

Actualité
Quoi de neuf
chez les jeunes ?

Ça se joue en Europe
Brexit : Résister à
l'indifférence

CPAE
Un accord sectoriel
pour 460.000
employés

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Gouvernements régionaux

QUELS POINTS D'ATTENTION ?

www.lacsc.be/cne

Octobre 2019 n° 8 - P000612

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

SOMMAIRE

- 3 **Ça Nous Engage**
- 4 **Dossier - Gouvernements wallon bruxellois : quels points d'attention ?**
PS, MR et Ecolo ont dévoilé leur programme de gouvernement wallon ce 9 septembre dernier. Le Le gouvernement bruxellois, lui, se compose du PS, Ecolo et Défi, pour les francophones et Groen, l'Open-Vld et one.brussels pour les néerlandophones. Il est d'ores et déjà possible d'identifier quelques dossiers à garder à l'œil.
- 6 **Actualité - Quoi de neuf chez les jeunes ?**
Jeanne Maillart est, depuis fin mai, la nouvelle responsable francophone des Jeunes CSC. L'occasion pour nous de voir avec elle quels seront les grands enjeux pour les Jeunes cette année.
- 7 **Infographie économique - Est-ce qu'il y a moyen de savoir qui s'occupe de quoi dans ce pays ?**
La Belgique est un pays compliqué : il y a l'Etat fédéral, il y a la Sécurité sociale, puis les communautés et les régions, et enfin les pouvoirs locaux (vos communes). Parfois, on ne sait pas trop qui fait quoi...
- 8 **Chronique juridique - Frais de déplacements domicile/travail (I) - Métro, auto, euros ?**
Chaque mois, découvrez des droits concrets liés à votre mobilité vers et depuis votre lieu de travail. Ce mois-ci, explorez si votre employeur doit intervenir dans vos frais déplacement domicile-lieu de travail et à quelle hauteur.
- 10 **Ça se joue en Europe - Brexit - Résister à l'indifférence**
Plus personne ne comprend rien au Brexit et il est tentant dès lors de s'en désintéresser. Pourtant, celui-ci ne nous parle pas seulement de l'état de la démocratie britannique, mais de celui de la démocratie en général. C'est pourquoi il nous concerne aussi.
- 11 **Industrie - Accord sectoriel dans l'Industrie : où en sommes-nous ?**
Un accord sectoriel a été trouvé dans certaines commissions paritaires dans l'Industrie. Zoom sur ce qu'il contient.
- 12 **CPAE- Un accord sectoriel pour 460.000 employés**
La commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) est celle qui occupe le plus d'employés pour le secteur privé. On y retrouve plus de 30 sous-secteurs avec des activités économiques différentes.
- 13 **Non Marchand - Du changement dans le non marchand**
Stéphanie Paermentier a endossé une nouvelle fonction depuis le début de cette année sociale : Secrétaire Nationale du Non Marchand. Rencontre.
- 14 **L'équipe à la Une - ECONOCOM : un délégué CNE licencié**
En juillet dernier, un délégué CNE d'ECONOCOM a été licencié. Son équipe a dès lors décidé de se mobiliser contre ce licenciement.
- 15 **Elections sociales - Syndiquées pour l'égalité, candidates pour l'égalité**
Renouvelés tous les quatre ans au moment des élections sociales, le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection, constituent un lieu de discussions en entreprise.
- 16 **Edito - Greta et les satrapes(et nous)**
Le mépris, la sympathie, l'engagement. Il y a face à Greta Thunberg trois attitudes. Macron, Trump, Francken et beaucoup d'autres hommes bouffis de pouvoir ont choisi la première : le mépris pour cette « adolescente ».

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Élections sociales 2020

Soyez la voix qui porte!

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 conseil d'entreprise (CE).

Ces élections sont très importantes car vous pouvez faire entendre votre voix en tant que travailleur. Vous choisirez les représentants syndicaux qui vous représenteront et vous défendront pour les 4 prochaines années.

Vous trouverez sur www.devenezcandidatcsc.be toutes les informations pratiques et le formulaire compléter pour devenir candidat.

Sur ce site, vous pourrez aussi découvrir ce qui motive les délégués et candidats de la CSC et comment ils veulent faire la différence sur le terrain.

Peut-être souhaitez-vous devenir aussi candidat?

20
20



Le secteur de la santé passe à l'action !

Depuis plusieurs mois, la CNE a lancé « les mardis des blouses blanches ». Le Front Commun vient de rejoindre la CNE dans la mobilisation du personnel de la Santé.

Le jeudi 24 octobre, le secteur de la Santé a décrété une journée nationale d'actions dans les institutions de soins. Selon les régions, cette journée revêtira des ampleurs diverses. En ce qui concerne la CNE, il s'agira d'une journée de grève.

D'ici là, les équipes syndicales iront vérifier auprès des directions locales si elles soutiennent ou s'opposent à l'attitude des fédérations patronales du secteur :

1. Signature des conventions collectives d'exécution de l'accord Non Marchand.
2. Blocage de la 2e phase de l'IFIC (revalorisation barémique)
3. Refus de signer un protocole encadrant la mise en phase des réseaux hospitaliers

Au-delà, le secteur poursuivra ses actions pour exiger du futur gouvernement :

1. Le refinancement de la Sécurité sociale ;
 2. La conclusion d'un accord Non Marchand ambitieux en 2020.
- Ensemble, en action pour la santé !

QUELS POINTS

Le Parti socialiste, le Mouvement Réformateur et Ecolo ont dévoilé leur programme de gouvernement le 9 septembre dernier. Seuls les actes diront si une telle déclaration produira des politiques qui servent l'intérêt des travailleurs. En attendant, il est d'ores et déjà possible d'identifier quelques dossiers à garder à l'œil.



Les termes de l'accord sont parfois flous. Ses objectifs sont, par endroits, contradictoires. La déclaration est aussi marquée par les formules conditionnelles ou des silences. En bref, les trois partenaires ont pris soin de placer leurs balises... mais aussi de poser des limites aux ambitions des autres. Résultat : beaucoup de continuité, des promesses à concrétiser et quelques affirmations ou silences inquiétants.

CONTINUITÉ

L'accord de gouvernement poursuit ou approfondit de nombreuses orientations existantes. Cette continuité est-elle problématique ? Pas nécessairement, lorsque les orientations actuelles vont dans la bonne direction pour les travailleurs. Il est, par exemple, positif que le mécanisme des aides à l'emploi, négocié par les syndicats, soit globalement maintenu. D'autant que l'accord prévoit une évaluation et des corrections pour éviter que les aides bénéficient aux entreprises, sans garantie d'emploi de qualité.

Néanmoins, toute continuité n'est pas nécessairement bonne à prendre. Parfois, le gouvernement entend (au mieux) faire quelques ajustements à la marge. Sans remettre en question le principe même de certaines orientations politiques, alors qu'elles sont particulièrement problématiques. C'est le cas notamment des politiques relatives aux demandeurs d'emploi. Mais aussi du mythe des métiers en pénurie qui semble avoir une fois de plus piégé les négociateurs.

DES AMÉLIORATIONS ANNONCÉES

Sur le plan de l'énergie, de l'environnement et du climat, l'accord de gouvernement affirme des ambitions. La réduction des gaz à effets de serre, le développement d'une mobilité alternative ou les économies d'éner-

gies sont au cœur du programme. L'accord annonce des chiffres et objectifs ambitieux. Cependant, il précise peu la façon dont le gouvernement entend concrètement atteindre ses objectifs. Il faudra donc juger si ces ambitions sont rencontrées, en se basant sur les politiques concrètes menées durant la législature.

