

Le droit de l'employé

Actualité

**Nouvelles commissions
paritaires : vos droits
changent de décor**

Chronique juridique

**Événements familiaux
et droit de s'absenter
du travail**



Série élections 2014

Votez pour votre pension

www.cne-gnc.be

AVRIL 2014 n° 4

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat administratif: 52 avenue Robert Schuman - 1400 Nivelles

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

L'image : " Pendez-les haut et court ! "



Le 10 mars dernier, les syndicats dont la CNE mènent une journée d'action contre l'exclusion des chômeurs dans plusieurs villes du pays (lisez notre article en page 15). A Liège, des chômeurs sont symboliquement pendus « car c'est bien comme du gibier de potence que nos dirigeants traitent les sans-emploi ». La pendaison a lieu avec la bénédiction d'une Monica De Coninck et d'un Elio Di Rupo plus vrais que nature. Le gouvernement a en effet durci les règles d'accès aux allocations de chômage, alors qu'il sait qu'il y a, en moyenne dans notre pays, environ 30 demandeurs pour une offre d'emploi. Ces mesures sont absurdes ! Si elles sont maintenues, des milliers de personnes perdront leur droit aux allocations et se retrouveront à charge des CPAS ou tomberont dans la pauvreté. Vous êtes vous-même sans emploi ? N'hésitez pas à vous investir dans la lutte contre l'exclusion des chômeurs, en rejoignant les TSE de la CSC. Contact : pedro.rodriguez@acv-csc.be.

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique

Événements familiaux
et droit de s'absenter du travail

6 Série élections 2014 🗳️

Votez pour votre pension

La Belgique à contre-sens
L'Europe active ses "vieux"

10 Actualité

Nouvelles commissions paritaires :
vos droits changent de décor

11 CPNAE

Les centres de services partagés ont la cote

12 Non Marchand

La défense du Non Marchand passera par une CNE plus forte !

13 Commerce

Victoire contre le travail du dimanche
chez Aldi

14 Services

L'index de mars- Infos services

15 C'est arrivé près de chez vous

SNT : travailleurs sous contrat
aux côtés des sans emploi

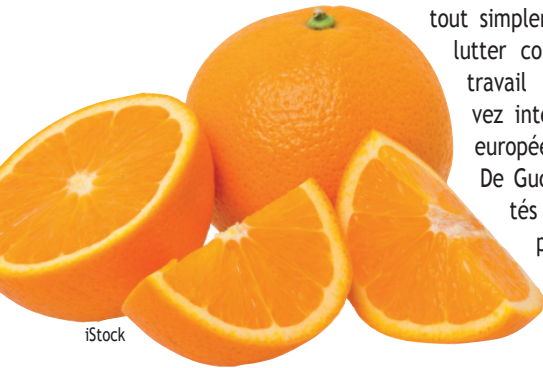
16 Editorial

Nous pouvons arrêter
le Grand Marché Transatlantique

Ça, je peux le faire !

Pressés comme des oranges

Un tiers des oranges et plus de la moitié du jus d'orange vendus dans le monde proviennent du Brésil. Mais ceci ne compte pas pour les cueilleurs d'oranges. Payés au kilo récolté, ils doivent cueillir environ 2 tonnes par jour pour avoir un revenu à hauteur du salaire minimum légal de 9 euros par jour, soit 260 euros par mois. Dans la récolte des oranges comme dans la construction des stades de la Coupe du Monde, les travailleurs brésiliens sont tout simplement exploités. Afin de lutter contre ces conditions de travail indécentes, vous pouvez interpeller le Commissaire européen au Commerce, Karel De Gucht, ainsi que les députés européens, en signant la pétition en ligne : www.pressescommedesoranges.be.



iStock

Marie-Hélène Ska, nouveau visage de la CSC francophone

Pour la première fois dans l'histoire de la CSC, c'est une femme qui devient secrétaire générale de l'organisation. Marie-Hélène Ska succède ainsi à Claude Rolin. « C'est la poursuite d'un engagement militant au service du monde du travail et des exclus des radars du monde économique, de plus en plus nombreux. C'est un appel à donner la parole au monde du travail, porter la parole de celles et ceux qui ont d'abord et avant tout leur salaire pour revenu. » En tant que secrétaire générale, Marie-Hélène Ska participe désormais au Groupe des dix, organe de concertation entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Elle siège également au Conseil central de l'économie (CCE) et suit les affaires européennes.



Le chiffre

60.000 emplois supplémentaires : c'est ce que permettrait de créer une politique climatique ambitieuse en Belgique, à travers les investissements dans la rénovation énergétique, les réseaux électriques intelligents, les énergies renouvelables et les transports respectueux de l'environnement. Le tout, pour réduire la pollution de l'air, notre dépendance aux combustibles fossiles coûteux et contenir les changements climatiques. La Coalition Climat a donc lancé sa campagne pour sensibiliser les femmes et hommes politiques avant et après les élections. Pas convaincu que le défi climatique est aussi une opportunité sociale et économique ? Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous sur www.jobs4climate.be.



Un beau dessin vaut mieux qu'un discours : notre dessinateur-vedette Serge Dehaes passe le relais à son ami Vince... le temps de se remettre d'un accident de moto. Bon rétablissement à lui !



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck
52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91


Ont participé à ce numéro


Julie Coumont • Tony Demonté • Marie-Agnès Gilot • Romuald Geury • Sébastien Robeet • Felipe Van Keirsbilck • Cécile Van Wymersch • Anneta Verstraeten

Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Vince

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

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

 Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

 @CNEGNC

Événements familiaux et droit de s'absenter du travail

Certains événements de votre privée sont incompatibles avec votre présence au turbin ? Vous désirez prendre congé mais vous ne voulez pas gaspiller vos jours de vacances annuelles ? Deux solutions légales sont à votre portée : les congés de circonstance (plus communément appelés « petit chômage ») et les congés pour raison impérieuse.



Les congés de circonstance

Vous avez le droit de vous absenter de votre travail avec le maintien de votre salaire dans certaines circonstances bien précises. Ces courtes périodes d'absence sont ce que l'on appelle « petit chômage » ou « congé de circonstance ». Ces congés peuvent être utilisés pour des circonstances familiales, telle qu'un mariage ou un décès, ou pour remplir certaines obligations civiles (voir tableau page 5).

Quelles sont les conditions ?

Pour avoir droit au salaire garanti, vous devez au préalable avoir averti votre employeur. Si vous ne pouvez pas le faire préalablement, vous êtes tenu de le faire le plus rapidement possible.

Vous n'avez droit à un salaire que dans les cas où vous auriez subi une perte de salaire. En conséquence, si certains événements ont lieu en dehors des heures de travail normales (par exemple un dimanche, pendant les vacances ou une maladie), il se peut que vous n'ayez pas droit au petit chômage. Autre conséquence, une période de vacances ne peut être prolongée en raison d'événements qui se produiraient durant cette période de vacances.

