

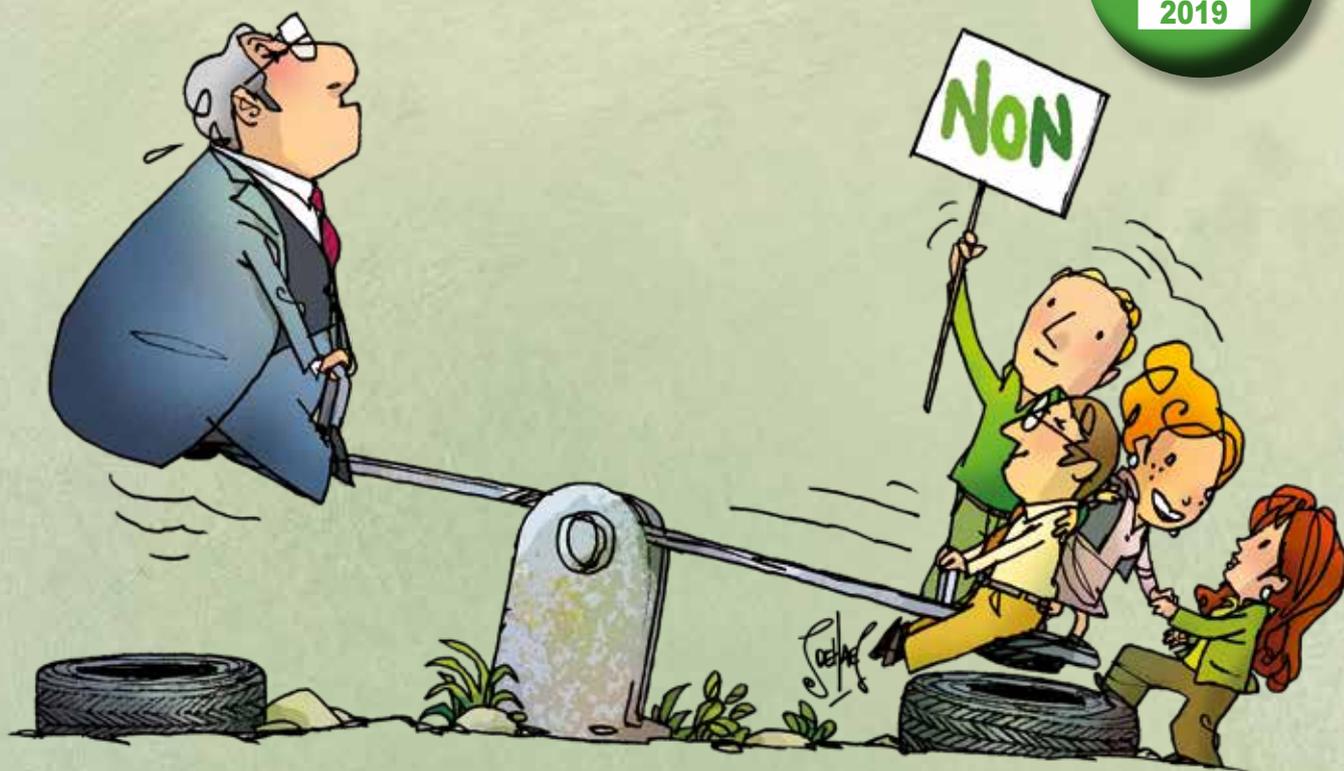
Mestdagh :
une restructuration
de plus dans le secteur,
une de trop !

UNI : travailler
12h par jour,
60h par
semaine ?

Le bien-être au travail
plus qu'un slogan,
une préoccupation
de plus en plus forte !



LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Votez informés

LA CONCERTATION SOCIALE EN DANGER

www.lacne.be

Octobre 2018 n° 8 - P000612

CNE L'avenir à son syndicat

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

SOMMAIRE

5 Ça Nous Engage

4 Dossier - La concertation sociale en danger

A la veille des élections, prenons le temps de faire le point sur une des 8 thématiques impactées par des mesures gouvernementales. Ce mois-ci, zoom sur la concertation sociale.

6 Actualité - APE : restons mobilisés !

La réforme des APE menace l'emploi des 60.000 travailleuses et travailleurs concernés par ces aides. Elle nuit aussi aux services qu'ils rendent à la collectivité dans le cadre de leurs emplois.

7 Infographie économique - Le Tax shift permettra-t-il de sauver le monde (ou la Belgique au moins) ?

Juillet 2015, Charles Michel annonce une réforme de la fiscalité : le Tax shift. Nous revenons ici sur les principes, les objectifs et le bilan qu'on peut faire de cette pièce maîtresse de la législature actuelle.

8 Chronique juridique - Congé éducation, faites votre demande avant le 31 octobre

Le congé-éducation payé donne au travailleur du secteur privé le droit de suivre des formations et de s'absenter tout en gardant son salaire.

9 Un emploi de fin carrière avant 60 ans? Le moment ou jamais!

Dans son accord estival, le gouvernement fédéral a décidé de relever la limite d'âge à 60 ans pour l'obtenir d'un emploi de fin de carrière.

10 Ça se joue en Europe - « Ceux qui ne se souviennent pas du passé sont condamnés à le répéter »

15 septembre 2008, la banque américaine Lehman Brothers fait faillite et déclenche un séisme financier mondial. Fortis et Dexia sont pris dans la tourmente. Qu'est-ce qui a changé ?

11 UNI - Travailler 12h par jour, 60h par semaine ?

En Autriche, la nouvelle loi sur le temps de travail autorise les employeurs à faire travailler leurs employés 12h par jour et 60h par semaine, la durée maximale autorisée est ainsi augmentée de 2h par jour et de 10h par semaine.

12 Commerce - Mestdagh : une restructuration de plus dans le secteur, de nouveau une de trop !

Le 7 mai dernier, la direction de Mestdagh annonçait la perte de 450 emplois. Les travailleurs ont pris la nouvelle comme une gifle.

13 Non Marchand - Le bien-être au travail : plus qu'un slogan, une préoccupation de plus en plus forte !

Cela fait plus de 20 ans que la loi sur le bien-être au travail s'applique, constituant avec d'autres dispositifs le code du bien-être au travail.

14 L'équipe à la une - Belfius: aux côtés des affiliés

Le 15 juin, le conseil d'entreprise de Belfius annonce une restructuration dans les agences salariées avec un impact particulier sur la Wallonie picarde et Mons. L'impact social concerne plus de 25 collaborateurs. Ils seront informés, épaulés et guidés par l'équipe syndicale CNE. Rencontre avec deux de leurs membres.

15 Services - Envie de suivre une formation ?

La CNE vous accompagne !

Les organisations syndicales ont négocié l'opportunité pour les travailleurs et travailleuses de se former tout au long de leur carrière. Vous avez un emploi et souhaitez suivre une formation ? Voici les possibilités qui s'offrent à vous.

16 Edito - Et dimanche, vous faites quoi ?

Mardi dernier, des milliers de personnes se sont rassemblées à Liège, La Louvière, Namur, Bruxelles et partout en Flandre. Leur message ? « Ça suffit ! ». Ça suffit de jouer avec nos pensions ou celles de nos parents.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



A. Mazy

Le 19 septembre dernier, une deuxième action contre la réforme des APE a eu lieu devant le cabinet Jeholet à Namur. C'est un « Ministre Jeholet » qui décidait quels emplois APE, il mettait au

feu. Pourquoi ces actions ? Que reproche-t-on à cette réforme ? Réponse en page 6.



