européenne de lutte contre la pauvreté, taxation des entreprises, assouplissement des règles budgétaires européennes, amélioration « sociale » des accords commerciaux...

La question est surtout : comment concrétiser ces intentions ? La première étape étant de convaincre le gouvernement fédéral, c'est-à-dire les partis du nord du pays. Or, la déclaration du gouvernement flamand poursuit d'autres objectifs européens : davantage de marché unique et de déréglementation ; acceptation des accords commerciaux et des règles budgétaires actuelles ; durcissement de l'attitude par rapport aux migrants. Imposer une vision progressiste sur des dossiers européens sera donc difficile, d'abord en intra-belge.

### COURBE RENTRANTE SUR LE CETA

Il y a alors la stratégie du pied dans la porte. C'est celle utilisée pendant quinze jours en 2016 par le gouvernement wallon pour retarder la signature du CETA et obtenir des avancées. Nos nouveaux gouvernements « fédérés » s'inspirent-ils de cette stratégie de village gaulois ? Cela ne saute pas

aux yeux dans les déclarations régionales. Tout d'abord, le mot « CETA » n'est jamais prononcé. Ensuite, la déclaration de politique régionale (DPR) wallonne amorce un atterrissage en douceur sur les accords « déjà signés », comme le CETA et le récent accord UE-Mercosur. Il est écrit que ceux-ci ne seront ratifiés par le parlement wallon qu'après évaluation de leur impact socio-économique. Vu la difficulté d'évaluer l'impact concret d'accords aussi complexes, il sera toujours possible de sortir une évaluation optimiste et de noyer le poisson. Sur les futurs accords commerciaux, le langage est plus offensif. Il est question de conditionner les futurs mandats de négociation au respect de conditions : immunisation des ser-

vices sociaux et publics, refus des tribunaux d'arbitrage privés.... Ces conditions seront cependant modulées en fonction des pays avec lesquels l'UE négocie, ce qui les affaiblit considérablement. Qu'est-ce que cela signifie en pratique ? Par exemple, que les tribunaux d'arbitrage privés seraient refusés par rapport à des pays riches mais acceptés dans des accords avec des pays en développement ; sous prétexte que leur système judiciaire ne protège pas les investisseurs wallons. La DPR tartine d'ailleurs sur la « promotion des intérêts de nos entreprises », mais ne dit pas grand-chose sur la protection des citoyens ou la transparence démocratique des négociations.

### DE GRANDS SILENCES

On s'étonne aussi du silence sur quelques dossiers d'actualité, d'une part la politique migratoire (pas un mot dans la DPR wallonne, très peu dans la déclaration bruxelloise) ; d'autre part, les cruciales négociations sur l'e-commerce actuellement en cours à l'OMC dans une indifférence générale. Si elles aboutissent, ces négociations fixeront le cadre de réglementation des entreprises numériques pour des décennies. La grande crainte est qu'un accord à l'OMC limite le pouvoir des gouvernements à encadrer et à taxer les entreprises du numérique, dont les GAFAM. Ces entreprises sont les plus riches du monde et leurs pratiques portent atteinte à la vie privée des citoyens et à l'intégrité des processus électoraux. Comme cela a été le cas pour le CETA et le TTIP, les citoyens devront donc jouer les lanceurs d'alerte et pousser les parlements wallon et bruxellois à contrôler leurs gouvernements respectifs.

*Etienne Lebeau*



# NewB

# UNE BANQUE ÉTHIQUE S'APPRÊTE À NAÎTRE

Ça y est... Le projet de NewB est maintenant en plein dans une phase qui scellera son sort, à savoir une grande campagne publique de levée de fonds. Le projet, soutenu par la CNE et 150 autres organisations, pourrait lancer dès 2020 une banque coopérative belge qui contribuera à une société respectueuse de la planète et des droits humains. Mais d'ici le 27 novembre 2019, NewB doit d'abord lever 30 millions d'euros afin de satisfaire aux exigences réglementaires prudentielles<sup>1</sup>.

Pour faire de ce défi de taille un succès, NewB et ses organisations membres lancent un large appel. Citoyens, organisations, entreprises, acteurs institutionnels : investissez maintenant dans NewB ! Vous êtes déjà coopérateur ? Augmentez alors votre nombre de parts. Si NewB ne parvient pas à obtenir d'agrément bancaire, vous récupérez 100% de la somme investie dans le cadre de la campagne. L'opportunité est unique et historique. Seule la force de frappe collective entrainera la réussite.