Vous devez par ailleurs utiliser votre absence au travail aux fins pour lesquelles cette absence est autorisée.

Attention !

A noter enfin que, pour l'application des règles qui suivent (notions de mariage, de conjoint, de belle-famille, etc.), la cohabitation légale enregistrée à la commune est assimilée à un mariage. Pour bénéficier de cette assimilation, il faut fournir l'attestation communale établissant l'enregistrement. Le simple ménage de fait n'est donc pas assimilé.

Dérogations prévues dans les conventions

Rien n'empêche l'employeur de vous autoriser à être absent pour une durée supérieure à celle visée dans la législation générale. Beaucoup de commissions paritaires¹ ont effectivement prolongé la durée des absences pour certaines catégories d'événements. Ces commissions paritaires peuvent également stipuler que le petit chômage est accordé pour d'autres motifs que ceux visés ici, par exemple pour un déménagement, pour être témoin lors d'un mariage, etc.

Y a-t-il une réglementation particulière pour votre secteur ? Un module de la CSC permet de le vérifier en ligne : <http://www.csc-en-ligne.be/acvsc.internet.circumstanceholiday.webui/default.aspx?lang=2>.

Y a-t-il une réglementation particulière dans votre entreprise ? Consultez votre règlement de travail et informez-vous auprès de vos délégués CNE !

Les congés pour raisons impérieuses

La réglementation vous reconnaît également le droit de vous absenter du travail pour des raisons impérieuses. Ces absences ne sont en principe pas rémunérées, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur.

Vérifiez sur le site de la CSC s'il existe une réglementation particulière pour votre secteur.



Par raisons impérieuses, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert votre intervention urgente et indispensable, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

Exemples : la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec vous, les dégâts causés à votre habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle, l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque vous êtes partie au procès, tout autre événement que

votre employeur et vous considérez de commun accord comme une raison impérieuse.

La durée de ces absences, qui doivent être préalablement notifiées à votre employeur ou, en cas d'impossibilité, doivent être notifiées dans les plus brefs délais, ne peut dépasser dix jours de travail par année civile.

Il est possible que des dérogations sectorielles ou dans votre entreprise aient été adoptées. On peut songer par exemple au paiement des premiers jours ou à l'extension au-delà des 10 jours. A nouveau, ces déro-

gations sont probablement contenues dans votre règlement de travail et, si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à vous informer auprès de vos délégués.

[Sébastien Robeet](#)

1 Organe de concertation via lequel les organisations syndicales et patronales d'un secteur signent des accords sur les conditions de travail et de salaire (les conventions collectives de travail ou CCT).

Congés de circonstance	
Événement	Législation
Mariage	Mariage du travailleur : deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage.
Le congé de paternité et le congé d'adoption	Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 10 jours , à choisir par lui dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement (« congé de paternité »). (Trois de ces journées sont rémunérées par l'employeur. Les autres sont indemnisées par la mutuelle.) Le droit au congé d'adoption comporte six semaines au maximum si l'enfant, au moment de la prise de cours du congé, n'a pas atteint l'âge de trois ans, et quatre semaines au maximum si l'enfant a déjà atteint l'âge de trois ans. L'exercice du droit au congé d'adoption prend toujours fin au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans et ce, même lorsque cet anniversaire tombe au cours de la prise de ce congé. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.
Décès	Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-parent ou d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur : deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-parent ou d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur. Le jour des funérailles.
Communion solennelle ou fête de la jeunesse laïque	Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée : le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédent ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
Ordnation ou entrée au couvent	Ordnation ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie.
Elections	Assesseur d'un bureau de vote ou de dépouillement (élections communales, provinciales, fédérales, européennes) : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Justice	Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le Juge de Paix: le temps nécessaire avec un maximum d'un jour. Participation à un jury d'assises, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.



Votez pour votre pension !

En mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un enjeu de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En avril, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent votre pension.

La « menace » des pensions plane continuellement au-dessus de nos têtes, bien avant qu'elles ne soient grisonnantes. C'est mathématique : de plus en plus de vieux + de moins en moins de jeunes = des retraites bientôt impayables. Du moins, si on isole le problème de son contexte, ce qui n'a évidemment aucun sens pour les questions de société.

La Belgique à contre-sens

Aujourd'hui, tout le monde ou presque est persuadé qu'il faut travailler plus longtemps et épargner pour sa propre pension. À l'heure du chômage de masse et des dérives de la finance, c'est pourtant tout l'inverse qu'il faut faire.

Chez nous, les pensions relèvent entièrement de la compétence fédérale. Ce sont donc les gouvernement et Parlement fédéraux qui déterminent toute la politique des retraites, sous l'initiative du ministre des Pensions, actuellement incarné par le libéral flamand Alexander De Croo (Open VLD). Depuis plusieurs années, cette matière est en perpétuel débat et les réformes, plus ou moins importantes, se succèdent. Dernières en date : le recul de la pension anticipée de 60 à 62 ans et les restrictions en matière de prépension décidés fin 2011¹. Et, tout récemment, quelques modifications concernant la pension de survie et une amélioration de la pension minimum, notamment. On n'attend plus de nouvelles mesures avant les prochaines élections, car la campagne électorale n'est pas un moment propice pour annoncer des décisions généralement impopulaires. Mais le groupe de travail installé par le ministre De Croo planche toujours sur le sujet.

Quelles seront les décisions prises par le prochain gouvernement ? Tout dépend évidemment des partis qui seront au pouvoir après le 25 mai. Si les solutions proposées varient d'une tendance politique à l'autre, sur le fond, tous affirment qu'on ne peut pas continuer comme ça. En effet, l'idée que nos pensions sont devenues impayables et que nous sommes tous assis sur une bombe à retardement est malheureusement bien ancrée dans l'esprit des gens. Le débat se limite donc à savoir comment réduire le nombre de personnes à la retraite et les dépenses de l'Etat pour verser les pensions.

Nous ne sommes pas sur Terre principalement pour travailler

On peut rester jeune et relativement en forme au-delà de 60 ans et en même temps refuser toute manœuvre visant à prolonger la carrière professionnelle. Certains pourraient nous dire : « N'est-ce pas une erreur économique que de laisser au repos, ces milliers de fringants sexagénaires pleins d'énergie et d'expérience ? ».