DES INQUIÉTETES

Quelques éléments particulièrement inquiétants apparaissent aussi. Notamment lorsqu'il est question d'étudier l'ouverture de la formation professionnelle à des acteurs privés ou encore lorsque le gouvernement ne donne aucune perspective d'accord Non Marchand, étend les titres-services à l'accueil extra-scolaire et abandonne le projet d'assurance autonomie.

Enfin, l'absence d'éléments budgétaires laisse craindre qu'une série d'ambitions ne puissent être réalisées. D'autant que l'accord de gouvernement affirme que le budget devra être maîtrisé. Il suggère aussi qu'aucune réforme fiscale ambitieuse ou recette nouvelle ne viendra doter la région des moyens supplémentaires pour réaliser ces objectifs.

QUE FAIRE ?

Votre syndicat ne se privera pas de peser de tout son poids, durant la législature à venir. Puisque le texte laisse des marges d'interprétations, autant les exploiter pour assurer que les améliorations annoncées deviennent réalité et que le gouvernement recule sur les éléments les plus inquiétants de son programme.

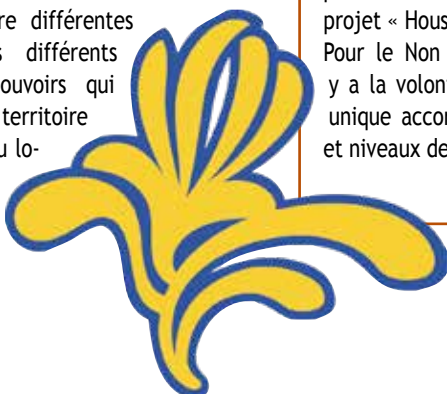
Michaël Maira

D'ATTENTION ?

Le gouvernement bruxellois se compose d'une majorité comprenant le PS, Ecolo et Défi, pour les francophones et Groen, l'Open-VLd et one. brussels (socialistes néerlandophones) pour les néerlandophones.

L'accord de ce gouvernement veut lancer la région dans le tournant environnemental avec des changements importants dans l'organisation de la vie dans la région. Pour ce faire, les politiques et initiatives devront avoir une vision « bas carbone » à l'horizon 2050. Cela passera entre autres par un renforcement des déplacements par les transports en commun, l'amélioration des performances énergétiques du bâti, la création de quartiers multifonctionnels mélangeant les activités économiques, sociales, culturelles, sportives, ou encore le soutien aux activités économiques circulaires.

Il visera aussi à créer un maximum de cohérence entre différentes politiques des différents niveaux de pouvoirs qui agissent sur le territoire de la région, du local au fédéral en fonction de la compétence.



Dans nos secteurs d'activité syndicale, qu'y a-t-il ?

SOCIAL-SANTÉ

Au niveau santé, un plan global social-santé devrait voir le jour après la tenue des Etats généraux bruxellois de la santé et du social. Ce plan viserait à une complémentarité entre les différents niveaux d'interventions du social et de la santé des différents niveaux de pouvoirs intervenant sur le territoire de la région (fédéral, régional et COCOF).

Dans le secteur de la personne âgée, les politiques devront viser à maintenir le plus possible les personnes à domicile et en autonomie via de l'accompagnement adapté. Les normes d'encadrement en maison de repos seront revues afin d'encadrer les prix pour permettre une accessibilité pour un maximum de Bruxellois. Le prix devrait couvrir tous les besoins de base. De plus, il y a une volonté de ramener l'équilibre entre les maisons de repos publiques et privées.

Le secteur de l'aide aux personnes sans-abri devrait se voir renforcer et ajuster pour accompagner un maximum de personnes pour sortir de cette précarité à travers le déploiement du projet « Housing First ».

Pour le Non Marchand en général, il y a la volonté de réaliser un seul et unique accord pour tous les secteurs et niveaux de pouvoir du territoire.

EMPLOI-FORMATION

Il y a la volonté d'extension à tous les demandeurs d'emplois de la garantie jeune, c'est-à-dire proposer un emploi, un stage ou une formation. Il faudra voir comment cela se mettra en place car en même temps, il est prévu de « réorganiser les dispositifs d'emplois pour les adapter à la réalité actuelle avec les acteurs publics locaux de l'emploi » tout en continuant les réformes des aides à l'emploi (ACS, ART 60, etc.).

Il y a la volonté de mettre en place des pôles emploi-formation à travers un accord-cadre sectoriel. Quatre pôles sont déjà prévus : transport et logistique, industrie technologique, construction et ICT.

Un accord cadre sectoriel sera aussi conclu pour le secteur Non Marchand, ayant pour objets principaux la promotion des métiers et de la formation dans les différentes branches d'activités du secteur.

Cette déclaration montre la volonté de ce gouvernement d'aller vers une société plus solidaire, inclusive, avec moins de pauvreté pour la diversité des habitants et travailleurs de la région bruxelloise. Mais nous devons être attentifs dans la manière dont les différentes intentions seront mises en œuvre dans les décrets qui encadreront ces politiques. En effet, ce qui sur papier semble une bonne idée peut se révéler dans sa mise en œuvre un problème pour celui qui se le voit appliquer.

Emmanuel Bonami

Actualité

QUOI DE NEUF CHEZ LES JEUNES ?

Jeanne Maillart est, depuis fin mai, la nouvelle responsable francophone des Jeunes CSC. L'occasion pour nous de voir avec elle quels seront les grands enjeux pour les Jeunes cette année.

Quel sera un des premiers enjeux des Jeunes CSC cette année ?

La mobilisation des jeunes sur le climat ! Les syndicats ont un rôle à jouer dans cette mobilisation. La question du changement climatique est une thématique syndicale sur trois aspects : la santé au travail (la pollution, l'utilisation de produits chimiques qui a un impact sur la santé du travailleur...), l'évolution du contenu du travail (concevoir une maison ou une voiture aujourd'hui est différent d'hier et la concertation doit jouer un rôle important dans cette évolution pour ne pas que ce soit les travailleurs qui doivent assumer eux seuls) et la transition juste (la justice climatique accompagnée de justice sociale ; personne ne doit être laissé sur la route).

Concrètement, nous avons participé à la grève climatique de fin septembre à Bruxelles. Les permanents Jeunes en région sont en contact avec les enseignes locales de Youth for Climate pour apporter cette expertise syndicale et notre point de vue dans la mobilisation. Ce n'est pas une mobilisation Jeunes CSC mais on vient apporter l'aspect travail et social dans cette mobilisation et y faire vivre cette thématique.

Un autre enjeu ?

Les formations des différents gouvernements évidemment et notamment sur la réforme de l'alternance qui pointe le bout de son nez. On va y être très vigilants car il y a une volonté pour les gouvernements com-

munautaires et régionaux que l'école soit au service de l'entreprise. Pour les Jeunes CSC, l'objectif de l'école dans le décret mission est de faire de nos élèves des « têtes bien faites » capable d'apprendre par eux-mêmes et pas des travailleurs « prêts à l'emploi ». L'entreprise a aussi un rôle de formation pour les jeunes travailleurs. Et puis, il y aura évidemment les élections sociales ...

Oui bien sûr ! Et là aussi, il y aura plusieurs enjeux.



Le premier serait la question des intérimaires. 42% d'entre eux ont moins de 25 ans. Pour la première fois, ils auront l'occasion de voter. Donc évidemment, le premier challenge sera de les faire voter et deuxièmement, de les faire voter CSC ! On a un travail à mener en collaboration avec la FEC pour que

les enjeux soient présents aussi dans les programmes des différentes futures délégations pour qu'ils n'oublient pas dans le cahier de revendications ce public. Les luttes doivent converger avec les travailleurs fixes.