Pour investir et consulter le prospectus, rendez-vous sur [www.newb.be](http://www.newb.be)

<sup>1</sup> Se dit d'une règle ou d'un ratio imposant aux banques d'avoir un minimum de fonds propres par rapport aux crédits qu'elles accordent. ([www.larousse.fr](http://www.larousse.fr))



NewB

## INFORMATIONS RELATIVES A L'OFFRE

Cette communication s'inscrit dans le cadre d'une offre publique de parts de NewB. Le montant minimal de l'Offre est de 30.000.000 € diminué du montant global de l'ensemble des souscriptions à des Parts de catégorie C non visées par la présente Offre effectivement libérées pendant l'Offre et le montant maximal de l'Offre est de 35.000.000 €, diminué du montant global de l'ensemble des souscriptions à des Parts de catégorie C non visées par la présente Offre effectivement libérées pendant l'Offre. L'Offre débute le vendredi 25 octobre 2019 à 14 heures et se clôture au plus tard le mercredi 27 novembre 2019 à minuit. Dans ce cadre des parts de type A s'élevant à 2000 € et de type B s'élevant à 20 € sont offertes à la souscription. L'Offre des Parts de catégories A et B est limitée à la Belgique.

Nous recommandons à tout investisseur de consulter le prospectus téléchargeable sur le site [www.newb.be](http://www.newb.be) afin de pleinement comprendre les risques et avantages potentiels associés à la décision d'investir dans des parts de NewB. L'approbation du prospectus par la FSMA ne doit pas être considérée comme un avis favorable sur les parts offertes.

## Informations utiles

Toutes les infos relatives à cette campagne et la description des conditions et risques relatifs à l'offre peuvent être consultés dans le prospectus, disponible sur le site [www.newb.be](http://www.newb.be).

**Besoin de matériel pour en parler autour de vous ?** Rendez-vous sur <https://acttochangebanking.newb.coop/>

La campagne de capitalisation durera du 25 octobre au 27 novembre 2019.

NewB sera présente un peu partout en Belgique et précisément en Wallonie aux dates suivantes :

- A la ferme du Biéreau, le 12 novembre à Louvain-la-Neuve
- A Namur le 14 novembre
- A Liège à la Boverie, le 16 novembre
- Au Palais de Justice de Arlon, le 21 novembre
- A Charleroi : date à confirmer.

## AVERTISSEMENT CONCERNANT LES RISQUES

NewB ne dispose pas d'agrément comme établissement de crédit et pourrait ne jamais l'obtenir. L'approbation du prospectus par la FSMA est indépendante de et sans incidence sur la procédure d'agrément bancaire et n'implique aucune validation de l'opportunité de cette opération, de la viabilité du projet qui y est décrit ou du caractère réaliste du plan d'affaires présenté par NewB.

L'investisseur court le risque élevé de perdre une partie ou la totalité du montant investi. Ce risque est élevé en raison d'une part des pertes comptables accumulées chaque année depuis la constitution de la société en 2011, soit 10.732.632 € selon les comptes arrêtés au 30/06/2019, et étant donné d'autre part que NewB ne peut faire état d'aucune expérience probante ni historique en ce qui concerne les activités d'établissement de crédit.

Le coopérateur pourrait être empêché de sortir de son investissement durant une durée indéterminée (même au-delà de la période de blocage initial de 3 ans) alors que la situation financière de NewB continuerait à se dégrader.

Si à l'issue d'une période de 3 ans, NewB ne parvient pas à maintenir les ratios de solvabilité requis d'un point de vue prudentiel et/ou à atteindre un seuil de rentabilité requis pour inverser la tendance de détérioration de sa situation financière et prudentielle, elle sera amenée à devoir soit lever de nouveaux fonds, soit, à défaut, à arrêter ses activités.

Avant de souscrire aux Parts, les investisseurs potentiels doivent lire attentivement le Prospectus complet avec une attention particulière pour les facteurs de risques (voir Avertissement des pages 1 à 3, Section 3 (Résumé) et Section 6 (Facteurs de risques)).



Shutterstock

# NÉGOCIATIONS SECTORIELLES DANS LE SECTEUR DES ASSURANCES

Finances

## MOBILISATION POUR DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT DES TRAVAILLEURS

Le dernier AIP permet aux syndicats de négocier une augmentation du pouvoir d'achat de 1,1%. C'est sur cette base que les militants du secteur des Assurances (CP306) se mobilisent depuis plusieurs mois.