Pour répondre à ce genre de remarques, il faut assumer clairement que nous ne sommes pas sur Terre principalement pour travailler (au sens de « travail salarié »). Dès lors la question de l'âge de départ en pension ou en prépension se pose tout différemment. Le droit à la retraite, qui comporte aussi l'interdiction ou la forte limitation du droit au travail rémunéré après un certain âge, rejoint alors au panthéon des grands principes émancipateurs le droit aux congés payés, la semaine de 5 jours (4 jours, bientôt...) et la journée de 8 heures. Ne plus devoir travailler à 60 ans si l'on est en forme n'est ni plus ni moins scandaleux que de ne pas devoir travailler le dimanche ou durant quelques semaines en été. En juillet aussi, le dimanche aussi, on est « suffisamment en forme »... Et tous ces vacanciers, tous ces promeneurs ou siesteurs du dimanche, constituent exactement le même « scandale » économique que les retraités qui jouissent de leur bonne santé pour autre chose que pour rentabiliser le capital d'autrui.

Le choix de l'âge officiel de la pension et de mécanismes de départ anticipé permettant de quitter le travail plus rapidement sont des choix politiques. Ils doivent être pensés dans la perspective générale de l'émancipation par rapport à l'obligation du travail salarié.



Le bâton pour les plus de 55 ans

Sur le premier point, jusqu'à présent, les politiques belges semblent résister à la pression de la Commission européenne pour reculer l'âge légal de la pension, fixé à 65 ans chez nous (lire en page 9). Mais un consensus se dégage pour rendre cet âge légal réel. Car dans la pratique, les Belges prennent en moyenne leur pension à 59,6 ans. La priorité pour tous les partis semble donc porter sur le taux d'emploi des 55-65 ans, qui tourne aux environs de 35%.

Pour y arriver, le gouvernement Papillon a déjà limité l'accès à la prépension dans sa réforme de fin 2011. Certains partis parlent également d'instaurer un système de bonus/malus comme aux Pays-Bas, qui récompense celles et ceux qui travaillent au-delà de l'âge légal et pénalise celles et ceux qui partent avant. En réalité, il existe déjà un système de bonus pension chez nous, qui augmente la pension des personnes qui continuent à travailler après l'âge de 62 ans ou après une carrière d'au-moins 44 années civiles. Quant à celles qui prennent leur pension sans avoir atteint une carrière complète de 45 ans, elles sentent bien la différence. C'est d'ailleurs l'une des explications du risque de pauvreté énorme qu'encourent nos aînés. En 2010, une personne sur cinq parmi les plus de 65 ans était considérée comme pauvre. « Beaucoup de gens ont une très petite pension parce qu'ils n'ont pas fait une carrière complète ou qu'ils avaient des revenus trop faibles », commente Michel Wuyts, directeur de la Fédération des préretraités et retraités. Sans assurance complémentaire (lire encadré 8), la pension des Belges est ainsi parmi les plus faibles d'Europe, avec un taux de remplacement d'à peine 33% du dernier salaire brut et 49% du salaire net pour un cadre.²

Ainsi, jusqu'à présent, les politiques menées pour répondre au défi des pensions se concentrent sur l'allongement des carrières, qu'on stimule surtout en punissant celles et ceux qui souhaitent partir à un âge qui leur permet de profiter de la vie.

Tant qu'il y aura des chômeurs, il faudra des pensionnés

Si on appréhende le système des pensions de manière isolée, cette vision peut sembler lo-

gique : puisqu'on vit plus longtemps, il faut travailler plus longtemps. Non seulement on est en droit de réfuter cet argument sur le fond (nous ne sommes pas sur Terre principalement pour travailler : lire encadré 6), mais en plus, il est imbécile d'envisager la question des retraites indépendamment du contexte dans lequel elle se pose. Certes, le nombre de pensionnés augmente et celui des « actifs » diminue. Mais, surtout, il y a dans notre pays 600.000 personnes de moins de 55 ans qui sont privées d'emploi. Au lieu d'obliger les « vieux » à travailler plus longtemps, donnons aux jeunes les emplois qu'ils attendent ! L'argent économisé en allocations de chômage sera largement suffisant pour payer les pensions.

Au lieu de cela, on préfère retarder l'âge de départ à la retraite, condamnant par la même occasion les travailleurs âgés qui se font licencier à rejoindre les chômeurs. Car non seulement on sait que les entreprises ne s'adaptent pas suffisamment pour rendre les fins de carrière moins pénibles, mais en plus elles rechignent à garder ou à embaucher des plus de 50 ans. Ceux-ci seraient « moins rentables » car plus lents au travail... et surtout plus chers en salaire. En Belgique, en effet, les grilles barémiques font progresser les salaires avec l'ancienneté ; en fin de carrière, un travailleur gagne donc plus qu'à ses débuts. La solution prônée ? Freiner la progression des salaires, évidemment, et diminuer encore plus les cotisations patronales pour les emplois occupés par les plus de 50 ans ! Aménager le travail en fin de carrière est pourtant possible. Récemment, BMW a fait l'expérience d'assigner à l'une de ses chaînes d'assemblage exclusivement du personnel de plus de 50 ans, à l'image de la situation attendue à partir de 2030. Au début, la chaîne de montage des retraités a été moins productive. Mais BMW est parvenu à compenser en opérant 70 changements dans l'ergonomie des postes de travail (nouvelles chaises, chaussures à semelles compensées, loupes, tables réglables, etc.). Au-delà de ces aménagements techniques, d'autres mesures permettent une fin de carrière riche tant pour les travailleuses et travailleurs que l'entreprise. Le plan tandem, par exemple, permet de lever le pied progressivement, tout en passant le relais à un jeune, qui apprend ainsi le métier avec une personne expérimentée. Mais toute ces pistes ne doivent pas occulter la question de fond. Après 30 années de capitalisme et de bénéfices en-

grangés par employeurs et actionnaires, il est temps de redonner aux travailleuses et travailleurs leur part de richesse : le droit de se reposer après le travail lorsqu'ils ont encore les moyens de profiter de la vie. Grâce à une pension digne, sûre et solidaire. Pour cela, nos responsables politiques doivent donner la priorité au financement de la sécurité sociale, via la création d'emplois, des salaires corrects et des cotisations suffisantes. Tout est lié : la réponse au défi des pensions devra donc faire partie d'un projet de société cohérent et basé sur la solidarité.

¹ Sous le ministère de Vincent Van Quickenborne, également Open VLD. Ces mesures entreront en vigueur en 2016 pour l'âge de la pension anticipée et en 2015 pour l'âge de la prépension.
² Le Soir, 14 novembre 2013.