Le deuxième enjeu pour les jeunes sera les collèges jeunes et le rajeunissement des délégations syndicales. On va profiter des élections sociales pour mettre le focus sur les affiliations GO pour les travailleurs de moins de 25 ans. Ce sont quelques enjeux parmi tant d'autres !

Propos recueillis par Alice Mazy

A la rencontre des Jeunes CSC

Nel Van Slijpe, fraîchement en poste comme Permanent National après avoir géré la communication ainsi que les Jeunes à Bruxelles, il revient à ses premiers amours, le terrain et l'action. (Nationale)

Flavio Schillaci, la communication c'est sa passion, il met tous ses talents au service de notre action. (Nationale)

Elodie Stockman, militante féministe et ancienne jeune travailleuse désormais responsable des Jeunes à Bruxelles. (Bruxelles)

Ludovic Pineur, l'animateur, le bon blagueur, provocateur, Ludo œuvre au changement de Namur à Dinant ! (Namur-Dinant)

Samuel Lippolis, tout jeune nouveau permanent à Mons-La Louvière avec son cœur de rockeur. (Mons-La Louvière)

Emilie Verhoeven, la plus jeune et pourtant plus ancienne en poste au sein de l'équipe des Jeunes CSC ! (Luxembourg)

Laurie Flament, la petite dernière, forte de son expérience en tant que déléguée d'entreprise, aujourd'hui en charge des

Jeunes pour la région du Hainaut Occidental. (Hainaut Occidental)

Flavio Ciraud, le plus militant des carolos organise les Jeunes de la Sambre à la Meuse. (Charleroi, Sambre et Meuse)

Manuel Adam, la force tranquille du groupe, sur tous les coups et toujours partant pour mettre ses bonnes idées en avant. (Liège Verviers Ostbelgien)

Laetitia Desai, venue tout droit de l'enseignement pour nous renforcer de son éclairage pédagogique, elle arpente les rues de la cité Ardente. (Liège Verviers Ostbelgien)

Camille Zigrand, constamment à cœur de défendre le droit des jeunes, spécialement luxembourgeois. (Luxembourg)

Fabienne Louis, elle voit la vie en rose, c'est la maman de tous les instants. Jeune de corps et à jamais jeune d'esprit. (Nationale)

L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

EST-CE QU'IL Y A MOYEN DE SAVOIR QUI S'OCCUPE DE QUOI DANS CE PAYS ?

La Belgique est un pays compliqué : il y a l'Etat fédéral, il y a la Sécurité sociale, puis les communautés et les régions, et enfin les pouvoirs locaux (vos communes). Parfois, on ne sait pas trop qui fait quoi. Cette infographie a pour but de montrer quel niveau de pouvoir s'occupe de quelle matière. Pour chaque niveau, on regarde la dépense (hors transfert entre entités) consacrée de manière directe à chaque matière.

ÉTAT FÉDÉRAL



40 MILLIARDS

L'Etat fédéral est le plus présent médiatiquement (par son gouvernement). C'est également le niveau qui récolte la majorité des recettes (l'impôt sur le revenu par exemple). Mais ce niveau transfère énormément de ses moyens aux autres entités.

QUOI ?	COMBIEN ?
ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DETTE	17,8
AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET EMPLOI	7,3
JUSTICE ET ORDRE PUBLIC	3,6
DÉFENSE	3,5
VIEILLESSE	3,1
MALADIE ET INVALIDITÉ	1,8
PROTECTION SOCIALE (AUTRE)	1,3
SANTÉ	0,5
ENVIRONNEMENT	0,4
LOISIRS, CULTURE ET CULTES	0,3
FAMILLE ET ENFANTS	0,2

SÉCURITÉ SOCIALE

74 MILLIARDS

La Sécurité sociale est le niveau commun à l'ensemble des Belges le plus important ! Souvent confondu avec l'Etat fédéral, il a pourtant une indépendance puisqu'il est cogéré par les interlocuteurs sociaux et ses prestations sont importantes pour le niveau de vie !

QUOI ?	COMBIEN ?
VIEILLESSE	36,2
SANTÉ	28,4
MALADIE ET INVALIDITÉ	8,6
CHÔMAGE	7,2
AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET EMPLOI	2,5
FAMILLE ET ENFANTS	0,9
PROTECTION SOCIALE (AUTRE)	0,3


229
DÉPENSES DE L'ÉTAT
EN MILLIARDS
(2017)

Ça là, c'est un carré de 1 milliard. C'est exactement la même chose que si quelqu'un travaillait pendant 33.333 ans pour 2.500€ par mois. La Pyramide de Kheops au Caire, elle date d'il y a 4500 ans. Donc oui, c'est beaucoup.

QUOI ?	COMBIEN ?
ENSEIGNEMENT	21,6
AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET EMPLOI	15,2
ADMINISTRATIONS PUBLIQUES ET DETTE	8,6
FAMILLE ET ENFANTS	7,9
VIEILLESSE	6,5
SANTÉ	4,7
MALADIE ET INVALIDITÉ	4
LOISIRS, CULTURE ET CULTES	2,3
LOGEMENT ET SERVICES COLLECTIFS	1,4
ENVIRONNEMENT	1,2
PROTECTION SOCIALE (AUTRE)	0,7
JUSTICE ET ORDRE PUBLIC	0,1

QUOI ?	COMBIEN ?
ENSEIGNEMENT	6,1
ADMINISTRATIONS PUBLIQUES ET DETTE	5,5
JUSTICE ET ORDRE PUBLIC	3,8
PROTECTION SOCIALE (AUTRE)	3,4
LOISIRS, CULTURE ET CULTES	2,9
AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET EMPLOI	2,8
ENVIRONNEMENT	2,4
VIEILLESSE	2,2
LOGEMENT ET SERVICES COLLECTIFS	1
FAMILLE ET ENFANTS	0,6
SANTÉ	0,1

Suite aux diverses réformes de l'Etat, les entités fédérées (communautés et régions) ont de plus en plus de matières. Cependant, elles n'ont pas toujours les leviers fiscaux directs pour les financer.

Les pouvoirs locaux s'occupent de toutes les institutions et compétences liées aux communes. C'est le niveau le plus proche du citoyen.



84 MILLIARDS

COMMUNAUTÉS ET RÉGIONS



31 MILLIARDS

POUVOIRS LOCAUX

Frais de déplacements domicile/travail (I)

MÉTRO, AUTO, EUROS ?

Cette chronique juridique est la première d'une série consacrée à la mobilité et au travail. Chaque mois, découvrez des droits concrets liés à votre mobilité vers et depuis votre lieu de travail. Ce mois-ci, explorez si votre employeur doit intervenir dans vos frais déplacement domicile-lieu de travail et à quelle hauteur.



MOBILITÉ & TRAVAIL

Votre employeur peut être tenu d'intervenir dans certains de vos frais de déplacements domicile-lieu de travail. Les règles ne sont cependant pas les mêmes selon que vous vous déplacez en métro, en vélo, en auto... ou en pédalo. Petit tour d'horizon de vos droits en la matière.

Votre employeur est parfois obligé de couvrir certains des frais auxquels vous expose le trajet entre votre domicile et votre lieu de travail. Parfois, rien ne le contraint à vous indemniser. Le montant de l'intervention varie quant à lui, selon la distance, le mode de déplacement... voire votre commission paritaire ou votre entreprise.