En effet, malgré des résultats financiers positifs et en progression, le patronat représenté par Assuralia refuse l'attribution des 1,1% à une augmentation des salaires.

Le dernier rapport annuel de la Banque Nationale indique qu'en 2017, le secteur des Assurances affichait un résultat net total de 2,1 milliards et un rendement sur fonds propres de 16,6%, ce qui est bien supérieur à 2016.

Lors des premières réunions de négociation, Assuralia justifiait l'absence de l'attribution de pouvoir d'achat par les difficultés de rendement que connaîtraient encore les produits d'assurance pour la période 2019-2020. Cependant, dans son dernier rapport (évoqué ci-dessus), la BNB pose le constat que les assureurs se sont bien adaptés au contexte de taux bas, notamment en recherchant avec succès des actifs à rendement plus élevé.

Dans la réunion de commission paritaire de juillet, Assuralia a confirmé que les CEO du

secteur des Assurances ont refusé d'accorder une augmentation aux travailleurs du secteur.

## LE SECTEUR RENTRE EN ACTION

Le front commun syndical a refusé cette proposition. Ce refus a été accompagné de différentes démarches au sein des entreprises. Tout d'abord, le front commun a adressé une lettre à l'attention des CEO des différentes entreprises du secteur, leur indiquant les raisons du blocage mais relevant également la bonne santé du secteur et le manque de respect vis-à-vis des travailleurs, que traduisait la faiblesse de la proposition patronale.

En parallèle, un tract à l'attention des travailleurs a été distribué et la concertation sociale portant sur la négociation collective a été gelée au sein des entreprises.

Maintenues en juillet et août, ces premières actions ont porté leurs fruits : après un report de dates justifié par la nécessité d'Assuralia de rencontrer le patronat, la CP du 13 septembre a témoigné des premiers effets de la mobilisation avec une nouvelle proposition pour l'attribution du pouvoir d'achat, une première augmentation qui incluait de la non-récurrence : 100€ net non récurrents pour l'année 2019 et 100€ récurrents en 2020.

La réunion de commission paritaire du mois de septembre 2019 avait permis d'obte-

nir une première augmentation du pouvoir d'achat soit une prime s'élevant à 200€ net. Si la proposition évoluait, elle ne répondait pas à l'exigence de récurrence des organisations syndicales.

Si la progression était indéniable, elle était cependant jugée insuffisante : les militants se sont alors à nouveau mobilisés. Des actions en front commun ont été organisées devant les entreprises Axa Assurance et Belfius Insurance. Ces mobilisations ont été suivies d'une demande d'Assuralia de réunir les porte-paroles de la commission paritaire pour une nouvelle proposition.

À la suite de la mobilisation, Assuralia a fait une ultime proposition pour l'attribution du pouvoir d'achat, cette fois, c'est donc une augmentation de la non-récurrence : 100€ + 100€ non récurrents pour l'année 2020, 100€ net récurrents à partir de 2020.

Ces montants sont encore éloignés des 1,1%. L'ensemble du plan d'action mené par les délégués a permis d'améliorer la proposition du pouvoir d'achat.

Seule la mobilisation des travailleurs est en mesure de faire comprendre aux employeurs du secteur que les travailleurs ne veulent pas des miettes. La prochaine réunion est prévue en novembre, nos délégués seront consultés afin de prendre les positions sur cette proposition.

*Fatima Daidou*

## A QUI PROFITE LA CULTURE ?

En avril dernier, la direction de PointCulture (anciennement « Médiathèque ») déclare dans la presse qu'elle arrêtera au plus vite son activité bien connue de location des médias (CD, DVD, jeux vidéo) et transformera les lieux existants en espace de coworking et de rencontre pour les associations culturelles. Cette décision a été prise sans aucune consultation ni du personnel ni des milliers d'usagers concernés.

Suite à l'intervention des délégués syndicaux soutenus par le personnel, la direction accepte de revenir à la table des négociations pour discuter du projet ainsi que des futures conditions de travail.

Il était prévu, dans le cadre d'un protocole d'accord, qu'aucun licenciement ne soit décidé jusqu'à la remise du nouveau plan stratégique. Cependant, en parallèle, alors que les discussions n'étaient pas abouties, le personnel découvre que la direction a déjà concrétisé son plan stratégique et vidé la Médiathèque de Namur de ses médias.

### LICENCIEMENTS

Quelques mois plus tard, la direction annonce le licenciement de 5 équivalents temps plein, sans analyser, comme elle s'y était engagée, à analyser les mesures alternatives en termes de réduction des coûts. Cette annonce a suscité de vives réactions (bureau de conciliation, pétition du comité des usagers - 14.000 signatures, soirée de soutien - plus de 100 personnes...).