A. Mazy

Le mois dernier, le combat du personnel de Ryanair pour avoir des conditions de travail acceptables étaient au cœur du Droit de l'Employé. Ce 18/09, Ryanair a rendu une contre-proposition d'accord qui est insatisfaisante sur différents points : le droit belge serait appliqué qu'à partir du 01/03/20 sous conditions, la proposition ne concerne que la moitié des travailleurs (ceux sous contrats Ryanair) et l'acceptation de son business modèle,

modèle d'esclavage basé sur une productivité forte et des bas salaires. Cette proposition ne sert qu'à trois choses : diviser les travailleurs, gagner du temps et éviter la grève. La grève prévue le 28/09 a donc été maintenue, grève européenne d'une ampleur unique jusqu'à ce jour a eu lieu dans 6 pays dont la Belgique. Pilotes et personnel de cabines se sont croisés les bras ensemble pour montrer leur mécontentement.



LA CONCERTATION SOCIALE EN DANGER

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur la concertation sociale.

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

La concertation sociale est une tradition en Belgique. Ce système institutionnel permet des négociations à différents niveaux entre les interlocuteurs sociaux sur des matières tant économiques que sociales. Afin de permettre aux représentants des travailleurs et des employeurs de se rencontrer régulièrement, de nombreux organes de concertation ont vu le jour.

La concertation sociale se base notamment sur trois libertés fondamentales : les libertés d'action, d'association et de négociation collective. L'action collective permet d'améliorer les conditions de travail et les rémunérations car il est bien connu qu'on obtient plus de droits ensemble qu'individuellement. C'est en se regroupant que nous pouvons faire pencher la balance d'un côté et il s'agit d'une manière de procéder indispensable pour pouvoir acquérir ou garantir certains droits. C'est pourquoi la liberté de négociation est également essentielle pour obtenir ensemble des compromis pour avoir de meilleures conditions et rémunérations. Quant à la liberté d'association, elle permet de rendre des services de qualité.

Et dans cette concertation sociale, les syndicats ont une place importante. Sans eux, ce sont des salaires qui ne sont pas collectivement négociés, c'est moins de place pour les interlocuteurs sociaux dans la Sécurité sociale, c'est l'individualisation des négociations sur le temps de travail (avec toujours plus de flexibilité)... Ce ne sont que quelques exemples parmi tant d'autres qui prouvent que la concertation sociale à tous les niveaux a donc un impact dans la vie quotidienne de chacun.



Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Service minimum	Liberté d'action (droit de grève)
Personnalité juridique	Liberté d'association
Décision unilatérale du gouvernement : loi " 0 salaire ", fin des crédits-temps et des RCC, fin des barèmes à l'ancienneté, etc.	Liberté de négociation collective

Qu'a fait le gouvernement ?

Le gouvernement actuel a montré à de nombreuses reprises vouloir limiter le travail des syndicats et donc la concertation sociale. Ils se sont attaqués plusieurs fois à ces mêmes trois grands principes démocratiques sur lesquels se basent les syndicats : les libertés d'action, d'association et de négociation.

Rappelez-vous l'installation du service minimum à la SNCB. Si on regarde l'offre de transports en commun telle qu'elle existe, ceux qui prônent le service minimum ne prennent pas le train ou le bus. Sinon, ils sauraient qu'introduire le service minimum, c'est interdire la grève. Interdire la grève, c'est donc contraire au droit du travail et c'est une large brèche dans la concertation sociale et dans la manière dont le système de relations sociales a été construit sur un équilibre des forces. C'est une atteinte frontale à la liberté d'action collective.

Ce n'est pas tout. Plus d'une fois, le gouvernement a modifié des termes d'accords pris avec les interlocuteurs sociaux. L'accord budgétaire de cet été en est un bon exemple ! Le gouvernement a demandé aux syndicats et aux employeurs de trouver des solutions pour améliorer le taux d'emploi en Belgique. Ensemble, ils se sont mis d'accord sur une série de mesures positives pour les travailleurs. Pour boucler son budget, le gouvernement a détruit l'esprit de l'accord et a fait primer les intérêts des employeurs. Concrètement, les syndicats n'ont pas négocié la fin des

barèmes, la suppression de droits de fin de carrière, ni la dégressivité des allocations de chômage. Une fois de plus, il s'agit d'un caillou dans la chaussure de la concertation sociale et une atteinte à la liberté de négociation. C'est le cas aussi de la révision de la loi de 1986, appelée aussi " 0 salaire " et qui ne permet plus de négocier librement les salaires. Elle met elle aussi en péril la liberté de négociation.

Et puis, le gouvernement tient à ce que les syndicats aient une personnalité juridique. Pourquoi ? Pour pouvoir les attaquer en justice et avoir accès à leurs comptes (notamment aux montants des caisses de grève). Le syndicat qui n'a aucune personnalité juridique est un mythe. Pour tous les services où ils doivent rendre des comptes, comme par exemple la caisse de chômage, les syndicats ont bien une personnalité juridique. Ce que le gouvernement souhaite, c'est la rendre totale pour que l'ensemble des missions des syndicats soient concernés, ce qui porte atteinte à la liberté d'association. Un autre exemple identifiable est la suppression du paiement du chômage souhaitée par certains partis, ce qui entraînerait une perte de qualité dans les services rendus.

Ce sont autant d'exemples qui prouvent que la politique néo-libérale de ce gouvernement met en danger une concertation sociale, importante et traditionnelle en Belgique.

Et la CNE dans tout ça...

Evidemment, la concertation sociale est au cœur de notre fonctionnement et il est normal que nous la défendions bec et ongle et que nous continuions à la chérir.

L'action collective est généralement indispensable car il s'agit souvent du dernier recours, du dernier choix pour faire bouger les choses. C'est elle qui permet de créer un rapport de force, de créer un nouvel équilibre et d'atteindre de nouveaux droits ou de garantir les actuels.

La liberté d'association totale a toujours existé et doit perdurer car c'est la meilleure manière d'avoir un rapport de force.

La négociation collective est au cœur de notre travail, notamment sur le terrain. C'est elle qui permet d'obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération. Et plus elle est collective, plus de droits sont obtenus puisqu'il n'est plus question d'un cas individuel mais bien d'une revendication groupée, qui a toujours plus de poids.

Ce sont autant d'éléments qui font que la concertation sociale est d'une importance capitale, pas seulement pour un syndicat mais pour toute une société afin de s'assurer des droits justes.

APE RESTONS MOBILISÉS !

La réforme des APE menace l'emploi des 60.000 travailleuses et travailleurs concernés par ces aides. Elle nuit aussi aux services qu'ils rendent à la collectivité dans le cadre de leurs emplois (éducation, socio-culturel, santé, etc.).

Le ministre wallon de l'emploi, Pierre-Yves Jeholet souhaite revoir le système APE (aide à la promotion de l'emploi).

Actuellement, le ministre de l'emploi octroie un subside à des organisations qui engagent des demandeurs d'emploi. Le montant du subside varie selon le profil des personnes engagées. Demain, le ministre souhaite que les subsides soient directement alloués par le ministre qui a la tutelle sur l'organisation qui engage. Par exemple, une ASBL active dans la promotion de l'agriculture ne recevra plus de subsides APE du ministre de l'emploi, mais en recevra directement du ministre de l'agriculture. Ce transfert vers le ministre dit « fonctionnel » répond à une revendication des syndicats, notamment parce que ce ministre est plus à même de cerner les besoins d'emploi de son secteur que le ministre de l'emploi. Si l'objectif de la réforme est intéressant, le contenu et la méthode posent de nombreux problèmes.