TRANSPORTS EN COMMUN : INTERVENTION OBLIGATOIRE

Votre employeur a l'obligation d'intervenir dans vos frais, si vous utilisez les transports en commun pour vos déplacements domi-

cile-lieu de travail. Le montant de l'intervention dépend de la distance à parcourir ainsi que du type de transport en commun que vous utilisez.

VOS DÉPLACEMENTS EN TRAIN

Si vous utilisez le train, votre employeur doit payer un forfait calculé sur base du prix de la carte-train. Ce forfait est imposé par une convention collective valable pour toutes et tous. Cette convention liste tous les montants d'intervention selon la distance. Le tableau repris ci-dessous en reprend quelques extraits. Dans le cadre du récent accord interprofessionnel, les syndicats ont obtenu une augmentation importante de ce forfait (environ 10%). Voir tableau ci-dessous.

Par exemple, Jacqueline achète un abonnement annuel SNCB pour parcourir, en train, les 30 kilomètres qui séparent son domicile de son lieu de travail. Son employeur inter-

viendra dans ses frais d'abonnement pour un montant minimum de 774€, ce qui représente environ 70% des frais de Jacqueline. Cette règle s'applique à tous les travailleurs. Votre employeur ne peut donc vous rembourser moins que les montants contenus dans le tableau ci-dessus. En revanche, une convention dans votre secteur ou votre entreprise, voire votre contrat de travail, peut prévoir une intervention plus élevée, qui couvre parfois jusqu'à 100% des frais.

VOS DÉPLACEMENTS EN TRANSPORTS EN COMMUN AUTRES QUE LE TRAIN

Votre employeur doit aussi intervenir dans les frais de transports en commun autres que le train (STIB, TEC, etc.) si vous habitez à plus de 5 kilomètres de votre lieu de travail. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel, les syndicats ont obtenu qu'il intervienne aussi si vous habitez à moins de 5 kilomètres de votre lieu de travail. Cette obligation

Intervention de l'employeur dans les transports publics

Distance aller en km	Intervention de l'employeur			
	Carte-train mensuelle	Carte-train trimestrielle	Carte-train annuelle	Carte-train flexible (railflex)
1	21€	58€	209€	-
2	23€	64€	231€	-
3	25€	71€	253€	9€
5	30€	83€	298€	9€
10	39€	110€	393€	13€
20	58€	163€	583€	20€
30	77€	216€	774€	26€
55-57	115€	323€	1.152€	39€
101-105	167€	468€	1.672€	57€

sera d'application dès l'an prochain (1er juillet 2020), à moins que votre secteur ou votre entreprise l'applique dès maintenant. Le montant de l'intervention dépend du mode de tarification des transports en commun que vous utilisez. Autrement dit, il faut définir si la société de transport fixe ses tarifs en fonction de la distance ou si vous payez la même chose, qu'importe le nombre de kilomètres parcourus. A titre d'exemple, les tarifs des TEC sont fixés selon la distance (tarification par zones), tandis que ceux de la STIB sont forfaitaires (tarif unique, qu'importe la distance parcourue sur le réseau).

Si le prix de votre transport en commun est fixé en fonction de la distance parcourue, votre employeur interviendra selon la même grille que celle appliquée aux déplacements en train. Sans toutefois que cette intervention dépasse 75% du prix que vous avez réellement payé pour votre abonnement. Prenons l'exemple d'un abonnement de bus qui vous coûte 50€ mensuels. Si l'intervention patronale prévue pour la même distance en train est de 45€, votre employeur vous versera 37,5€ (75% des 50€ que vous avez réellement payés) et non 45€.

Si le prix de votre transport en commun est fixé forfaitairement, l'employeur intervient à hauteur de 71,80% du prix réel de votre abonnement sans toutefois que l'intervention dépasse 34€ par mois.

Par ailleurs, des règles spécifiques existent en cas d'abonnement combiné SNCB - TEC/STIB/De Lijn/etc. Votre employeur doit couvrir une part de l'ensemble des frais. Il ne peut se contenter d'uniquement couvrir une part des frais liés à un seul des abonnements combinés.

Enfin, ces sommes ne sont soumises ni à cotisations sociales ni à l'impôt sauf dans cer-

tains cas exceptionnels (si vous optez pour une déduction des frais réels, par exemple).

AUTRES MOYENS DE TRANSPORT : INTERVENTION FACULTATIVE

Rien n'impose à votre employeur d'intervenir dans vos frais de transport si vous n'utilisez pas les transports en commun. Il est fréquent que votre entreprise ou secteur prévoit une couverture de tous ou une partie de vos frais de déplacement avec votre voiture ou votre moto. Dans ce cas, les conventions peuvent prévoir leurs propres conditions de remboursement (le nombre minimum de kilomètres à parcourir, par exemple).

Pour déterminer le montant de l'éventuelle intervention, ces conventions se réfèrent souvent au prix de l'abonnement SNCB. Autrement dit, dans les secteurs ou entreprises qui remboursent les frais de transports effectués par vos propres moyens, le remboursement est à peu près le même que celui appliqué à celles et ceux qui se déplacent en train. Toutefois, il est fort probable que l'intervention de l'employeur soit inférieure aux montants listés pour celles et ceux se déplaçant en train. Et ce, pour deux raisons.

Premièrement, parce que rien ne l'oblige à couvrir un certain pourcentage des frais.

Deuxièmement, parce que les tarifs de référence ne sont pas les mêmes. Comme précisé ci-dessus, lors d'une récente négociation, les syndicats ont obtenu une augmentation de 10% du remboursement du prix de la carte-train. Toutefois, ils n'ont obtenu cette augmentation que pour celles et ceux qui se déplacent réellement en train. Pour celles et ceux qui se déplacent par leurs moyens privés et bénéficient de remboursements calqués sur les tarifs SNCB, les employeurs ont refusé que le pourcentage soit augmen-

té. Admettons que votre employeur couvre une partie de vos frais de déplacement par vos moyens privés en référence aux tarifs de la SNCB, il y a de fortes chances que le montant du remboursement n'ait pas augmenté de 10%. Le tableau suivant reprend les montants généralement accordés par les employeurs se calquant sur les tarifs de la SNCB. Voir tableau ci-dessous.

Par exemple, Jacqueline parcourt tous les jours, avec son véhicule privé, les 30 kilomètres qui séparent son domicile de son lieu de travail. Si son employeur intervient dans ses frais de déplacement en voiture en référence à l'abonnement SNCB, Jacqueline recevra une indemnité de 551€ par an sauf si son employeur s'est adapté à l'augmentation de 10% négociée. Dans ce dernier cas, Jacqueline bénéficiera d'une intervention à hauteur de 774€. Mais très rares sont les employeurs qui s'inscrivent dans cette voie puisque rien ne les y oblige.

Qui plus est, ces sommes ne sont soumises ni aux cotisations sociales, ni à l'impôt sauf dans certains cas exceptionnels (si vous optez pour une déduction des frais réels, par exemple).

Enfin, les déplacements à vélo sont parfois indemnisés par l'employeur. Le plus souvent, les employeurs accordent une indemnité équivalente à 0,24€ par kilomètre parcouru. En marge du dernier accord interprofessionnel, les syndicats et les employeurs ont appelé les entreprises à généraliser ce système (sans les y obliger formellement). Toujours au rayon de la mobilité douce, certaines entreprises ou secteurs prévoient aussi une intervention pour celles et ceux qui optent pour la marche afin de relier leur domicile et leur lieu de travail. Et demain, qui sait, votre employeur pourrait même indemniser vos déplacements en pédalo.