6 mensonges pour démanteler nos pensions

En Belgique, comme partout en Europe, se développe depuis de nombreuses années un discours sur le « choc démographique ». L'augmentation de l'âge moyen de la population belge d'ici à 2030 constituerait une bombe à retardement pour notre système de pension. Pour éviter qu'elle se déclenche, nous serions inéluctablement forcés de travailler plus longtemps ; la prudence commanderait également de souscrire à des assurances-pension privées... En 2005, la CNE avait répondu à ce discours. Dans une brochure mise à jour en 2013, nous montrons que le discours sur le vieillissement est un discours de propagande, qui s'habille d'arguments techniques pour court-circuiter le débat démocratique. Et imposer une seule option : l'option libérale. Envie de comprendre comment et pourquoi on nous ment ? La brochure « 6 mensonges pour démanteler nos pensions » est disponible sur www.cne-gnc.be Publications.



Trois piliers de pension et deux logiques : tous pour tous ou chacun pour soi

On parle de **premier pilier** pour désigner la pension légale, financée grâce aux cotisations à la sécurité sociale. Le montant de votre pension légale varie selon vos années de carrière et votre rémunération. Basé sur la solidarité entre les générations, ce premier pilier fonctionne par répartition : les travailleurs d'aujourd'hui financent les retraites des travailleurs d'hier. Ce système présente de nombreux avantages, dont une plus grande sécurité financière et une meilleure adéquation entre le montant de la pension et le niveau de vie. Du moins, lorsque les politiques en font une priorité et le financent convenablement. Or, ces dernières années, le premier pilier est franchement délaissé, au profit - c'est le cas de le dire - des deux autres...

Le **deuxième pilier** concerne les fonds de pension, sectoriels ou d'entreprise. Votre employeur constitue ainsi une réserve pour chaque travailleuse et travailleur, au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur, versée au moment de la retraite. À grands renforts d'incitatifs fiscaux, ces fonds d'épargne-pension connaissent un grand succès : en septembre dernier, l'encours atteignait le niveau record de 13,31 milliards d'euros. À la même date, 1,335 million de Belges étaient couverts par cette pension complémentaire. Ce second pilier s'est franchement démocratisé depuis sa création, en 1988. Sur les 10 dernières années, on est passé de 13 à 43 plans sectoriels, avec une couverture de plus en plus importante pour les ouvriers dans les

entreprises. Il n'empêche : ce système privilégie les secteurs, les entreprises et les salariés « forts », qui peuvent négocier de l'argent pour ne pas partir les mains vides. Les autres n'ont qu'à se contenter d'une pension légale, de plus en plus menacée par l'abandon politique.

Le **troisième pilier**, enfin, désigne les assurances-pension individuelles. Il fonctionne par capitalisation, tout comme le deuxième pilier : il s'agit d'épargner tout au long de sa carrière pour sa propre retraite. Chacun constitue ainsi sa réserve d'argent pour lui-même. C'est le système imaginé à la moitié du 19ème siècle, lorsque l'Etat commence à se préoccuper de la survie des ouvriers trop âgés pour travailler. Très vite, la capitalisation montre ses limites : non seulement elle n'est accessible qu'aux travailleurs qui gagnent suffisamment d'argent pour pouvoir en mettre de côté, mais en plus elle n'est pas sûre financièrement. Soumis à l'inflation et à la dévaluation de la monnaie, le niveau de la rente n'est en effet jamais garanti. La crise financière de 2008 et la perte de valeur de certains placements, du jour au lendemain, vient de le rappeler sévèrement. Mais la propagande libérale, qui fait constamment planer la menace de pensions bientôt impayables par l'Etat, fonctionne. Les gens craignent que leur niveau de vie s'arrête avec leur carrière professionnelle, et alimentent un marché de plus en plus juteux.



L'Europe active ses "vieux"



Sous la pression de la Commission européenne, pratiquement tous les gouvernements ont durci leur système de pension depuis 2008. Une fois de plus, la crise est l'occasion de faire régresser les droits sociaux.

Formellement, la Commission européenne n'a aucun pouvoir sur notre pension. Les systèmes de retraite relèvent de la compétence des gouvernements nationaux : chaque Etat membre décide de quel système de pension peut bénéficier sa population. Mais dans la pratique, les choses ne sont pas si claires. Chaque année, la Commission européenne fait des recommandations personnalisées aux Etats. Celles-ci ne sont pas contraignantes, mais leur influence est certaine (lire encadré ci-dessous). Pour nos pensions aussi donc, il est essentiel d'élire les bonnes personnes au niveau européen.

Elus en 2009, les partis qui gouvernent l'Europe actuellement sont majoritairement à droite de l'échiquier politique. En 2012, « Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle », la Commission européenne a présenté son Livre blanc, reprenant sa stratégie en matière de pensions. Elle propose essentiellement deux choses : « adapter l'âge de départ à la retraite à l'espérance de vie » et développer les régimes de retraite complémentaires privés par des incitants fiscaux ou autres. Autrement dit, reculer l'âge de la pension et renforcer ce qu'on appelle les deuxième et troisième piliers de pension (lire encadré en page 8). La Confédération européenne des

syndicats a évidemment réagi très négativement à ces propositions : « La CES déplore que rien ne soit dit sur la manière de renforcer les systèmes publics de pension, qui, fondés sur la solidarité inter et intra générationnelle, sont les plus à même de garantir le revenu des retraités. Pour la CES, ce renforcement passe par l'augmentation de leurs ressources, à savoir par la priorité donnée aux investissements favorisant la croissance, au développement de l'emploi de qualité, c'est-à-dire non précaire et des salaires adéquats ».

La crise zappe les interlocuteurs sociaux

Il y a quelques mois, une étude européenne a fait un constat alarmant : suite à la crise financière de 2008, 15 Etats membres ont mené des réformes de leur système de pension, où les interlocuteurs sociaux n'ont eu aucune influence sur le résultat final. Alors que ce dossier les concerne au plus haut point, les représentants des travailleurs n'ont tout simplement pas eu leur mot à dire. Dans quatre pays, ils n'ont même pas été impliqués dans les discussions (Chypre, Grèce, Portugal et Roumanie). Dans onze pays dont la Belgique, ils ont été consultés mais sans aucun impact sur le résultat. Dans cinq pays,