Le prêt dans les médiathèques suscite encore donc un vif intérêt. En effet, PointCulture permet l'accès à une culture démocratique, abordable et locale. Elle dispose d'une offre large et diversifiée. Sur Internet, ce ne sont plus que les mastodontes de la musique (Spotify, Deezer, etc.) qui y donnent accès. Il y est donc difficile d'avoir accès à une autre culture que la culture commerciale dominante qu'on rencontre sur ces sites.



Si le personnel peut entendre que le prêt est en perte de vitesse et qu'il est nécessaire de repenser l'avenir de PointCulture, l'arrêt immédiat, sans transition, de tout prêt est vu comme complètement insensé. Encore maintenant, l'association reçoit près de 100.000 visites par année de ses 16.000 membres pour le prêt.

### RENTABILITÉ

PointCulture ne peut pas avoir uniquement une vision de rentabilité par rapport à la culture qu'elle met à disposition des usagers. Il est nécessaire d'avoir un organisme qui permette un accès démocratique aux médias de qualité et qui n'est pas dans une vision purement commerciale. Les échanges entre les médiathécaires et les usagers en font un lieu social important. L'arrêt du prêt direct dans les médiathèques ne signe-t-il pas l'arrêt de mort de PointCulture ?

A la CNE, outre notre travail quotidien de défense de l'emploi des travailleurs, nous avons la volonté d'impliquer les travailleurs d'une association dans les orientations de celle-ci en matière de services rendus à la population. Nous défendons une politique culturelle inclusive, garante de la cohésion sociale, dont le financement est considéré comme un véritable investissement et non pas comme un coût.

Le virage à 180° pris par PointCulture ne répond pas à ces exigences.

C'est pourquoi la CNE (soutenus par les usagers) demande que les mesures décidées par la direction soient gelées et que puissent se mettre autour de la table les usagers, le personnel, la direction ainsi que l'administration afin de repenser le projet de PointCulture de façon démocratique et ouverte.

Le personnel et les usagers sont motivés et mobilisés pour un gel des mesures décidées par la direction et pour rediscuter tous ensemble du projet de PointCulture. Il est syndicalement indispensable de permettre l'accès à une culture de qualité et démocratique qui ne suive pas uniquement un objectif de rentabilité.

Marina Kunzi



# L'équipe à la Une

## LA RTT À LA MISSION RÉGIONALE DU CENTRE !

En 2003, des RTT sont mises en place à la MRC mais sans aucune signature de CCT. La nouvelle direction voyait d'un mauvais œil cette RTT mais la délégation CNE n'a rien lâché. Rencontre avec Liliane, déléguée CNE.

L'équipe à la Une

### Qu'est-ce que la Mission Régionale du Centre ?

Pour mieux comprendre la MRC, il faut d'abord définir les missions de cette ASBL qui sont l'accompagnement et l'insertion des demandeurs d'emploi vers et dans un emploi durable et de qualité.

La majorité des travailleurs de la MRC sont des jobcoaches qui accompagnent ce public de manière individuelle ou en groupe en établissant un bilan socio-professionnel, en aidant à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, en préparant à l'entretien d'embauche mais aussi en orientant vers des stages et surtout vers l'emploi.



### Qu'est-ce qui a été mis en place en 2003 au niveau des RTT ?

En 2003, des réductions du temps de travail sont mises en place mais sans aucune signature de CCT, ni négociation car la délégation syndicale (tant CNE que SETCA) n'existe que depuis 2009. Les travailleurs prestaient alors 38h/semaine au lieu de 35h, ce qui engendrait 18 RTT.

### Quand avez-vous envisagé de consolider cet acquis ?

Un vaste chantier de remise en conformité de cet acquis s'enclenche alors en 2015 avec une nouvelle direction.

### Comment réagit la nouvelle direction par rapport à cette RTT ?

Malheureusement, le fait est de constater que le nouveau directeur considérait et clamait que le personnel bénéficiait de trop nombreux jours de congés ! Et par conséquent, il désirait supprimer les RTT.

### Comment a réagi l'équipe syndicale ?

Je me suis vivement opposée, et en front commun syndical, tous les délégués ont soutenu le maintien de cet acquis social. Parallèlement à ce dossier, le dialogue social devenait de plus en plus tendu avec la direction et le climat au sein de l'ASBL se dégradait : harcèlement, burn-out, surcharge de travail, etc. Des travailleurs finissaient même par démissionner car poussés à bout.