Michaël Maira

Intervention de l'employeur dans les transports privés

Distance aller en km	Intervention de l'employeur			
	Carte-train mensuelle	Carte-train trimestrielle	Carte-train annuelle	Carte-train flexible (railflex)
1	14,3€	40,5€	144€	-
5	20,4€	58€	206€	7,4€
10	27€	76€	271€	9,8€
30	55€	154€	551€	17,1€
101-105	132€	369€	1.317€	43€

Brexit

RÉSISTER À L'INDIFFÉRENCE

Plus personne ne comprend rien au Brexit et il est tentant dès lors de s'en désintéresser. Pourtant, celui-ci ne nous parle pas seulement de l'état de la démocratie britannique, mais de celui de la démocratie en général. C'est pourquoi il nous concerne aussi.

Boris Johnson a succédé en juillet à Theresa May avec la promesse de régler le Brexit avant le 31 octobre. Il se dit prêt à sortir son pays de l'UE, même si cette sortie se réalise selon le scénario d'un « no deal », c'est-à-dire d'une absence d'accord avec l'UE sur les modalités précises de sortie. Le parlement britannique s'est opposé à ce scénario du pire. Il a voté une loi qui force le Premier ministre, soit à négocier avec l'UE un accord de retrait et à le faire accepter par le parlement ; soit à demander un nouveau report de la date du Brexit, au 31 janvier. Johnson dit qu'il refusera tout nouveau report, mais cette promesse risque à nouveau de ne pas être tenue. Bref, la situation est de plus en plus bloquée et l'issue du Brexit de plus en plus incertaine. Cela ne nous empêche pas de tirer quelques enseignements des événements de ces dernières semaines.

L'IMPOSTURE POPULISTE

Un premier enseignement du Brexit est qu'il faut se méfier des politiciens populistes. Boris Johnson présente plusieurs traits du populisme, tel que le définit récemment V. De Coorebyter[1]. Utilisation d'un style rhétorique et d'une mise en scène qui cassent les codes habituels en vue de s'attirer la sympathie des foules ; prétention à trouver des solutions simples et rapides, et à court-circuiter les compromis politiques et les lenteurs du processus démocratique ; mépris des politiciens traditionnels. Cette approche a réussi à Boris Johnson comme elle a réussi à cet autre populiste qu'est D. Trump. Mais avec les événements de ces dernières semaines, l'imposture commence à apparaître. Johnson n'apporte aucune solution au Brexit et l'espoir d'une solution a même reculé, par rapport à ce qu'avait réalisé Theresa May. En outre, Johnson a mis

le parlement britannique sens dessus-dessous, au point qu'une partie de ses propres troupes, sa ministre du travail, son propre frère le lâchent et dénoncent son incompétence. La prétention de Johnson à représenter le peuple est aussi une imposture. Très à Droite, proche de Trump, Johnson est aussi proche des plus riches et de la City. Il n'a cessé de mentir en faisant croire que le Brexit améliorerait la vie des Britanniques. L'Europe est peu sociale. Mais elle comporte davantage encore de réglementations protectrices du travail, de l'environnement, etc., que ne le serait un Royaume-Uni sous la coupe du parti conservateur, avec en point de mire l'ultralibéralisme de Trump.

IL N'Y A PAS QUE JOHNSON

Le deuxième enseignement du Brexit, c'est le malaise qu'il révèle sur la vie politique, et pas seulement au Royaume-Uni. Comme le font remarquer divers commentateurs, pas acquis à la cause de B. Johnson, l'opposition n'est pas exempte de critiques. Le parti travailliste a joué avec le feu, en écartant au printemps 2019 toutes les options imaginables proposées par Theresa May, sans offrir de solution alternative. Le choc du Brexit aurait dû convaincre les partis que l'heure n'était pas aux petits calculs électoralistes, mais à redonner des lettres de noblesse à la politique, à réapprendre l'art du compromis pour servir l'intérêt général. On a plutôt l'impression ces derniers jours d'un naufrage du flegme britannique. L'Europe aussi aurait dû changer. Il faut être sourd pour ne pas entendre le signal envoyé par le Brexit : le devoir de l'Europe de regagner la confiance des citoyens au risque de voir ceux-ci se jeter dans les bras d'imposteurs. Or, on a plutôt l'impression qu'en Europe, c'est l'indifférence qui domine, comme si le Brexit, hors Royaume-Uni, n'avait pas d'importance.

Etienne Lebeau



[1] Vincent De Coorebyter (interviewé par Paul Blanjean et Guillaume Lohest), « Populisme et mépris de classe », Les @analyses du CRISP en ligne, 30 avril 2019.

Accord sectoriel dans l'Industrie

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Un accord sectoriel a été trouvé dans certaines commissions paritaires dans l'Industrie. Zoom sur ce qu'il contient.

MARGE SALARIALE

La marge salariale maximale imposée par les Accords interprofessionnels était limitée à 1,1%. Nous avons assuré, pour tous les employés de l'Industrie, une augmentation salariale maximale de 1,1%. Toutefois, nous n'avons pas pu obtenir son application au 1er janvier 2019 (sauf pour le Pétrole).

Cependant, dans la plupart des secteurs, nous avons pu garantir aux entreprises avec représentation syndicale la possibilité d'améliorer ces accords au niveau de l'entreprise (sauf pour le Pétrole et les OCA).

AUTRES OBJECTIFS

Outre l'augmentation maximale du pouvoir d'achat, l'Industrie CNE a, durant ces négociations, poursuivi plusieurs objectifs communs aux différents sous-secteurs : l'inclusion du public cadres dans le champ d'application des accords sectoriels et l'amélioration des conditions de travail (RCC, crédit-temps, formation, travail faisable...).

LES CADRES

Le nombre de cadres est en augmentation constante dans les entreprises. Dans certaines, ils constituent même la majorité du personnel. Il est donc indispensable pour les syndicats de les organiser.

Au cours de ces négociations, nous voulions obtenir l'application de l'ensemble des accords pour les cadres ainsi que leur représentation en délégation syndicale.

Si nous l'avons parfois obtenue, la réticence observée dans certains secteurs (notamment la Chimie) prouve que l'organisation des cadres est perçue comme une menace. Les directions préfèrent la négociation individuelle des cadres à la négociation collective (diviser pour mieux régner).

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Certaines conditions de travail ont été améliorées grâce à ces accords. Pour les RCC (ex-prépension) et le crédit-temps, la prolongation maximale des conventions nécessaires a été obtenue au niveau sectoriel.

Pour la formation, tous les patrons reconnaissent son importance pour les travailleurs afin de leur permettre de répondre aux défis technologiques et de maintenir leur « employabilité ». Cependant dès qu'ils doivent la prendre en charge pour tous les travailleurs, cela semble poser problème.

Les mesures gouvernementales successives ne font que prolonger la carrière et réduire les possibilités de temps partiel avec complément chômage. Dès lors, les

mesures visant à rendre le travail faisable (voire supportable) en fin de carrière nous semblent essentielles. Les fédérations patronales se disent également préoccupées par cette thématique. Cependant, force est de constater que le passage à l'acte pose problème. On constate que des mesures concrètes sont prises dans les secteurs qui financent celles-ci (Chimie, Industrie alimentaire, Papier) moyennant une réduction du pouvoir d'achat.

RAPPROCHEMENT EMPLOYÉS-OUVRIERS

Des négociations communes ont eu lieu dans la Chimie, le Papier et le Pétrole. Dans les autres secteurs, le rapprochement semble plus difficile. Cependant, pour le Métal, un groupe de travail sera mis en place afin de rapprocher les conditions de travail ouvriers-employés.

Jean-Marc Lepied



CP207 Chimie

<http://www.emploi.belgique.be/CAO/207/207-2019-010210.pdf>

Les différents accords sont disponibles sur internet mais n'hésitez pas à demander des explications à vos délégués syndicaux CNE.