LES MAUVAIS CALCULS DU MINISTRE

Le calcul des montants à transférer du ministre de l'emploi vers les différents ministres pose un problème majeur. Syndicats et employeurs sont unanimes : la méthode

de calcul entraînera une diminution des subsides de certaines organisations.

Par ailleurs, la réforme sort du champ des aides APE une série d'organisations et d'institutions (principalement des administrations et organisations dépendant de pouvoirs locaux), ce qui revient à purement et simplement les priver de leurs subsides.

Concrètement, la nouvelle méthode de calcul des subsides se traduira par des pertes d'emplois dans les organisations. Ce qui aura des conséquences évidentes sur les travailleuses et travailleurs concernés mais aussi sur les services que ces organisations rendent à la collectivité.

UNE RÉFORME DANS LA PRÉCIPITATION

Le ministre veut conduire sa réforme seul et la boucler le plus tôt possible. Il refuse donc de concerter les interlocuteurs sociaux alors que cette concertation éviterait des erreurs de calculs et d'appréciation.

Par ailleurs, le calendrier fixé par le ministre est irréaliste. Il espère boucler le dossier dans les mois à venir. Soit moins de temps qu'il faut pour répondre aux nombreuses questions qui se posent, identifier les problèmes de la réforme et y remédier. Le timing imposé par le ministre fera des dégâts sur l'emploi et les services concernés.

VICTOIRES SYNDICALES

Les motifs pour se mobiliser contre cette réforme ne manquent pas. La mobilisation syndicale a d'ailleurs déjà payé dans ce dossier. En effet, suite à la manifestation organisée avec succès le 21 juin 2018, le ministre a déjà partiellement changé ses plans.

Les syndicats ont obtenu que les subsides continuent à être dédiés à l'emploi. Le premier projet n'obligeait pas les ministres à subsidier de l'emploi. Le texte les autorisait à utiliser les sommes reçues pour poursuivre d'autres objectifs. Grâce aux syndicats, les subsides iront bien aux 60.000 travailleuses et travailleurs concernés.

Les syndicats ont aussi obtenu une série de garanties concernant la rémunération de ces travailleurs (notamment l'indexation de leurs salaires). Ils ont aussi obtenu le report d'un an de la réforme, dans l'espoir que le ministre consulte les secteurs concernés.

Malgré ces avancées, les lignes qui précèdent confirment que de nombreux dangers persistent. Dangers qui justifient de nouvelles mobilisations pour garantir l'emploi et la qualité des services concernés !

Michaël Maira

Une première action a eu lieu en juin et a permis de reculer la mise en application d'un an du projet. Pendant ce temps, il y a un espace pour la négociation. A ce stade, personne n'a été convoqué et il faut donc rester mobilisés ! C'est pourquoi une deuxième action a eu lieu le 19 septembre dernier devant le cabinet Jeholet à Namur.





LE TAX SHIFT PERMETTRA-T-IL DE SAUVER LE MONDE (OU LA BELGIQUE AU MOINS) ?

Allez, on se fait un petit flashback. Juillet 2015, au cœur de l'été, Charles Michel annonce une réforme de la fiscalité : le Tax shift. Nous revenons ici sur les principes, les objectifs et le bilan qu'on peut faire de cette pièce maîtresse de la législature actuelle.

1 Le Tax shift, c'est quoi encore ?

Le principe

Le Tax shift, c'est un glissement de taxes ou contributions à l'Etat. Donc, le gouvernement décide que certaines contributions sont diminuées tandis que d'autres augmentent. Donc certains acteurs économiques paieront moins d'impôts, d'autres en paieront plus, et d'autres enfin ne verront aucune différence car ce qu'ils gagnent d'un côté, ils le perdent de l'autre.

En pratique

Dans les faits, les travailleurs ont eu une baisse de l'impôt sur le revenu et les entreprises paient moins de cotisations sociales patronales. Comme ces moyens sont autant de choses en moins dans les caisses de l'Etat fédéral et de la Sécurité sociale, le gouvernement a décidé des augmentations de TVA et des accises surtout payées par le citoyen. Mais cela ne suffit pas pour équilibrer la balance !



En moins dans les caisses de l'Etat

Impôt sur les personnes physiques (citoyens)
Cotisations sociales patronales (entreprises)



En plus dans les caisses de l'Etat

TVA sur l'électricité et accises sur le diesel, alcool et hausse du précompte mobilier (citoyens)



Ce qu'il faudra pour neutraliser le coût

Effet-retour du Tax shift
Nouveaux impôts et baisse de prestations de Sécurité sociale

Le Tax shift a été mis en place par le gouvernement avec 3 objectifs :

Objectifs

1. Faire un glissement de fiscalité qui soit neutre sur le budget de l'Etat (donc une balance équilibrée).
2. Créer des emplois et avoir des effets retours positifs sur l'économie. Ces effets retours doivent servir à équilibrer la balance.
3. Augmenter le pouvoir d'achat des citoyens belges.

2 Le Tax shift a-t-il rempli ses objectifs ?

Finances publiques : un Tax shift pas neutre financièrement ... donc des impôts nouveaux ou une diminution de la Sécu à venir que vous payerez !

Quand on regarde la balance, le gouvernement a accordé d'office les réductions de cotisations sociales et les diminutions d'impôts, en l'échange d'une augmentation de la TVA et d'autres impôts. Mais ces augmentations ne couvraient pas la diminution. Selon une étude récente de la KUL, qui rejoint le constat de la Banque Nationale, le Tax shift n'est pas financé entièrement, même en

tenant compte des effets-retours potentiels. Qu'est-ce que cela signifie ? Que pour équilibrer le tout, il faudra trouver des moyens soit en augmentant la TVA, soit en diminuant certains services publics ou prestations de Sécurité sociale. C'est déjà ce qu'il se passe lorsqu'on rembourse moins bien les soins de santé ou abolit les crédit-temps, et c'est ce qui se passera encore à l'avenir.

Emploi : des chiffres de création d'emplois très modestes

Les entreprises ont reçu des réductions de cotisations sociales et ont profité du saut d'index. Certaines d'entre elles ont peut-être utilisé cet argent pour créer des emplois. Mais pas toutes, car il n'y a aucun mécanisme contraignant ! Il faut donc relativiser l'affirmation du gouvernement qui lie Tax shift et emploi. La conjoncture économique en Europe est bonne et les créations d'emplois en

Belgique, même sans le Tax shift, se seraient produites parce que le carnet de commandes des entreprises se remplit. Pourtant, ces créations d'emplois sont en Belgique à un niveau bien en-dessous de la moyenne européenne. C'est surtout la bonne conjoncture économique qui crée de l'emploi, et le Tax shift, en étant financé par les travailleurs, aide surtout les actionnaires à avoir du cash.