### Que s'est-il passé ensuite ?

En juillet 2019, une nouvelle direction se met en place. La délégation CNE ne lâche rien et saisit cette opportunité pour remettre la CCT sur les RTT à la table des négociations. Et c'est en septembre 2019 que la CCT est enfin signée, garantissant ainsi la pérennité des RTT dans l'ASBL !

### Comment ont réagi les travailleurs ?

Tout le monde est très content que ce soit confirmé et garanti. Et évidemment, pour nous, il s'agit là d'une belle victoire syndicale !

Maité Snyders

# ELECTIONS SOCIALES 2020

## LE CPPT, DES BRICOLES ?

Certains disent que le CPPT ne sert à rien et qu'on y parle que de bricoles... Des bricoles, l'art du lobbying patronal ? les horaires à rallonge dans les hôpitaux ? le quotidien des travailleurs du Commerce, avec un travail insupportable ?

Des bricoles, les nuisances sonores ? la pénibilité dans les MR-MRS ? Et les 12 morts en 12 mois ? (nombre de décès signalés de coursiers au travail qu'annonce la campagne intitulée « La précarité tue ! » lancée en juin 2019 par la Fédération transnationale des coursiers) Des bricoles, le fait que 75% des plaintes risques psychosociaux sont classées sans suite. Quand on voit tout le chemin à parcourir pour pouvoir déposer une plainte, les risques encourus, etc., il semble étonnant que 3 plaignants sur 4 mentent sur leur situation.

Des bricoles, le fait que 51% des victimes de RPS annoncent qu'elles veulent quitter leur employeur dans l'année ; que seul 1% des victimes de violence/harcèlement finissent par déposer une plainte formelle, et qu'il semblerait que 95% des personnes qui déposent une plainte formelle pour harcèlement/violence ne font plus partie de l'entreprise un an après le dépôt de la plainte (en Belgique).

Le silence des travailleurs sur leurs conditions de vie et de travail est insupportable. La pudeur, la peur de perdre son job, la précarité, les responsabilités familiales... ne justifient ni n'excusent le silence. Voici sans doute le moment de rappeler que le CE et le CPPT, à travers leurs compétences et leurs missions sont les principaux leviers de l'action syndicale. Le CPPT s'occupe du bien-être au travail. Cela concerne la protection de la santé, les questions de sécurité, la problématique de l'hygiène, la prévention de la charge psychosociale, le développement de l'ergonomie, la prise en compte de l'environnement (quand il influence les conditions de travail) et enfin l'embellissement des lieux de travail. La bonne utilisation des instances et le suivi des décisions qui y sont prises demeurent le meilleur outil pour les délégués d'avoir une action efficace. Préparer les comités, construire en équipe syndicale des posi-

tions cohérentes, faire de nous des interlocuteurs incontournables demeure la meilleure méthode pour imposer l'agenda des travailleurs au banc patronal et pour faire aboutir des projets.

Si les travailleurs ne parlent pas, le débat ne s'inversera pas. Nous n'aurons pas les moyens ensemble de collectiviser nos expériences et de dire :

- que les facteurs traditionnels d'altération de la santé persistent,
- que la pénibilité ne peut être réduite à l'exercice de certains métiers,
- que les modes d'organisation du travail doivent être passés au crible,
- que la précarité des statuts alourdit les conditions de travail,
- qu'il faut faire une lecture de genre des questions de conditions de travail.

Travailler dans de bonnes conditions tout au long de la vie professionnelle suppose impérativement de se rappeler que la santé, c'est un droit vital pour toutes et tous. En effet, « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité et représente l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soit sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale » (OMS) 1946.

La conscience des dangers doit apparaître dans le cadre d'une mobilisation des travailleurs sur leurs conditions de travail, qui doit se radicaliser. L'objectif de la CNE est que, dans toutes les entreprises, la qualité de vie au travail soit un enjeu stratégique au même titre que les enjeux de rentabilité ou de qualité.