CP209 Métal

<http://www.emploi.belgique.be/CAO/209/209-2019-010438.pdf>

Pour les autres secteurs (CP211 Pétrole, CP219 Organismes de contrôle agréés, CP221 Production papier, CP222 Transformation papier, CP224 Non-ferreux), les accords ne sont pas encore enregistrés au Moniteur Belge mais peuvent être obtenus auprès de vos délégués ou du permanent régional.



CP210 Sidérurgie

<http://www.emploi.belgique.be/CAO/210/210-2019-010280.pdf>



CP214 Textile

<http://www.emploi.belgique.be/CAO/214/214-2019-010247.pdf>



CP220 Industrie alimentaire

<http://www.emploi.belgique.be/CAO/220/220-2019-010414.pdf>

Pour le Gaz-Elec, vu les conflits dans le secteur, les négociations vont seulement débuter.

UN ACCORD SECTORIEL POUR 460.000 EMPLOYÉS

La commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) est celle qui occupe le plus d'employés pour le secteur privé. On y retrouve plus de 30 sous-secteurs avec des activités économiques différentes.

Un accord a été conclu le 01/07/2019 qui permet entre autres d'optimiser l'augmentation du pouvoir d'achat. Il faut rappeler que les interlocuteurs sociaux ne disposent pas d'une totale liberté de négociation puisque la marge d'augmentation du coût salarial a été limitée à 1,1% pour 2019-2020.

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

Pouvoir d'achat

Les barèmes et les salaires effectifs sont augmentés de 1,1% au 01/09/19. L'application peut cependant être modalisée selon la situation. Pour les employés au-dessus des barèmes sectoriels, l'augmentation salariale peut être octroyée sous forme d'avantage équivalent. Dans les entreprises où une délégation syndicale est présente, il faut cependant l'accord de celle-ci. Dans les entreprises sans délégation syndicale, il faut une information écrite de l'employeur au plus tard au moment du paiement des salaires de septembre 2019. L'avantage, quel qu'il soit, doit de toute manière être récurrent à partir du 01/01/2021. L'avantage équivalent doit correspondre au coût salarial pour une augmentation des salaires bruts de 1,1%. Cependant, si du personnel ouvrier bénéficie d'une pension complémentaire dans l'entreprise, l'augmentation de 1,1% est octroyée sous forme de prime annuelle temporaire payée en décembre. Pourquoi temporaire ? Parce que la loi sur les pensions complémen-

taires impose la suppression des différences de traitement entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire pour le 01/01/2025. La prime temporaire sera donc à terme transformée en contribution au deuxième pilier mis en place par sous-secteur pour réaliser cette harmonisation. Ceci ne concerne pas les employés qui bénéficient déjà d'une pension complémentaire équivalente à celle des ouvriers. Point d'attention important également, les employés payés au barèmes sectoriels bénéficient dans tous les cas de l'augmentation de 1,1% au 1er septembre et bénéficieront également de l'harmonisation nécessaire en matière de pension complémentaire.

Droits à la formation

Le nombre de jours de formation est progressivement majoré. Dans les prochains accords, cette progression devrait être poursuivie pour atteindre à terme 5 jours de formation par an. Un bémol et regret, pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, le nombre de jours reste limité à 4 sur 2 ans comme le permet la Loi Peeters. Voir tableau.

Les travailleurs des entreprises avec délégation syndicale pour lesquelles il n'y a pas de plan de formation ont un droit individuel garanti de 4 jours sur l'ensemble des jours.

Frais de déplacement

La principale nouveauté est l'introduction

de l'indemnité vélo à partir du 01/07/2020, même si celle-ci est limitée à 0,10€ par km, 40 km maximum aller-retour. C'est déjà un premier pas qui fut particulièrement difficile à obtenir. Le secteur recommande également l'application du budget mobilité lorsqu'il est sollicité par des membres du personnel.

Crédit-temps

Les dispositions activées par le secteur sont reconduites, en sus du dispositif général. Il s'agit des possibilités de crédit-temps pour soins à un enfant jusque 8 ans, soins palliatifs ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et des possibilités de crédit-temps formation.

Diminution de temps de travail en fin de carrière et possibilités de RCC (pré-pension)

Tous les travailleurs du secteur privé ont droit à une réduction des prestations à mi-temps ou une réduction d'1/5ème à durée indéterminée à partir de 60 ans si la carrière est de minimum 25 ans. L'accord sectoriel permet en plus une réduction d'1/5ème temps à partir de 55 ans et une réduction 1/2 temps à partir de 57 ans sous certaines conditions. Une prime du fonds social est octroyée en sus de l'indemnité ONEM pour les réductions à 1/5ème. L'âge pour le régime général de RCC (pré-pension) est de 62 ans. L'accord sectoriel permet un départ en RCC à 59 ans pour les métiers lourds ou le travail de nuit et 59 ans pour les carrières longues, moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Attention aux conditions de carrière nécessaires, quel que soit le régime.

Claude Lambrechts

Droits à la formation

	2020-2021	2022-2023
Entreprises de + de 20 travailleurs	5 jours en moyenne	6 jours en moyenne
Entreprises de 10 à 20 travailleurs	4 jours en moyenne	4,5 jours en moyenne
Entreprises de moins de 10 travailleurs	4 jours en moyenne	4 jours en moyenne

Non Marchand DU CHANGEMENT DANS LE NON MARCHAND

Stéphanie Paermentier a endossé une nouvelle fonction depuis le début de cette année sociale : Secrétaire Nationale du Non Marchand. Rencontre.

Alors, même pas peur de cette nouvelle fonction ?

Au moment où les nouveaux gouvernements s'installent, avec une vision budgétaire pour les 5 ans à venir plus que globalement défavorable aux secteurs du Non Marchand dont ils ont la compétence, je vis la joie de m'installer en douceur (quel euphémisme) au Secrétariat National de ces mêmes secteurs. Avez-vous lu ces quelques centaines de pages qui nous informent du menu politique de ces 5 prochaines années ? Vous êtes-vous interrogés à propos du contenu de ces fameuses Déclarations de Politique Générale ? En quoi cela vous concerne, nous concerne, travailleurs, usagers du Non Marchand ?

En tant que Nationale tu as dû lire tous ces textes ?

Lire mais aussi analyser : vérifier si les travailleurs des secteurs du Non Marchand y sont reconnus comme artisans de la cohésion, d'une société plus juste et solidaire, à l'abri des appétits gourmands du secteur commercial. Car c'est bien le projet que défendent avec assiduité les délégués de la CNE Non Marchand. Et il faut comparer ces lignes avec le memorandum Non Marchand de la CNE : en quoi les revendications des travailleurs du terrain ont-elles été entendues ?

Les politiciens ont -ils compris l'urgence sociale et les besoins du Non Marchand ?

Rien de moins sûr. Certaines de ces lignes sont totalement fades, peu explicites, peu ambitieuses, peu claires et souvent muettes.

Que signifient-elles en termes de maintien et d'augmentation des emplois non marchand ? D'amélioration des conditions de travail ? De qualité de service à la population, et particulièrement aux plus fragilisés ? Un accord social wallon pourra-t-il être négocié ?

Nous avons été très peu entendus : les situations budgétaires de ces trois entités fédérées sont alarmantes. La faute à qui ? Certainement pas aux éducateurs, puéricultrices, aides familiales, animateurs culturels, à tous les métiers qui composent la palette riche et diversifiée des services rendus à la population.

Et donc, en tant que Secrétaire Nationale, que peux-tu faire ?