Pouvoir d'achat : une augmentation temporaire à la fin du mois contre une diminution de la qualité de vie

Le gouvernement vante sans cesse les augmentations nettes à la fin du mois. Vous en avez peut-être bénéficié. Il y a évidemment des conséquences derrière ce «cadeau». D'abord, votre hausse de net s'est faite après un saut d'index qui vous fait perdre du salaire tout le long de votre vie. Ensuite, ce net accompagne une diminution de cotisations sociales patronales et donc une moindre contribution à la Sécurité sociale. Cela entraîne une baisse de l'ampleur et de la qualité de celle-ci dans plusieurs domaines

(recul de la pension, fin des crédit-temps, remboursements plus bas en soins de santé...). Une qualité de vie moindre donc. Enfin, le Tax shift n'est pas encore financé : il y aura encore soit des reculs en Sécurité sociale et dans les services publics soit des augmentations d'impôts. Dans ce dernier cas de figure, la KUL a calculé que les 20% de Belges les plus pauvres perdront même de l'argent avec le Tax shift (entre 24 et 45€ par mois).

Congé éducation

FAITES VOTRE DEMANDE AVANT LE 31 OCTOBRE

Le congé-éducation payé donne au travailleur du secteur privé le droit de suivre des formations et de s'absenter tout en gardant son salaire. Les plafonds sont compris entre 80 et 120 heures selon le type de formation suivie et peuvent atteindre 180 heures pour les formations menant à des métiers en pénurie.

L'employeur ne peut pas refuser le congé-éducation payé, mais il doit avaliser la planification du congé. Après la formation, la Région du lieu d'occupation rembourse les coûts salariaux, jusqu'à un certain forfait dépendant de la Région et du type de formation. L'employeur peut néanmoins limiter le salaire pour les heures de congé-éducation payé à un plafond légal. Cette limite (fédérale) est fixée à 2.928€ brut par mois pour l'année scolaire 2018-2019 (proposition soumise au Conseil national du travail, à confirmer). Si votre salaire est supérieur à ce montant, votre salaire pour les heures de congé-éducation payé sera donc moins important.

RESPECTEZ LES DÉLAIS

Tout travailleur doit impérativement demander son congé-éducation payé à temps à son employeur. Vous devez introduire votre demande avant le 31 octobre auprès de votre employeur pour les formations programmées au cours d'une année scolaire normale. Joignez à votre demande votre attestation d'inscription auprès d'un établissement scolaire. Attention: comme toutes les

formations n'ouvrent pas le droit au congé-éducation payé, il convient de se renseigner avant l'inscription à une formation si elle ouvre bien le droit au congé-éducation.

Suite à la régionalisation du congé-éducation payé, la formation doit être reconnue par la Région de votre lieu d'occupation (plus précisément « l'unité d'établissement ») : la Région wallonne si vous travaillez en Wallonie, la Région de Bruxelles-Capitale si vous travaillez à Bruxelles, la Région flamande si vous travaillez en Flandre. Assurez-vous auprès de votre établissement scolaire que votre formation est reconnue dans la Région de votre lieu d'occupation (par exemple, pour les représentants de commerce, les techniciens travaillant en déplacement, etc.), le lieu d'occupation indiqué par l'employeur dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS est déterminant.

APRÈS LE 31 OCTOBRE ?

Vous vous inscrivez à une formation après le 31 octobre ? Ou vous vous inscrivez à une formation qui ne débutera qu'après

le 31 octobre ? Dans ce cas, vous devez introduire votre demande de congé-éducation payé au plus tard dans les 15 jours à compter de la date d'inscription. Lorsque vous changez d'employeur en cours d'année scolaire, vous devez demander la continuation du congé-éducation payé dans les 15 jours auprès de votre nouvel employeur.

Les délais n'ont pas été respectés ? Votre employeur pourra alors limiter le nombre d'heures de votre congé-éducation payé. De plus, vous devez vous conformer au planning déjà établi dans l'entreprise.

Indexation des salaires et des allocations sociales

L'indice-pivot a été dépassé en août. Par conséquent, les allocations sociales et les pensions ont augmenté de 2 % au 1er septembre. Les traitements des fonctionnaires seront adaptés en octobre. Le privé suivra en fonction des règles en vigueur dans les secteurs. L'indexation automatique protège le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. Au centre du mécanisme, l'indice-santé reflète l'évolution des prix d'une série de produits et de services. Chaque mois, on compare ce chiffre à un seuil, l'indice-pivot, qui représente une augmentation des prix de 2 % par rapport à l'indice-pivot précédent. Quand l'indice-santé dépasse l'indice-pivot, les salaires et les allocations sociales augmentent à leur tour de 2 %. Crédit-temps, allocations familiales, assurance maladie, chômage, pensions: retrouvez les principaux montants sur le site internet de la CSC (www.lacsc.be).

Plus d'infos:

Pour la Wallonie : <http://emploi.wallonie.be>

Pour Bruxelles : http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/home

Pour la Flandre : www.werk.be



iStock

Un emploi de fin carrière avant 60 ans ? LE MOMENT OU JAMAIS !

Si vous avez 55 ans et souhaitez bénéficier d'un emploi de fin de carrière, il ne faut plus attendre. Dans son accord estival, le gouvernement fédéral a décidé de relever la limite d'âge à 60 ans pour l'obtenir, et ce à partir du 1er janvier 2019. N'hésitez pas à en informer vos collègues.

Il est possible de réduire ses prestations en fin de carrière, en adoptant le régime « emploi de fin de carrière ». Dans ce cas, le travailleur passe à un régime de travail à mi-temps ou réduit ses prestations d'un cinquième. L'Onem lui verse alors une allocation en sus de son salaire à temps partiel. Le régime des emplois de fin de carrière est populaire ; il permet aux travailleurs âgés de tenir plus facilement le coup au travail.

Jusqu'à présent, vous pouviez bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 55 ans si une CCT avait été conclue à cet effet dans votre secteur. C'est le cas pour la plupart des secteurs. Or, dans l'accord estival, le gouvernement Michel a décidé de relever la limite d'âge à 60 ans pour tous à partir du 1^{er} janvier 2019. Pour que votre demande d'emploi de fin de carrière parvienne à votre employeur dans les délais, nous vous invitons à l'introduire sans plus attendre. Car si vous avez moins de 60 ans, vous devez entamer votre emploi de fin de carrière cette année encore (au plus tard le 31 décembre, pas un jour plus tard).

QUE FAIRE SI VOUS SOUHAITEZ ENCORE BÉNÉFICIER D'UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AVANT 60 ANS ?

Dans une entreprise de plus de 20 travailleurs : la loi stipule que votre demande d'emploi de fin de carrière doit parvenir à votre employeur trois mois à l'avance, soit pour la fin septembre 2018. À moins que vous n'ayez conclu un accord avec l'employeur pour raccourcir le délai de la demande.

Dans une entreprise de moins de 20 travailleurs : les conséquences de la décision du gouvernement sont encore plus sévères pour les travailleurs. La loi stipule que votre employeur doit recevoir votre demande d'emploi de fin de carrière six mois à l'avance. Dans ces entreprises, l'employeur

doit donc accepter de réduire le délai pour que vous puissiez encore entrer en considération pour un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans. On pourrait envisager le cas de figure suivant: si votre employeur accepte de ramener le délai à un jour en date du vendredi 28 décembre 2018, l'emploi de fin de carrière pourra encore commencer le 31 décembre 2018. Si l'employeur refuse, il ne sera plus possible de bénéficier d'un emploi de fin de carrière avant l'âge de soixante ans.

Autre point très important: l'emploi de fin de carrière des moins de 60 ans doit effectivement commencer en 2018, c'est-à-dire au plus tard le lundi 31 décembre 2018.

QU'EN EST-IL DE L'ALLOCATION DE L'ONEM ?