Martine le Garroy



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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	<b>Ont participé à ce numéro</b>
	Centrale Nationale des Employés	Fatima Daidou      Fr.-Xavier Lievens      Marine Kunzi Etienne Lebeau      Martine le Garroy      Alice Mazy Pedro Rodriguez      Maïté Snyders      Felipe Van Keirsbilck Clarisse Van Tichelen
	@CNEGNC	<b>Dessin :</b> Serge Dehaes et Milou Debatty <b>Graphisme et mise en page :</b> Linda Léonard

# TROIS URGENCES POUR NOS SENIORS

## Le hamac avant le grabat

Depuis 20 ans, des politiques insensibles et insensées poussent vers le haut l'âge auquel on peut ralentir ou s'arrêter de travailler. Dans certains cas, pourquoi pas : si la santé et les conditions de travail le permettent. Mais pour beaucoup de gens, travailler « plein tube » jusque 65 ans est simplement impossible. En partie parce que les entreprises ne veulent plus d'eux. En partie parce que le corps dit stop. Pour les travailleurs peu qualifiés, l'espérance de vie sans invalidité est de 61 ans. Sous prétexte de « maintenir les gens au travail », on les pousse à finir leur carrière dans l'invalidité et la précarité. Le budget des Soins de Santé a, depuis 15 ans, dépassé celui des pensions. Fausses économies, mesures injustes qui conduisent celles et ceux qui ont eu la vie de travail la plus dure au grabat avant qu'ils aient pu profiter un peu des joies du hamac.

Le Congrès CSC d'octobre a donc fait un pas important en assumant la formule « **55-60-65** » : chacun-e doit avoir le droit de ralentir (par ex, passer à mi-temps sans trop de perte de revenu) à 55 ans, de s'arrêter (sous conditions de carrière suffisante) à **60 ans** (voire 58 dans certains cas), et d'être à la pension, libéré-e des obligations du travail, **au plus tard à 65 ans**. Voilà la première urgence pour le prochain gouvernement. Travailler plus tard dans la vie sera un sujet de discussion quand le travail ne détruira plus notre santé, et quand il n'y aura plus un demi-million de personnes - souvent jeunes - qui attendent désespérément un (vrai) emploi.

## Assurance et solidarité

Les derniers gouvernements ont fait glisser notre système de pensions (basé sur la Sécu) vers un mélange de **marché et de précarité**. Pour le plus grand nombre : des pensions inférieures au seuil de pauvreté. Pour les privilégiés : un cocktail de pension un peu plus élevée et d'assurances-pensions privées, qui sont une vraie bénédiction... pour les compagnies d'assurance. Il n'est pas trop tard pour remettre notre système de pensions sur ses deux rails : l'assurance et la solidarité. L'**assurance** c'est : chaque année de travail améliore le montant de ma future pension. Dès lors, il devrait y avoir un rapport entre mes derniers salaires et le montant de ma pension.

La **solidarité** c'est : certains (et surtout certaines !) n'auront pas eu la possibilité de travailler assez d'années, ou auront été très mal payées (notamment à cause du temps partiel). Dès lors, il doit y avoir des « planchers » qui évitent la « double peine » : que personne ne se retrouve dans la misère parce que sa carrière aurait été plus difficile ou entrecoupée. Nous avons par le passé obtenu de réels progrès sur la partie « solidarité » : mais ce n'est pas assez (il y a encore beaucoup d'ainés, surtout des femmes, qui n'ont pas assez de pension pour survivre dignement) et la partie « assurance » n'a pas progressé. Pour la CNE, il est temps de redéfinir un système qui garantisse un montant minimum suffisant et augmente les pensions « basses et moyennes » pour celles et ceux qui ont travaillé de longues années. C'est possible, c'est urgent, nous le démontrons dans une prochaine parution.

## En commun, svp !!

Nous ne le répéterons jamais assez : augmenter les revenus (qu'on parle de salaires ou de pension) n'est qu'une demi-solution si **nous ne reprenons pas le contrôle du coût** des besoins essentiels. Le prix des Maisons de Repos privées en Wallonie a augmenté de **32% en 5 ans** ! Ça n'a pas de sens de se battre pour de bonnes pensions si c'est pour alimenter le business des multinationales qui ont mis la main sur une grande partie du secteur des Maisons de Repos ! On peut faire le même raisonnement pour le maintien en autonomie à domicile des personnes âgées. Faute d'une politique publique ambitieuse et bien financée (et il s'agit largement de politiques régionales : allô, Elio Di Rupo ? Rudi Vervoort ?) rester chez soi au grand âge deviendra aussi impayable : les vautours du marché sont prêts à se remplir les poches avec la marchandisation de l'assistance à domicile. Tout comme la Sécu, **les services non-marchands de soins aux aînés** sont un bien commun, qu'il nous faudra défendre durement si on ne veut pas voir nos parents servir de chair à profit pour les multinationales de la « silver economy ».

*Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général*