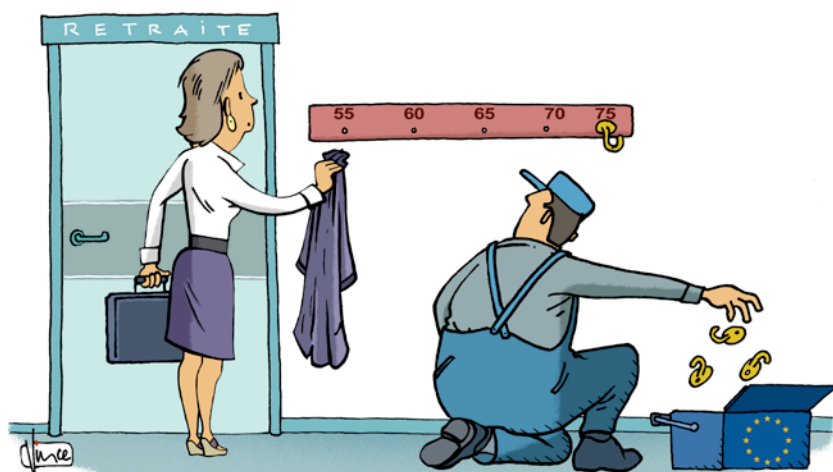
les syndicats ont obtenu seulement certaines concessions. Au final, ils n'ont eu une réelle influence sur les réformes des pensions que dans 3 pays, qui disposaient d'une marge budgétaire plus confortable (la Norvège, la Finlande et l'Autriche).¹ C'est évidemment très inquiétant : depuis 2008, les gouvernements européens réforment leur système de pension, sous la pression de la Commission européenne qui impose des restrictions budgétaires et au mépris des syndicats. Résultat : un peu partout en Europe, on observe le recul de l'âge légal du départ à la retraite, de nouvelles limites aux départs anticipés, l'augmentation des contributions ou encore une diminution du montant de la pension via le gel des indexations. Bref, rien de bon pour nos vieux jours. Comble de l'ironie, en octobre dernier, le Conseil européen et la Commission ont insisté sur l'importance du dialogue social, tant au niveau européen que national. Le 25 mai, ils n'auront de toute façon pas d'autre choix que d'écouter la voix de leur population.

¹ "Social partners' involvement in pension reform", Eurofound, octobre 2013.

² Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2013, 29 mai 2013.

La Belgique « doit faire pire », selon l'Europe

L'Europe a remis ses dernières recommandations en mai 2013. À propos de notre système de pension, elle invite la Belgique à « accentuer ses efforts pour combler l'écart entre l'âge légal et l'âge effectif de départ à la retraite, notamment en réalisant rapidement la suppression progressive des systèmes de départ anticipé ; à appuyer les réformes des systèmes de sécurité sociale des personnes âgées par des mesures de soutien à l'emploi et par des réformes du marché du travail propices au vieillissement actif ; à hâter l'adoption d'une décision visant à lier l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie ». ² Ainsi, la réforme du gouvernement Papillon fin 2011 (lire en page 7) n'est pas suffisamment régressive aux yeux de la Commission européenne.



Nouvelles commissions paritaires : vos droits changent de décor

Un accord vient de concrétiser trois nouvelles commissions paritaires : les CP 335, 336 et 337, de leurs petits noms, sont désormais instituées. La commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, également appelée CPNAE ou CP 218, sera, quant à elle, bientôt absorbée par la CP 200. Mais, au fait, qu'est-ce qu'une commission paritaire et à quoi sert-elle ?

Une commission paritaire est un organe qui réunit patrons et syndicats d'un même secteur d'activité : les banques, les soins de santé, le commerce de détail alimentaire, la chimie, l'audio-visuel... Toutes les entreprises qui relèvent d'un même secteur d'activité appartiennent à une même commission paritaire. Les organisations syndicales y participent pour représenter les travailleuses et travailleurs, tandis que les organisations d'employeurs y défendent les intérêts des patrons. L'ob-

jectif est d'établir des règles communes pour l'ensemble du secteur, en matière de conditions de travail et de salaire. Lorsque les discussions aboutissent à un accord, les membres de la commission paritaire signent une convention collective de travail, couramment appelée CCT. Celle-ci s'applique alors à toutes les entreprises qui relèvent de la commission paritaire.

L'effort de quelques-uns, payant pour tout le monde

L'intérêt de ces conventions collectives est d'obtenir des conditions de travail et de salaires correctes pour toutes les travailleuses et travailleurs d'un même secteur. Certains d'entre eux sont en effet embauchés dans de

petites structures, sans représentation syndicale ou sans rapport de force suffisant face à l'employeur. Les conventions sectorielles leur garantissent alors un socle de droits. Une entreprise ne peut en effet jamais négocier moins que la convention sectorielle. Par contre, rien n'empêche les représentants syndicaux d'une entreprise d'aller chercher plus, si le rapport de force leur est plus favorable.

Les organisations syndicales, qui défendent les intérêts des travailleuses et travailleurs dans ces CP, sont financées par les cotisations de leurs membres. Mais les accords qu'elles obtiennent profitent à l'ensemble des salariés, même celles et ceux qui ne sont pas affiliés à un syndicat. Evidemment, plus les organisations syndicales ont des travailleurs qui les soutiennent, plus elles sont crédibles aux yeux du banc patronal et parviennent à obtenir de bons accords. N'hésitez donc pas à sensibiliser vos collègues qui n'auraient pas encore sauté le pas... Pour récompenser l'effort de nos affiliés, nous obtenons, dans certains secteurs, des primes syndicales. Versées une fois par an, elles remboursent une partie des cotisations. Vérifiez auprès de votre délégué ou de votre secrétariat CNE si vous y avez droit !

Julie Coumont

Des CP différentes pour les ouvriers et les employés

On distingue trois types de commissions paritaires : celles qui concernent les ouvriers (CP 100 et quelques), celles qui concernent les employés (CP 200 et quelques) et les mixtes, qui concernent les deux (CP 300 et quelques). Les discriminations entre les ouvriers et les employés sont dénoncées depuis des décennies. Deux d'entre elles (le régime de licenciement et le jour de carence) ont enfin été supprimées le 1er janvier 2014, mais nous sommes encore loin d'un statut commun. Lorsqu'un employeur embauche, il doit donc toujours choisir un des deux statuts, qui sera déterminant pour identifier la commission paritaire à laquelle la personne sera rattachée.

Trois petites nouvelles et une grande disparue

Dès que les désignations des mandats seront parues au Moniteur belge, toutes les nouvelles commissions paritaires pourront fonctionner (la CP 336 fonctionnant déjà).

CP 335 Il s'agit de la « commission paritaire pour la prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants » ; autrement dit, les organismes sociaux (caisses d'allocations familiales, secrétariats sociaux, institutions de recherche...).

CP 336 Cette commission concerne les employés de professions libérales (avocats, médecins, notaires...). Contrairement aux deux autres nouvelles CP, elle fonctionne depuis quelques années déjà.

CP 337 C'est la « commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand », compétente pour les employeurs et travailleurs du secteur non-marchand qui ne sont pas déjà repris dans une autre CP.

La CP 200 absorbe la CP 218 Compétente pour toutes les entreprises qui ne relèvent pas d'une autre CP, la « commission paritaire auxiliaire pour employés » ou CPAE (CP 200) reprend toutes les conventions conclues au sein de la CP 218, qui sera alors supprimée. Si vous relevez actuellement de la CP 218, rien ne changera pour vous donc, à part le numéro de votre commission paritaire.