La demande d'allocation de l'Onem peut être introduite au plus tard deux mois après la date effective de début de l'emploi de fin de carrière; il n'y a donc pas la même urgence.

David Vanbellighen

Pour de plus amples informations, nous vous invitons à prendre contact avec votre permanent syndical ou à envoyer un mail à cne.info@acv-csc.be.

« Ceux qui ne se souviennent pas du passé sont condamnés à le répéter »¹

15 septembre 2008, la banque américaine Lehman Brothers fait faillite et déclenche un séisme financier mondial. Fortis et Dexia sont pris dans la tourmente. On ne mesure pas vraiment à l'époque l'impact de ce qui est en train de se jouer. Qu'est-ce qui a changé ?

UN TOURNANT POLITIQUE

La crise laisse les Etats exsangues. Rien que pour sauver les banques, et rien que dans l'UE, ils déboursent 2.000 milliards d'euros, soit 3.800€ par citoyen. La dette des Etats explose. Elle est nourrie, non seulement par le coût direct des sauvetages bancaires, mais par le ralentissement économique. Dans tous les pays européens, la hausse de la dette résulte principalement de la folie des banquiers, pas du laxisme ni de la corruption des gouvernements. Néanmoins, dès 2010, le président de la Commission européenne José Manuel Barroso annonce une « révolution silencieuse ». Un changement politique de grande ampleur. Utilisant le prétexte du rééquilibrage des comptes publics, les gouvernements lancent une offensive ultralibérale contre la Sécurité sociale, la négociation des salaires, les services publics... Nous y sommes en plein actuellement en Belgique.

EFFETS D'ANNONCE...

Dès l'immédiate après-crise, les gouvernements entonnent le refrain du « plus jamais ça ». Difficile de faire autrement. La crise dévoile la fraude qui gangrène une grande partie des plus importantes banques de la planète. Le financier milliardaire américain Warren Buffett parle d'« armes de destruction financières massives » et d'une nouvelle lutte des classes remportée, grâce à la finance, par les riches. Aux Etats-Unis, le mouvement « Occupy Wall Street » dénonce la dictature des 1%. Les gouvernements se

sentent obligés d'agir. Les mesures qu'ils adoptent visent principalement à éviter que les Etats - c'est-à-dire les contribuables - soient pris en otage et doivent éponger les pertes des banques. Ainsi sont lancées les « règles de Bâle III » qui obligent les banques à renforcer leurs réserves, c'est-à-dire le coussin de sécurité qui les protègent en cas de faillite. Ces réserves sont apportées principalement par les actionnaires, c'est donc eux - et non plus les contribuables - qui épongeront les pertes à l'avenir. Dans la même veine, l'UE se dote d'une directive sur la résolution des banques censée limiter l'exposition des contribuables aux faillites bancaires.

LE POIDS DES LOBBIES

Il serait inexact de dire que les gouvernements n'ont rien fait ; mais plus inexact encore de prétendre que nous pouvons désormais dormir sur nos deux oreilles. Examinées en détail, les réformes citées ci-dessus sont pleines d'échappatoires et ne rassurent pas vraiment². Les gouvernements pourraient prendre de vraies mesures. Fixer par exemple une liste fermée des produits financiers autorisés, tout produit autre étant de ce fait interdit ; ou limiter drastiquement la taille des banques, afin de les empêcher de faire chanter les Etats en disant « Sauvez-nous ou vous provoquerez une crise géné-

ralisée, comme avec Lehman Brothers ». Ou encore, obliger les entités de banques étrangères implantées (par exemple) en Belgique à s'enregistrer comme filiales, afin de permettre aux autorités locales de les contrôler et de les restructurer plus facilement si elles font faillite.

Il serait inexact de dire que les gouvernements n'ont rien fait ; mais plus encore de prétendre que nous pouvons dormir sur nos deux oreilles.

Ces mesures indispensables pour vraiment protéger le citoyen n'ont pas été prises et ne le seront pas. Les gouvernements restent manipulés par les lobbies bancaires. Et certains de leurs membres, comme justement le « révolutionnaire silencieux » J.M. Barroso, se font directement recruter par les banques (en l'occurrence, la banque américaine Goldman Sachs). Pire encore, les gouvernements en viennent à promettre de ne pas réglementer. Dans les accords commerciaux qu'elle signe (CETA, JEFTA...), l'UE s'interdit juridiquement d'adopter à l'avenir des lois qui, par exemple, limiteraient la taille des banques ou imposeraient aux banques étrangères une structure juridique définie (ex. filiales plutôt que succursales). Qu'est-ce qui a changé ? Pour les citoyens, les politiques d'austérité. Pour les banques, pas grand-chose.

Etienne Lebeau

¹ Citation du philosophe George Santayana.

² Finance Watch, Ten years after : back to business as usual, 2008.

TRAVAILLER 12H PAR JOUR, 60H PAR SEMAINE ?

En Autriche, la nouvelle loi sur le temps de travail autorise les employeurs à faire travailler leurs employés 12h par jour et 60h par semaine, la durée maximale autorisée est ainsi augmentée de 2h par jour et de 10h par semaine.

Cette législation a été adoptée par le gouvernement actuel, sans consultation ou concertation avec les syndicats. Elle est très favorable aux employeurs pour qui il suffit d'invoquer « un besoin accru de travail ». Cette possibilité de flexibilité leur permet de faire varier le temps de travail en évitant de payer un sursalaire pour heures supplémentaires. Triste recul social ! Il y a 100 ans, la journée de 8h était votée !

Les organisations syndicales autrichiennes réagissent et peuvent aussi compter sur la solidarité internationale. 49 syndicats issus de 22 pays européens étaient à Vienne en septembre pour une conférence sur le temps de travail organisée par UNI¹. La réunion a été mise à profit pour signer une lettre d'interpellation adressée au chancelier autrichien et pour réfléchir à la meilleure manière de mener une politique syndicale coordonnée sur ce thème. Nous sommes tous confrontés aux mesures de flexibilité non négociées et aux heures supplémentaires « inévitables », acceptées pour satisfaire aux objectifs fixés par les employeurs et favorisées par nos gouvernements pour qui la compétitivité est devenue le nouveau crédo.

L'étude réalisée par UNI met en évidence qu'il y a de plus en plus de travailleurs insatisfaits de leur temps de travail. Beaucoup de femmes, à temps partiel, voudraient travailler plus et beaucoup d'hommes effectuent une part importante d'heures supplémentaires et voudraient travailler moins. Les attentes des employeurs et celles des travailleurs divergent. La journée de 8h ne peut cependant plus être la seule solution. D'une part, il faut une répartition équitable du temps de travail entre hommes et femmes, un temps de travail adapté aux différentes phases de la vie professionnelle et du temps pour la formation. D'autre part,

les possibilités qu'offre la digitalisation tel que le télétravail qu'il soit à distance, à la maison, à l'étranger... sont décuplées. Mais qui décide du lieu de travail ? Du mode de contrôle ? Des horaires ? Qui cède la place à des objectifs à atteindre ? Qui est responsable de la formation du travailleur, l'employeur ou le travailleur lui-même ? Comment faire la transition entre une « culture de la présence » et une « culture de la liberté » ? Comment allons-nous utiliser ces gains de productivité décuplés ? En augmentant encore l'écart des richesses entre actionnaires et salariés ou en exigeant une réduction du temps de travail adaptée aux différentes étapes de la vie ?