Faire en sorte que les enjeux soient appréhendés, compris, par les militants des secteurs du Non Marchand. Qu'ils puissent informer leur base, leurs collègues. Les projets défendus par les nouveaux gouvernements répondent-ils à leurs préoccupations ? Quelles sont leurs priorités ?

Envisager de sortir du cadre, du goulot d'étranglement budgétaire vers lequel ces visions politiques vont nous mener. Remettre ces priorités à l'agenda politique.

Un défi à porter seule ?

Je débute une belle aventure collective, grâce à l'énergie fournie par les représentants des travailleurs, leurs permanents, les travailleurs eux-mêmes. Pour faire face et affronter ces enjeux (connus, nouveaux, émergents), pour répondre aux défis imposés par le contexte politique et le climat social avec les employeurs. Voyez-vous, comme moi, cette force formidable ?

*Propos recueillis
par Marie-Agnès Gilot*

Des titres-services dans l'accueil de l'enfance : une vieille (mauvaise) idée du cdH, recyclée par l'arc-en-ciel

Le projet du gouvernement wallon prévoit le déploiement des titres-services dans le secteur de l'Accueil extra-scolaire. Objectif ? Amplifier l'offre afin d'améliorer les chances de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Si l'objectif est louable, nous dénonçons fortement la méthode. Les titres-services ont un coût énorme pour les autorités publiques, non seulement le coût de leur « émission » mais aussi de déductibilité fiscale.

Ce serait aussi détricoter le travail immense qui a été fait pour sécuriser et professionnaliser le secteur de l'Accueil extra-scolaire et le sortir d'un amateurisme laissant libre cours à des pratiques limites au niveau social.

ECONOCOM UN DÉLÉGUÉ CNE LICENCIÉ

En juillet dernier, un délégué CNE d'ECONOCOM a été licencié. Son équipe a dès lors décidé de se mobiliser contre ce licenciement.

Comment s'est passé votre licenciement ?

L'annonce du licenciement - qui est irrégulier - s'est produite le 25/07/19. J'ai été interpellé par téléphone quelques instants auparavant. La direction souhaitait me rencontrer en vue de me présenter un dossier sensible. A cet instant, je rédigeais, à l'attention des membres du Comité d'Entreprise européen, un texte pour prendre position sur la dénonciation des accords européens -entrepris par la direction centrale, et les suites à y donner. La direction, que j'avais rejoint dans un bureau spécifique, m'attendait la mine sévère. Elle m'annonce qu'il s'agit d'un licenciement et que ce licenciement est le mien. J'écoute, dans un premier temps sans réagir et je crois rêver. La directrice des ressources humaines a décidé de ne pas parler et laisse son assistante énumérer les conséquences de la décision prise par le Comité de direction. Pendant la litanie des " tu peux choisir ceci, tu peux faire cela, etc. " j'interviens et je signale simplement à la direction qu'elle n'a pas le droit de me licencier de cette façon. Un dialogue de sourd débute.

Quelle a été votre réaction ?

Je ne m'attendais pas à une décision aussi abrupte. Il n'y avait aucun signe avant-coureur ; sinon, ils l'étaient tous depuis des mois, voire des années. La seule réaction que j'ai marquée envers la direction au moment du fait, c'est la date choisie qui correspond à la limite des 20 ans de carrière. " Je pouvais me douter que vous choisiriez ce moment pour m'éliminer mais vous faites fausse route. Vous ne pouvez pas m'éliminer de la sorte." J'ai rejoint le bureau syndical en faisant un détour par le bureau de collègues pour leur signaler la nouvelle et j'ai aussitôt envoyé la lettre de licenciement à



l'ensemble des délégués/permanents syndicaux.

Comment l'équipe syndicale a-t-elle réagi ?

Les délégués syndicaux, pour la plupart, étaient en vacances et j'ai reçu assez vite des échos de plaintes mais je savais que notre permanent était accessible et disponible. C'est avec lui que j'ai installé instantanément les premières stratégies d'actions. L'équipe syndicale réduite s'est manifestée le lendemain matin et nous nous sommes réunis en dehors de l'entreprise pour organiser la première action syndicale en vue d'élaborer une séance d'information envers le personnel pour l'inciter à se mobiliser, à se positionner et pourquoi pas bloquer l'accès des bureaux. La délégation syndicale s'active : rédaction, traduction, illustration, impres-

sion de tracts, préparation des drapeaux, appel aux forces vives et progressistes. L'organisation s'est déroulée de façon spectaculaire et le 30 juillet, l'accès aux bureaux était entouré de 70 militants distribuant des tracts aux travailleurs des deux bâtiments que détient l'entreprise dans le zoning de Zaventem. Les permanents syndicaux ont rencontré la direction d'Econocom en vue de réclamer ma réintégration selon un mode résolument ouvert. La direction a refusé en s'appuyant sur des motifs fallacieux. Le 23 août s'est déroulée une nouvelle action devant les bureaux de l'entreprise qui a été relayée par la presse. La direction a accepté de recevoir un contingent de syndicalistes dont je faisais partie pour parvenir au même résultat : pas de réintégration envisageable. Une manifestation s'est tenue devant les bureaux d'un des clients d'Econocom - la STIB - qui utilise du personnel de l'entreprise sans s'interroger sur les conditions de travail des employés externalisés. Un tract a été distribué en vue d'interpeller le personnel pour l'informer et lui expliquer la raison de la manifestation.

Où en est le dossier actuellement ?

La direction a finalement versé une indemnité correspondant, à peu près, à l'obligation légale dans un cas de licenciement de travailleur protégé pour espérer mettre un point final à sa décision de licencier un représentant du personnel valablement élu. Une séance de conciliation est prévue au ministère de l'emploi en commission paritaire.

Quelles sont les perspectives d'avenir pour ce dossier ?

J'espère que ce dossier, alimenté par d'autres cas (Fnac - Kone - Mercedes), pourra éclaircir la façon dont sont traités les représentants du personnel et combien il est facile pour une multinationale de se débarrasser des organes qui ont pour fonction de défendre les règles démocratiques, les principes de droit au sein du monde du travail.

Propos recueillis par Alice Mazy

ELECTIONS SOCIALES 2020

Syndiquées pour l'égalité, candidates pour l'égalité

Renouvelés tous les quatre ans au moment des élections sociales, le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection, constituent un lieu de discussions en entreprise.

S'ils ne jouissent que de compétences décisionnelles limitées, ils jouent un rôle important en matière de contrôle de l'application de la législation au sein de l'entreprise, de consultation et surtout d'information.

Où sont les femmes ?

Les femmes sont actives sur le marché de l'emploi. En moyenne, 75,3% des femmes âgées entre 25 et 49 ans ont un emploi en Belgique. Le taux d'emploi des femmes augmente dans toutes les catégories de 20% ou plus. Mais on observe un déficit stagnant depuis 2012 dans le nombre de candidates aux élections sociales. L'accroissement du nombre de candidates ne suit pas l'accroissement du taux de l'emploi féminin. Dans de nombreuses entreprises, la concertation sociale est principalement dévolue aux hommes et des accords relatifs à une répartition équilibrée des mandats au sein du Conseil d'entreprise et du Comité pour la prévention et la protection au travail ne sont pas conclus systématiquement.

La sous-représentation des femmes reste un problème et ce déficit met à mal la prise en charge de problèmes en entreprise comme ce-

lui de la flexibilité, de la mobilité, de la garde des enfants, des classifications de fonctions neutres, de l'écart salarial dans les barèmes.