Les centres de services partagés ont la cote

Les centres de services partagés (CSP) sont un mode d'organisation qui vise à améliorer la performance des fonctions support, essentiellement par une réorganisation menant à une certaine concentration des ressources en un lieu, sous une direction unique. Le principe est de regrouper dans une même entité un service auparavant pris en charge par différentes filiales ou divisions du groupe. La croissance de l'offshoring, une forme de délocalisation des services, est forte ces dernières années au niveau européen et la Belgique n'échappe pas au phénomène.

Centraliser une série de services opérationnels dans des centres de services partagés est un mouvement qui s'inscrit dans un contexte plus général d'émergence de « Nouvelles Formes d'Organisation ». Dans cette recherche d'une meilleure configuration opérationnelle, les entreprises se tournent vers des modèles offrant le meilleur calcul coût/avantages. Dans la pratique, il s'agit de déménager, entre autres, les services internet,

la programmation et le développement informatique, certaines fonctions administratives, une partie des ressources humaines, le domaine des services financiers, le service à la clientèle... qui se voient absorbés par les centres de services partagés.

La plupart des entreprises se recentrent alors sur leur cœur de métier, quitte à réduire drastiquement le budget de leurs fonctions support. Les fonctions stratégiques à fort potentiel de croissance restent maintenues ou développées et peuvent être pourvues par du personnel déjà en place. Malheureusement, une réallocation des ressources et du capital humain n'est pas systématique. Dans les faits, l'employeur va invoquer la raréfaction des talents au sein de l'entreprise pour recruter, à l'extérieur, le personnel qui va occuper ces postes de cœur de métier, plutôt que de prévoir une formation en interne pour développer les compétences du personnel en place.

À la clé, de substantielles économies et une meilleure qualité des services, vraiment ?

Selon une étude Hackett, 78% des entreprises européennes disposent aujourd'hui d'un centre de services partagés (CSP) contre 40%, il y a dix ans. La mise en place de centres de services partagés constitue, pour l'entreprise, un changement profond, générateur de stress et d'insécurité. Le gros point noir reste l'aspect social : la création d'un CSP suppose des transferts et des départs et les employés craignent pour leur emploi. Comme ce modèle repose sur la spécialisation des tâches, l'employé n'est dédié qu'à un seul processus, par exemple uniquement la facturation pour un CSP de comptabilité. Auparavant, ce même employé pouvait s'occuper de toute la gestion comptable de l'entreprise. Le travail devient donc plus taylorisé.

Les groupes multinationaux américains font une utilisation très poussée des CSP situés dans des pays à bas coût. On les trouve notamment en République Tchèque, Hongrie,

Roumanie et Slovaquie pour la comptabilité et en Irlande, pour des raisons fiscales.

La mise en place d'un CSP est longue ; il faut compter entre 12 et 18 mois et attendre entre 3 et 5 ans pour espérer un retour sur investissement !

Quelles sont les conséquences pour les employés ?

Malheureusement, les impacts de telles pratiques sur les employés ont rarement été considérés systématiquement dans les recherches. Ce changement d'organisation s'accompagne en tout cas toujours de suppressions de postes. Dans un premier temps, l'employeur fait miroiter aux employés qui le souhaitent, la possibilité de se repositionner dans la nouvelle structure, mais dans la pratique ceci implique un déménagement et une modification de l'organisation personnelle. Dans les faits, très peu d'employés y souscrivent.

La perversité du système consiste à confier le « transfert de dossiers » et la formation de l'équipe qui prendra en charge les tâches dans le CSP aux employés qui, à l'issue de l'opération, verront le contenu de leur fonction vidée. La plupart du temps, les services absorbés disparaissent totalement sans que les services qui absorbent les tâches ne créent le moindre poste.

Les employés qui demeurent dans l'entreprise, « les survivants », quant à eux, subissent en quelque sorte une pression permanente car ils doivent fournir un maximum de productivité, parfois même un surplus de travail, tout en ayant à l'esprit la menace d'une autre délocalisation dans un plus ou moins proche avenir vers un CSP. De manière générale, les perspectives de promotion se détériorent aussi. Tout ceci engendre des effets potentiellement déstabilisants pour le personnel. Afin de limiter ces conséquences, la CNE forme et soutient donc les déléguées et délégués confronté(e)s à la stratégie des CSP dans leur entreprise. Si vous êtes concerné(e), n'hésitez pas à leur en parler !

Anetta Verstraeten



La défense du Non Marchand passera par un syndicat fort!

Si vous recevez le Droit de l'Employé et lisez ces lignes, c'est que vous êtes vous-même déjà affilié ou affiliée à la CNE. La force d'un syndicat, ce sont bien sûr ses membres. Et plus nous serons nombreux, mieux nous pourrons défendre les intérêts non seulement des travailleuses et travailleurs du secteur Non Marchand, mais aussi ceux de ses usagers (patients, parents, citoyens sportifs et culturels...). Bref, l'ensemble de la population.

Le 27 mars dernier, plusieurs milliers de travailleuses et travailleurs du Non Marchand ont manifesté à Bruxelles. Qu'ils travaillent dans les soins de santé, dans le socio-culturel, dans l'accueil de la petite enfance, dans l'aide sociale... ils sont tous inquiets. La dégradation du financement du secteur, la Sixième réforme de l'Etat et l'absence du secteur non marchand dans les priorités politiques francophones « Vers 202 » font craindre le pire : des conditions de travail de plus en plus pénibles, une réduction de l'emploi, la fermeture d'institutions et d'associations, un service à la population de plus en plus cher et de moins en moins accessible...

Pourtant, nous bénéficions tous de ces secteurs, au quotidien : la crèche pour les enfants, l'hôpital, la maison de repos mais aussi les mouvements de jeunesse, les clubs sportifs, les bibliothèques, les centres culturels... Le secteur non marchand doit rester au centre des préoccupations politiques de demain. C'est ce que nous avons dit aux représentants des partis francophones ce 27 mars mais le dire ne sera sans doute pas suffisant.

Ensemble, on va plus haut

Nous nous investissons beaucoup, avec nos militantes et militants, pour convaincre un maximum de personnes de rejoindre la CNE. Vous aussi, en tant qu'affilié ou affiliée, vous pouvez renforcer votre syndicat. Si chacun

de nos membres affine une seule personne de son entourage, imaginez combien nous serons demain pour obtenir le meilleur pour toutes et tous !