Ce n'est en tout cas pas le chemin pris par l'Autriche, qui est pourtant déjà dans le peloton de tête en ce qui est du nombre d'heures travaillées en moyenne.

Nous devons certainement discuter de ces questions, échanger les bonnes pratiques au niveau européen et en faire un thème permanent de débat syndical.

Les 12h autrichiennes restent une exception en Europe mais risquent d'être contagieuses, sous prétexte de compétitivité à maintenir. Les pays les plus compétitifs ne sont pourtant pas nécessairement ceux où les heures de travail sont les plus longues

mais bien là où la satisfaction au travail est la meilleure. Le temps de travail a toujours été au cœur de la concertation sociale que ce soit au niveau de l'entreprise ou sectorielle mais la diminution linéaire globale et systématique est en stand-by depuis le début de ce siècle en Belgique. Elle a cédé la place à d'autres formes d'accords collectifs dans plusieurs pays européens. Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande... les exemples sont nombreux avec un choix entre une augmentation salariale ou des jours de congés supplémentaires, des transitions souples vers la retraite, un droit à des jours de formation, de l'épargne temps, des régimes 4 jours/semaine, de la réduction collective du temps de travail... Ces exemples ont leurs limites, ils sont locaux. Et amener les travailleurs à choisir entre du temps ou une augmentation salariale risque à terme de les appauvrir ou de n'être possible que pour celles et ceux qui ont déjà des revenus élevés.

Comment impulser une dynamique plus globale ?

Cette conférence n'était que le lancement de la réflexion au sein d'UNI, réflexion qui espérons-le pourra mener à une large campagne au niveau européen sur la réduction collective du temps de travail, tenant compte des réalités et sensibilités de chacune et chacun et avec des garanties de maintien du pouvoir d'achat.

Claude Lambrechts

¹ UNI Europa est une fédération syndicale européenne. Elle regroupe des syndicats des services et des compétences de 50 pays. Avec ses 320 organisations syndicales affiliées, UNI Europa représente 7 millions de travailleurs et travailleuses.

Retrouvez notre brochure sur la réduction du temps de travail sur notre site ou commandez-la sur cne-info@acv-csc.be.



Mestdagh

UNE RESTRUCTURATION DE PLUS DANS LE SECTEUR, DE NOUVEAU UNE DE TROP !

Le 7 mai dernier, la direction de Mestdagh annonçait en Conseil d'entreprise extraordinaire, la perte de 450 emplois dans une entreprise qui compte 2.600 travailleurs ! Baignés dans un contexte dit familial, ces derniers ont pris la nouvelle comme une gifle, rejoignant tant d'autres dans l'insécurité d'emploi, la peur de l'avenir, les questionnements sur ce qu'il restera après. La population s'est, à raison, émue de cette mauvaise nouvelle et le monde politique s'est exprimé comme il se doit avec la compassion politiquement utile en cette année d'élections.

jouer à la roulette russe avec l'avenir des travailleurs.

Les restructurations se suivent... et le gouvernement durcit les règles. Plus de départ RCC (prépension) à partir de 56 ans dans les entreprises en restructuration à partir de janvier 2019 car l'âge minimum sera fixé à 59 ans ! Que deviendront alors les travailleurs licenciés ayant atteint 56 ans ? Ils passeront d'une mesure d'accompagnement jusqu'à la pension à un chômage sans financement patronal et avec toutes les difficultés du monde à trouver un emploi !

Commerce

Les travailleurs, depuis, ont fait preuve de solidarité tant dans les mouvements de protestations, qu'au jour le jour car la vie continue en attendant l'issue des négociations. La direction a annoncé qu'il n'y aurait aucune fermeture de magasin ou de transformation en franchise et qu'aucun départ ne serait forcé, mais le problème reste entier. Des réunions ont eu lieu, chacune amenant son lot de mauvaises nouvelles : perte d'emploi, polyvalence, travail du dimanche, mobilité, suppression de certains acquis salariaux. Forts du soutien des travailleurs, nous tentons au maximum de maintenir l'emploi, de réduire le catalogue des horreurs, et d'accompagner les départs.

Regardez un instant autour de vous ! Les magasins et les zonings commerciaux se multiplient partout sans aucune régulation. Une bonne chose créatrice d'emploi ? Pas vraiment ! Ce mécanisme débridé d'hyper concurrence appauvrit l'ensemble des travailleurs en créant une pression infernale sur leurs conditions de travail et salariales et amène des chancres dont seuls les rongeurs sont satisfaits. Et le politique dans tout cela ?

Les restructurations se suivent... même pour des entreprises dont le bénéfice reste faramineux. Comment est-ce possible qu'un employeur puisse licencier massivement alors que les actionnaires reçoivent des bénéfices plantureux ? A quand une règle qui interdit ce genre de pratiques et redistribue un pourcentage non négligeable des profits dans l'emploi ? Tout le monde aurait à y gagner... à l'exception peut-être d'une poignée qui ne fait que

Comment est-ce possible qu'un employeur puisse licencier massivement alors que les actionnaires reçoivent des bénéfices plantureux ?

On parle beaucoup à l'heure actuelle de digitalisation, d'e-commerce. Les enseignes du secteur souffrent du commerce en ligne, ayant pris le train en retard pour beaucoup d'entre elles. D'autres veulent suivre la « modernité » et implantent la digitalisation dans leurs murs : caisses intelligentes, scan où le client travaille gratuitement pour l'entreprise... Mais qui subit ces changements ? Les travailleurs. Pertes d'emplois, pas d'anticipation patronale pour une reconversion des travailleurs, investissement dans l'outil mais pas dans un meilleur service à la clientèle ! Des propositions de loi sur le sujet, des obligations patronales à maintenir l'emploi ? Le néant...

A bon entendre pour les prochaines élections.

Evelyne Zabus

Le bien-être au travail

PLUS QU'UN SLOGAN, UNE PRÉOCCUPATION DE PLUS EN PLUS FORTE !

Cela fait plus de 20 ans que la loi sur le bien-être au travail s'applique, constituant avec d'autres dispositifs le code du bien-être au travail.

Depuis 2014, ce cadre s'est complété par une réglementation en matière de protestation contre les risques psycho-sociaux au travail, visant essentiellement à prévenir le harcèlement moral ou sexuel, et la violence au travail.

Parmi les dizaines de milliers de mandataires syndicaux, ce sont les délégués au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) qui sont de loin les plus nombreux. Ce sont eux qui sont en charge de contrôler à l'intérieur de l'institution, de l'entreprise, l'application de cette réglementation (en lien avec les services internes et externes de protection au travail).

De même, dans le Non Marchand comme dans de nombreux autres secteurs, une très grosse majorité d'entreprises ne peuvent pas disposer d'un CPPT. Là, c'est la délégation syndicale qui reprend les compétences en la matière. On devrait donc constater une réelle amélioration des conditions de travail, et une forte régression de la violence au travail.

BIEN AU CONTRAIRE !

Alors que le cadre réglementaire semble propice, les signes de violence au travail s'intensifient. Comment est-ce possible ? On constate une intensification importante du travail, influençant largement la charge de travail. Et le secteur Non Marchand n'est pas vacciné contre cette dérive. Les politiques budgétaires strictes amènent une pression dans la gestion des ASBL. On y importe aussi des méthodes managériales du secteur marchand, où la production d'unités mesurables est le seul critère de qualité du travail.