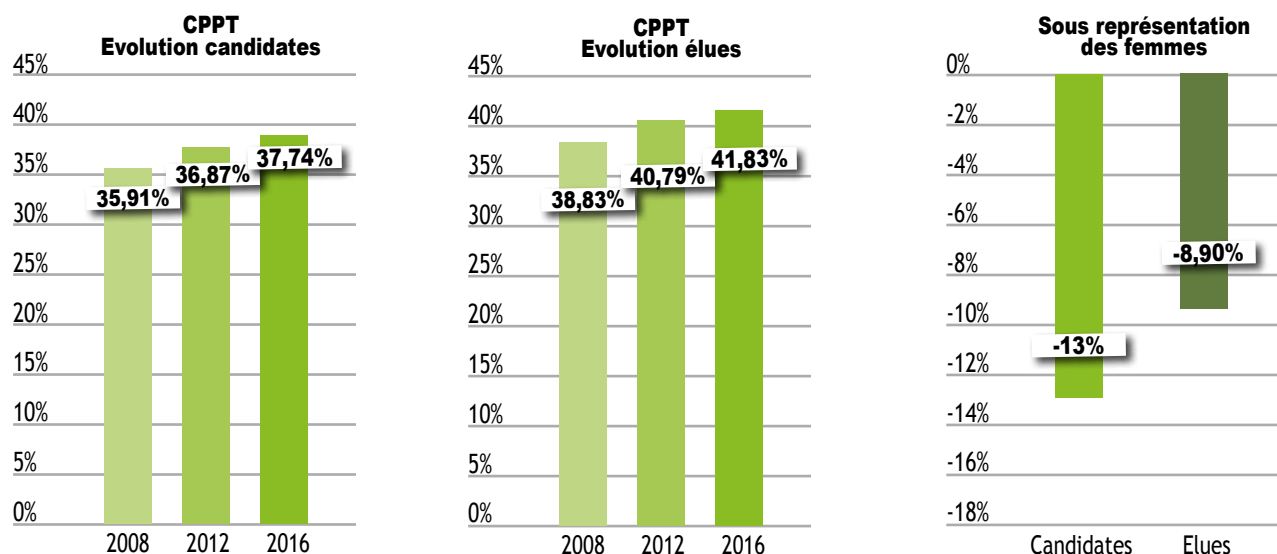
Deux nouveaux outils

Les autorités sont conscientes de ce problème et souhaitent que les choses changent à partir de 2020. Concrètement, après les élections sociales de mai 2020, les entreprises devront établir une liste reprenant le nombre de candidates et de candidats ainsi que le nombre définitif d'élués et d'élus et ce, tant au Conseil d'entreprise qu'au Comité pour la prévention et la protection au travail. Elles seront également tenues de remettre cette liste au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Les autorités espèrent ainsi conscientiser les sociétés et initier des discussions au sein de celles-ci. À partir de 2020, le SPF ETCS procédera par ailleurs à une analyse par secteur. Les chiffres seront ensuite transmis au Conseil National du Travail, qui proposera des mesures générales pour une répartition plus équilibrée des mandats.

Réussir

Il va sans dire que les chiffres proposés par les employeurs dépendront de notre dynamisme et de nos engagements. La balle est dans votre camp.

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	Ont participé à ce numéro		
	Centrale Nationale des Employés	Emmanuel Bonami	Marie-Agnès Gilot	Claude Lambrechts
		Etienne Lebeau	Martine le Garroy	Jean-Marc Lepied
				Alice Mazy
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes		
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard		

GRETA ET LES SATRAPES

(et nous)

Le mépris, la sympathie, l'engagement. Il y a face à Greta Thunberg trois attitudes. Macron, Trump, Francken et beaucoup d'autres hommes bouffis de pouvoir ont choisi la première : le mépris pour cette « adolescente ». Remarquez ceci : comme l'imbécile de la fable qui regarde le doigt quand le sage montre la lune, ces satrapes parlent énormément de Greta, mais n'ont apparemment rien à dire sur le climat.

La seconde attitude est beaucoup plus répandue : c'est la sympathie et l'admiration pour la jeune femme et pour son discours. Des millions de gens se sont mis en marche derrière elle, et derrière les dizaines d'autres jeunes grévistes pour le climat qui se sont levés aux quatre coins du monde. Cette sympathie fait chaud au cœur, mais peut laisser songeur. Marcherons-nous tous les vendredis de l'année, laissant Monsanto, Nestlé et nos gouvernements accélérer la destruction de la planète ?

Comment passer de la sympathie à l'engagement ? Cette troisième attitude est la plus difficile. Nous savons bien que les « petits gestes » sont nécessaires mais totalement insuffisants. Il faut des engagements collectifs (mon quartier, mon école, ma coopérative...) et des rapports de forces pour imposer des changements aux entreprises et aux gouvernements.

Mais qu'en est-il de l'engagement de votre syndicat ? Voilà une question difficile. Je pourrais l'esquiver en vous parlant des panneaux solaires sur notre toit, mais en réalité cette question peut nous confronter à contradiction profonde. Les syndicats ont été créés (notamment) pour augmenter les salaires. Or si tous les salaires (même les plus gros) augmentent, et que les profits et les rentes ne diminuent pas, la conséquence inévitable est l'augmentation de la consommation et de la pollution. L'hypothèse du « découplage » (consommer plus en polluant moins) relève du conte de fée. Faut-il dès lors, au nom du climat, abandonner les hausses de salaires ? Non. Mais s'arrêter à ce « non » serait irresponsable si on ne l'assortit pas de deux urgences (climatiques autant que sociales) : celle de l'égalité et celle du commun.

On le voit tous les jours, les inégalités menacent la démocratie. Mais elles détruisent aussi l'environnement : un très riche pollue comme 100 travailleurs moyens et comme 1.000 pauvres ; et son opulence impose aux imaginaires des modèles d'hyperconsommation intenable pour la Terre. L'égalité doit plus que jamais être un objectif central de nos négociations et de nos actions. Égalité entre salaires et autres formes de revenus, mais aussi à l'intérieur des grilles salariales. Rien ne justifie, n'en déplaise à Dominique Leroy ou à Stéphane Moreau, qu'un patron gagne 20 ou 100 fois ce que gagne une femme de ménage.

Second point : arrêtons de confondre « pouvoir d'achat » et « qualité de vie ». Que me sert d'avoir 100€ de plus, si l'école, le médecin, les déplacements et le logement sont toujours plus chers ? La privatisation et la marchandisation de tout est une spirale mortelle. Il y a une alternative : protéger les biens communs, qui nous libèrent de l'obligation d'acheter tout, tout le temps. Le plus précieux de nos biens communs, et le plus puissant pour protéger le climat, c'est la Sécu. Face au lobby politico-financier qui veut la « rationaliser », nous voulons la développer radicalement. Les 3 syndicats belges ont publié mi-septembre un message important pour le futur gouvernement (« Sécu : ce sont les Recettes qui sont dans le rouge »). Augmenter le bien-être de tous sans alimenter la spirale « marchandiser / privatiser / consommer / polluer » passe par une augmentation des recettes de la Sécu et des cotisations sociales, à rebours de ce qui se fait depuis 30 ans. Cette part socialisée des salaires est un élément-clé face au défi climatique. Qui marche pour le climat doit aussi répéter ce mantra : avec mon salaire net, je vis ce mois-ci ; avec mon salaire brut je vis toute ma vie.

Il n'y aura pas d'espoir pour le climat sans un grand mouvement pour l'égalité et une Sécu largement refinancée.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*

Le texte de la carte blanche

« Sécu : ce sont les Recettes qui sont dans le rouge » est disponible sur notre site www.lacsc.be/cne via ce QR Code.