Vous souvenez-vous de ce qui vous a amené à la CNE ? Tous les jours, vous rencontrez des collègues, des amis, des relations... Pourquoi ne pas leur parler de la CNE, ce qu'elle vous apporte, ce que vous y trouvez de positif ? Donnez-leur envie de venir nous rejoindre ! Nous avons conçu une foule d'outils d'affiliation. « *Quels sont les avantages obtenus dans mon secteur ? La prime de fin d'année a-t-elle toujours existé ? Le droit aux formations n'est pas le même partout ?* » Les réponses à ces questions (et à bien d'autres) se trouvent dans les différentes fiches qui sont à la disposition des délégués. N'hésitez pas à les interpeller. Vous pensez aussi qu'on

La CNE Non Marchand en quelques mots

Nous sommes efficaces, nous connaissons nos dossiers, nous sommes fidèles à nos principes et, grâce à cela, nous avons des résultats. Avec compétence et ténacité, nous avons décidé de montrer que le Non Marchand est dynamique, actif, solidaire et disponible. En effet, nous ouvrons des voies, proposons des pistes. Nous agissons et obtenons des résultats concrets. Nous avançons en équipe et nous nous mobilisons pour tous les collègues et pour une société juste où chacun à sa place. La CNE Non Marchand participe aux grands défis de demain dans le domaine de la santé, de l'aide à domicile vu le vieillissement de la population, devant les risques de précarisation de certains secteurs après la réforme de l'Etat... Pas sans vous ! Pas sans les autres !

devrait être plus nombreux, mais vous ne savez pas comment aborder vos collègues ? Vous vous sentez désarmé face aux arguments qui vous sont opposés ? D'autres fiches reprennent des petits trucs pour aller à la rencontre de vos collègues, amis ou relations et un argumentaire en faveur de l'affiliation. Avec la CNE, le Non Marchand a de l'avenir ! C'est avec une CNE plus forte que le Non Marchand aura de l'avenir !

Cécile Van Wymersch
et Marie-Agnès Gilot

Pour obtenir les fiches

Bruxelles • 02 557 86 10

cne.bruxelles@acv-csc.be

Brabant Wallon • 067 88 46 90

cne.nivelles@acv-csc.be

Hainaut Occidentale • 069 88 07 49

cne.tournai@acv-csc.be

Charleroi • 071 23 08 78

cne.charleroi@acv-csc.be

Mons-La Louvière • 065 37 25 11

cne.mons@acv-csc.be

Namur-Luxembourg • 081 25 90 74

cne.namur@acv-csc.be

Liège • 04 340 74 90

cne.liege@acv-csc.be

Eupen • 087 85 99 26

cne.eupen@acv-csc.be

Bulletin d'affiliation en ligne

www.cne-gnc.be/index.php?aff=on



Victoire contre le travail du dimanche chez Aldi

Alors que la loi lui permet d'ouvrir ses magasins le dimanche en zone touristique, la direction d'Aldi a dû y renoncer : en trois actions, les travailleuses et travailleurs de la chaîne discount ont gagné le rapport de forces.

Le 4 février 2014, la direction de la chaîne Aldi a annoncé sa volonté d'ouvrir ses magasins à la côte belge les dimanches et jours fériés. Ce plan prévoyait donc l'ouverture des filiales de La Panne à Knokke les dimanches et jours fériés, entre 8h30 et 12h30, durant la saison touristique (vacances de Pâques, mois de mai et grandes vacances).

Cette annonce a fait l'effet d'une bombe auprès des travailleuses et travailleurs, soumis à des conditions de travail très difficiles et ayant déjà subi l'extension des heures d'ouverture, il y a moins d'un an (voir Droit de l'Employé de janvier 2013).

La délégation syndicale LBC, en première ligne dans ce dossier, a réagi immédiatement et mené une enquête auprès de l'ensemble des personnes concernées. Résultat sans appel : 99% du personnel a signifié un « non » catégorique à la direction. La délégation LBC était convaincue, à juste titre, que cette demande de la direction n'était qu'une première étape vers une généralisation du travail du dimanche à l'ensemble des zones touristiques du pays. La LBC a donc pris contact, sollicité et bien évidemment obtenu le soutien de la délégation CNE Aldi.

Aldi a la loi, les travailleurs ont le nombre

La plus grande difficulté de ce dossier est que la législation en vigueur permet à Aldi d'ouvrir ses magasins le dimanche dans la période ou les zones concernées. Il est donc vite apparu qu'un seul moyen d'essayer d'arrêter cette « machine » vers le travail

dominical existait. Un moyen très simple dans son principe mais parfois plus compliqué dans sa mise en œuvre : le rapport de forces !

Première manifestation réussie de ce rapport de forces : fermeture, immédiatement après l'annonce de la direction, de quelques magasins à la côte.

Une deuxième action symbolique et médiatique, à laquelle une délégation CNE a participé, a été menée le 25 février à Ostende, en présence de représentants politiques flamands. Elle a mis en scène les dirigeants allemands du Groupe Aldi venant prendre possession, en limousine, de tous les bénéfices engrangés grâce aux travailleurs belges. Il faut savoir que les discounters allemands gagnent une fortune ! Dans le top 10 des Européens les plus riches, on trouve ainsi Karl Albrecht (Aldi Sud), Theo Albrecht jr. (Aldi Nord) et Dieter Schwarz (Lidl). Ensemble, ils disposent d'une fortune estimée à 45 milliards d'euros ! Ils en veulent néanmoins plus encore, en essayant de faire travailler leurs collaborateurs le dimanche !

La troisième action a été décisive : le blocage complet, pendant 48 heures, de la centrale de distribution d'Aldi. Plus aucun des 73 magasins n'a été livré en marchandises. Des dizaines d'employés et ouvriers ont tenu le siège, jour et nuit. Après deux jours de blocage et face à la détermination de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, la direction d'Aldi est sortie de son silence et a rappelé les organisations syndicales à la table de négociations. Après quelques heures de discussions et devant la fermeté des délégations syndicales, la LBC en tête,

la direction a cédé à la pression et décidé de mettre son projet « au frigo ».

Même si la guerre n'est pas encore gagnée et sans dissenter ici sur le travail du dimanche dans le secteur du Commerce (voir à ce sujet le Droit de l'Employé de mars 2014), c'est une belle victoire pour l'ensemble des travailleurs d'Aldi. Une victoire qui fait du bien et qui donne du sens à notre action syndicale en entreprise. La victoire du rapport de forces et de la solidarité.

Romuald Geury

1 La LBC est la centrale des employés néerlandophones au sein de la CSC.



Le dimanche, c'est sacré

La CNE Commerce lutte contre l'ouverture du dimanche depuis longtemps déjà. Nous estimons en effet que tous les travailleurs ont le droit de se reposer au moins un jour par semaine, en même temps que leur famille et leur entourage. Là où les employeurs imposent le travail du dimanche, la CNE négocie donc les meilleures protections possibles pour le personnel : travailler ce jour-là ne peut se faire que sur base volontaire et avec un sursalaire. Mais dans les petites structures, sans représentation syndicale, ces conditions ne sont malheureusement pas toujours respectées.