Les politiques fédérales et régionales d'exclusion, de responsabilisation, de contrôle social... ont aussi pour effet de mettre le travailleur social ou de santé dans une fonction normative plutôt que de soutien, d'autonomie et d'émancipation. Ces travailleurs qui ont investi une profession dans le secteur culturel, social ou de santé, avec cette vision de leur fonction, se retrouvent confrontés à des doubles contraintes permanentes. Les fonctions du Non Marchand sont la plupart du temps en interrelation avec de nombreux publics : directions (y compris administrateurs parfois), cadres, collègues en équipes multidisciplinaires plus ou moins hiérarchisées, bénéficiaires/publics/patients/stagiaires... mais aussi famille, voisinage... autant d'intérêts pas toujours conciliables. La confrontation à la douleur, la mort, l'agressivité, la pauvreté, l'exclusion, la peur du lendemain... est un fardeau complémentaire qui n'est pas suffisamment pris en compte dans la lourdeur du boulot quotidien.

Comment expliquer cet échec malgré les dizaines de milliers de délégués préoccupés par ce thème ?

D'abord par la pression mise sur ces délégués. Le travail syndical est remis en cause à tous les niveaux. Des campagnes anti-syndicales sont orchestrées par les partis politiques de droite (N-VA - Open VLD, mais aussi MR). Le délégué lui-même a de moins en moins de temps pour assurer sa mission syndicale. Il est avant tout travailleur et présenté par sa direction comme une charge pour les collègues de l'équipe.

Ensuite par le désinvestissement de l'Etat dans les inspections et les services externes de prévention, qui répondent souvent trop peu et trop tard aux plaintes reçues.

Sans doute aussi par manque de formations de nos délégués. Trop souvent encore, les risques psycho-sociaux leur apparaissent comme un thème de confort, loin derrière les aspects matériels des conditions de travail. La personne en difficulté apparaît encore largement comme un travailleur faible, inadapté à sa fonction ou son environnement professionnel.

IL FAUDRA QUE ÇA CHANGE !

Silvie, une déléguée CNE de la Mission Locale d'Etterbeek s'est suicidée il y a quelques semaines. Elle était en burn-out et venait de recevoir un coup de fil de son employeur pour savoir quand elle reprendrait le travail. Elle a été l'illustration de la souffrance de certains dans le secteur Non Marchand. Il faut qu'elle devienne le moteur d'un changement fondamental de mentalité et de pratiques. Le Non Marchand doit être correctement financé. Le Non Marchand ne doit pas devenir un lieu de contrôle social et de normalisation. Les inspections et les services externes doivent disposer de moyens suffisants pour relever les défis de la violence au travail.

Les syndicats doivent placer cette problématique dans un agenda prioritaire et donner à leurs délégués les formations et les outils nécessaires. Les employeurs doivent élaborer de véritables plans de prévention !

Yves Hellendorff



L'équipe à la une

BELFIUS : AUX CÔTÉS DES AFFILIÉS

Le 15 juin, le conseil d'entreprise de Belfius annonce une restructuration dans les agences salariées avec un impact particulier sur la Wallonie picarde et Mons. L'ensemble des agences de cette région sont soit transférées vers le réseau indépendant soit fermées. L'impact social concerne plus de 25 collaborateurs. Ils seront informés, épaulés et guidés par l'équipe syndicale CNE. Rencontre avec deux de leurs membres.

En quoi ce dossier était difficile ?

La difficulté principale était de recaser des collègues ayant toujours travaillé près de chez eux, dans les mêmes conditions. Quelques-uns d'entre eux ont été repris par le réseau indépendant. En contre-partie de cette restructuration, le réseau salarié Belfius reçoit trois agences dans la région de Charleroi mais vu l'éloignement par rapport à la région de la Wallonie picarde, ce n'était pas une solution envisageable pour les travailleurs concernés.

Comment s'est déroulée l'annonce ?

L'annonce a eu lieu au CE en juin et la même journée, l'ensemble des collaborateurs concernés a été informé. D'ici le 1^{er} octobre, les fermetures seront effectives et le transfert vers le réseau indépendant aura lieu le 1^{er} janvier 2019. Dès l'annonce, la délégation CNE a pris la décision de rendre visite aux collègues concernés dans les jours suivants.

Quel est le rôle de la délégation à ce moment-là ?

Il faut être là pour les gens, surtout les écouter au départ et puis, répondre à leurs questions, comprendre leurs besoins. Différentes options leur étaient possibles et chacun d'entre eux doit être aiguillé de la meilleure

des manières. Pour ceux qui voulaient rester dans la banque, il fallait les conseiller sur les possibilités en interne, les inciter à garder confiance en eux et à ne pas se décourager. Il s'agissait de conseils comportementaux aussi. Et puis, c'est relever aussi ce qui ne va pas. Certaines informations fournies par la direction étaient erronées et nous avons été nous plaindre auprès de la direction des ressources humaines pour récupérer des informations justes et fiables.

Cela s'est-il déroulé en différentes étapes ?

Il y a d'abord une première phase d'information. Nous devons donner notre avis au conseil d'entreprise suivant, le 20 juillet. Il a fallu faire le tour de toutes les agences wallonnes pour expliquer la situation et une solidarité s'est créée. Le personnel concerné a explicitement demandé de ne pas faire grève pour préserver la chance de retrouver une place dans le réseau indépendant en sachant que la décision de restructuration était irrévocable. C'était une décision unilatérale de la direction. Nous ne sommes pas partie prenante pour la partie commerciale de la banque. Dès que l'avis est donné, la banque peut commencer la procédure.

Ensuite, il y a eu une 2^{ème} phase de consolidation : les gens commençaient à avoir une idée précise de leur avenir et donc les questions sont devenues de plus en plus précises. Certaines situations sont devenues inédites au gré des interventions et il y a eu de nombreux allers-retours avec la GRH pour dépa-touiller certains dossiers difficiles.

Comment s'est terminé le processus ?

Heureusement que nous avons négocié une CCT Mobility Center pour les personnes qui perdent leur fonction. Il leur est proposé de faire le deuil pendant trois mois, de trouver une reconversion interne ou externe pendant six mois, encadrés par des professionnels internes et externes. Si finalement ils quittent la banque, un budget formation de 5.000€ leur est débloqué, valable pendant deux ans. Finalement, presque tous les travailleurs ont trouvé une solution qui leur convenait. Quelques dossiers restent délicats mais les autres ont trouvé des issues.

Comment en ressort l'équipe syndicale ?

Nous sommes fiers d'avoir pu être à l'écoute et d'avoir trouvé des solutions pour des gens dans cette situation. Emotionnellement, ce fut difficile car nous avons écouté tous les travailleurs concernés. Il a fallu être présent sur le terrain, bien connaître les dossiers et les CCT mais surtout prendre le temps d'écouter chaque personne individuellement pour lui proposer la solution la plus adaptée. Quelque part, le sentiment est positif de sortir avec des solutions, certes jamais idéales, mais des solutions acceptables pour la plupart des collègues par rapport à des situations pareilles.

Propos recueillis par Alice Mazy

Il faut être là pour les gens, surtout les écouter au départ et puis, répondre à leurs questions, comprendre leurs besoins.

Envie de suivre une formation ? LA CNE VOUS ACCOMPAGNE !

Parce qu'on apprend à tout âge et que le monde du travail évolue continuellement, les organisations syndicales ont négocié l'opportunité pour les travailleurs et travailleuses de se former tout au long de leur carrière. Vous avez un emploi et souhaitez suivre une formation ? Voici les possibilités qui s'offrent à vous.

Le congé-éducation payé

Certaines formations professionnelles, comme l'enseignement de promotion sociale ou les cours universitaires et de l'enseignement supérieur en horaires décalés, sont couvertes par le congé-éducation payé (CEP). Ce CEP s'applique à tous les travailleurs du secteur privé occupés à temps plein, ou à temps partiel 4/5ème, 1/3 temps en horaire variable ou mi-temps en horaire fixe.

Le CEP vous permet donc de suivre une formation durant vos heures de travail, tout en maintenant votre rémunération normale (plafonnée, même si rien n'interdit à l'employeur de vous payer au-delà du plafond).
Pour connaître toutes les modalités du CEP, consultez l'équipe CNE de votre entreprise ou notre site.

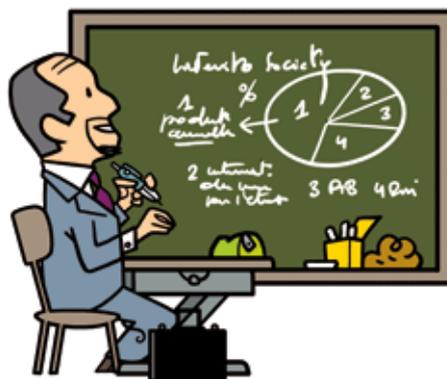
Le crédit-temps formation

Si vous avez une ancienneté de deux ans au moins, vous pouvez également bénéficier d'un crédit-temps formation pour une durée de maximum 36 mois, qui vous permet de vous absenter du travail tout en recevant des allocations versées par l'ONEM. Deux types de formations sont couvertes : les formations reconnues par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an (ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre) et les formations prodiguées dans un centre d'éducation de base ou axées sur l'obtention d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire, comptant au moins 300 heures par an (100 par trimestre).

Pour connaître toutes les modalités du crédit-temps formation, consultez l'équipe CNE de votre entreprise ou notre site.

Accords sectoriels et d'entreprise

Dans certains secteurs et entreprises, des facilités supplémentaires pour la formation sont accordées par CCT. N'hésitez donc pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région pour savoir ce qui existe dans votre secteur et entreprise.



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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro Claude Lambrechts Étienne Lebeau Michaël Maira Alice Mazy Nabil Sheikh Hassan David Vanbellinghen Felipe Van Keirsbilck Yves Hellendorff Evelyne Zabus
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes, Milou Debatty Graphisme et mise en page : Linda Léonard

ET DIMANCHE, VOUS FAITES QUOI ?

Mardi dernier, des milliers de personnes se sont rassemblées à Liège, La Louvière, Namur, Bruxelles et partout en Flandre. Leur message ? « Ça suffit ! ». Ça suffit de jouer avec nos pensions ou celles de nos parents. D'où vient cette colère ? D'un sentiment de trahison. Avec le passage à 67 ans de l'âge légal de la pension (qui n'était pas annoncé aux électeurs avant les élections de 2014), puis la suppression de quasi toutes les formules de départ anticipé, le gouvernement Michel a augmenté la durée de nos carrières de 2,3 parfois 5 ou jusqu'à 7 années. Et sans augmenter les montants des pensions belges, qui restent parmi les plus basses d'Europe.

A l'approche des élections de 2019, le ministre des pensions (en réalité, ministre des assureurs) est venu avec un projet de prise en compte des « métiers pénibles ». Officiellement, il s'agit de « réparer » l'énorme allongement des carrières. En pratique, D. Bacquellaine et C. Michel mettent sur la table un système ridicule. Moins d'un travailleur sur 50 pourrait en profiter, et pour celui-là, qui a peut-être perdu 5 ou 7 années, la « réparation » consisterait à pouvoir partir 6 mois ou 1 an plus tôt... avec une pension diminuée !!

Quel mépris pour les travailleuses et les travailleurs ! Nous n'avions jamais imaginé que le MR prendrait soin de nos pensions... mais là c'est encore bien pire que nous ne le pensions.

Trahison, injustice, mépris : ce même sentiment nous envahit, quel que soit le sujet, dès qu'on veut faire le bilan de l'action de ce gouvernement (*nous commençons ce mois-ci - lire page 4*).

Sur les salaires, après un saut d'index qui coûtera à un travailleur moyen près de 20.000€ sur sa carrière, le MR a durci la loi de blocage des salaires et imposé qu'à l'avenir la moitié des augmentations possibles soit « remboursée » aux patrons, autant dire que les inégalités vont continuer à exploser. Toujours sur les salaires, le gouvernement MR veut maintenant interdire les barèmes sur lesquels reposent nos salaires minima dans chaque secteur. Mieux vaut, disent-ils, que votre patron puisse vous payer selon ses envies, ou selon votre « productivité » (*apparemment, jusqu'à aujourd'hui, on vous payait pour ne rien foutre ? ...*)

Trahison, collusion, inaction : c'est aussi le bilan de ce gouvernement MR en matière de climat et d'énergie. Avec le grotesque feuilleté nucléaire ces dernières semaines, l'incompétence de

M.-Chr. Marghem et son irresponsabilité sautent aux yeux. Mais depuis le début, ce gouvernement désinvestit les énergies renouvelables et donne toutes les clés de notre énergie à la multinationale française Engie : à eux les profits, à nous les déchets nucléaires et l'insécurité cet hiver (*et nos factures qui risquent de s'envoler*).

Trahison et injustice aussi en matière de fiscalité : les grandes entreprises ont reçu des milliards lors du « Tax Shift » (page 7), puis l'impôt sur les bénéfices a diminué... pendant que nous devons payer plus de TVA et d'accises sur des biens de consommation courante (et qu'un déficit massif est caché sous le tapis, et renvoyé au prochain gouvernement).

On pourrait continuer, par exemple avec nos droits fondamentaux : jamais, depuis la guerre, ils n'ont été autant attaqués : enfermement d'enfants, projet de perquisitions sans mandat, arrestations de journalistes (à Haren) ou du président de la Ligue des Droits de l'Homme, menaces contre les libertés syndicales... En donnant les clés du pays à une N-VA qui ne cache même plus sa sympathie pour l'extrême-droite la plus violente (voir ses liens avec « Schild en Vrienden »), le MR a accepté que les Wallons et les Bruxellois, et leurs libertés, soient méprisés, menacés et comptés pour rien.

*

Dimanche prochain, vous irez voter pour les élections communales. La CNE n'a pas à vous dire pour qui : vous êtes assez grand-e pour choisir, et ce sont largement les enjeux locaux qui comptent dans une élection communale. Mais si votre cœur balance, qu'un vote pour un candidat MR fait partie de vos possibilités, souvenez-vous en dimanche : le pouvoir communal est bien relié aux enjeux nationaux, et le souriant candidat MR de votre joli patelin soutient bien, au Parlement, un gouvernement qui baisse nos salaires et nos pensions, saccage le système de santé et l'environnement, et laisse les nostalgiques du passé le plus sombre décider de notre avenir... Autant le savoir : voter dans mon village ou dans mon quartier, c'est important. Et ça peut avoir des conséquences bien plus larges. Pour le meilleur, ou pour le pire.

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*

Trois sources d'infos et de réflexion pour vous aider dans votre vote, si vous le souhaitez : les pages Facebook de « Super Citoyens » ou de « Je vote solidaire », ou le site « Communes hospitalières ».