Millenium : un festival qui parle de nous « autrement »

Du 3 au 11 avril, aura lieu à Bruxelles la 6ème édition du Festival International du Film Documentaire Millenium. A côté des Nations Unies, du Parlement Européen, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Coopération belge au développement, **on retrouvera la CSC dans la liste des partenaires principaux du festival**. Une participation qui reflète la volonté de notre organisation de considérer la culture comme un vecteur essentiel du développement social et de l'émancipation individuelle.

Le festival Millenium propose des documentaires d'une qualité exceptionnelle articulés autour des huit objectifs des Nations-Unies pour le millénaire : comment vivre dans un monde globalisé ? Pourquoi, avec l'un des plus hauts standards de vie dans le monde, sommes-nous si enclins au stress et à la dépression ? Quels sont les nouveaux rapports Nord-Sud et comment interviennent-ils dans nos conditions d'achats, de voyages, de travail ? Que se passe-t-il de l'autre côté de la planète ? Le rêve européen a-t-il un avenir ?... Autant de questions abordées par Millenium, à travers une sélection de 55 films.

Pour la première fois, un jury constitué de militants, de cadres et de permanents de la CSC remettra le prix de la catégorie « Travailleurs du monde ». Le film ainsi récompensé sera ensuite projeté un peu partout en Wallonie et à Bruxelles, lors de débats qui réuniront des travailleurs, des experts et des témoins. Nous vous en reparlerons...

Du 03 au 11 avril 2014 à Bruxelles, à Bozar pour la cérémonie d'ouverture le 3 avril à 20H ; Espace Senghor (366 chaussée de Wavre à Etterbeek) et CIVA (55 rue de l'Ermitage à Ixelles) pour les films. www.festivalmillenium.org

Erratum

Dans notre édition de janvier, nous annoncions une prime récurrente de 148.74 € pour la CP 310 Banques. Il s'agit malheureusement d'une erreur, nous en sommes désolés.

Indexations

Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si les indexations s'appliquant à votre commission paritaire ont bien été prises en compte.

Cp*	Indexations mars14
226.00	Commerce international, transport et logistique Salaires précédents x 1,014 (sal. bar. et effect.). L'augmentation des salaires effectifs se limite à la rémunération finale de la classe 8.
308.00	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation Salaires précédents x 1,0028 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
309.00	Sociétés de bourse Salaires précédents x 1,002794 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
310.00	Banques Salaires précédents x 1,0028 (sal. bar.).
326.00	Industrie du gaz et de l'électricité Salaires précédents x 1,001395 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0051 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,001395 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0051 (sal. bar.).

Augmentations conventionnelles

Les syndicats négocient également des augmentations salariales par secteur. Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si elles ont bien été prises en compte.

Cp*	Augmentations conventionnelles mars 14
216.00	Employés occupés chez les notaires Octroi d'éco-chèques pour un montant de 150 EUR à tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2013 jusqu'au 31.12.2013. Temps partiel au prorata. Paiement le 31.03.2014 au plus tard. Au niveau de l'entreprise un autre avantage au moins équivalent peut être prévu le 31.03.2012 au plus tard. Pas d'application pour les employés qui, en 2009-2010, ont déjà reçu un avantage récurrent équivalent. Pas d'application aux étudiants et aux employés occupés avec l'aide des pouvoirs publics (un programme spécifique de formation, d'insertion ou de reconversion professionnelle).
306.00	Entreprises d'assurances Octroi d'éco-chèques pour un montant de 190 EUR pour tous les travailleurs dont le salaire dépasse d'au moins 16 EUR le barème (voir 01.01.2012). Période de référence 01.01.2013 jusqu'au 31.12.2013. Paiement au plus tard le 31.03.2014. Pas d'application si, au niveau d'entreprise, une autre concrétisation du pouvoir d'achat est prévu.

* Vous trouverez le numéro de votre commission paritaire (CP) sur votre fiche de paie.

SNT : travailleurs sous contrat aux côtés des **sans emploi**

Le 10 mars dernier, le call center de la région liégeoise SNT s'est mis en grève à la demande d'une grande majorité de son personnel. Pas pour améliorer leur salaire, ni pour améliorer leurs conditions de travail, mais pour participer aux actions contre les mesures anti-chômeurs du gouvernement. Une action de solidarité, mais pas seulement...

En janvier 2015, la réforme du chômage du gouvernement Di Rupo votée en 2012 produira ses premiers effets : des milliers de personnes seront sanctionnées et exclues des allocations, faute de n'avoir pas trouvé un emploi qui n'existe pas. Pour protester contre ces mesures, des actions se sont déroulées dans plusieurs villes du pays, le lundi 10 mars. Chez SNT, le personnel a tenu à y participer. Joséphine Stuto, déléguée principale CNE dans ce call center, nous raconte comment ses affiliés se sont mis en grève pour les travailleurs sans emploi.

Pourquoi les employés de SNT se sont-ils mis en grève ?

Les collègues avaient entendu parler dans la presse des actions menées ce 10 mars pour exiger du gouvernement la suppression des mesures anti-chômeurs. Très rapidement, une majorité de nos affiliés et affiliées nous ont contactés pour nous demander de soutenir ces actions et d'être en grève ce jour-là. Face à cet engouement important, nous n'avons pas hésité longtemps ; j'ai pris contact avec la CNE de Liège, qui nous a couverts avec une indemnité de grève.

En quoi se sont-ils sentis concernés, ils ont pourtant un contrat de travail ?

Justement, ils sont très concernés par ces mesures. Le personnel de SNT est un personnel très jeune, qui a déjà connu le chômage et qui sait que cela pourrait encore se reproduire dans le futur. D'ailleurs, plus d'un tiers d'entre eux travaillent chez SNT

avec un contrat intérimaire, qui peut s'arrêter du jour au lendemain. Ils sont donc très sensibles à la détresse de celles et ceux qui n'ont pas d'emploi et par ailleurs, ils savent qu'en se battant contre ces mesures injustes, ils se battent aussi pour eux-mêmes, en cas de perte de leur travail. Ils ont compris que ce combat est l'affaire de tous les travailleurs, avec ou sans emploi.

Les affiliés de la CNE étaient-ils tous en grève ?

La quasi-totalité des affiliés et affiliées qui travaillent sous contrat à durée indéterminée se sont mis en grève. Mais c'est à contrecœur que les intérimaires ont pris le travail car hélas, ils savent que celle ou celui qui se serait mis en grève risque d'être viré dès la fin de son contrat.

T'attendais-tu à cette demande de la part des affiliés CNE ?

En tout cas pas avec une telle intensité. Ça a d'ailleurs surpris beaucoup de monde. Beau-



Joséphine Stuto, déléguée principale CNE chez SNT.

coup pensaient qu'il s'agissait de « coups de gueule » qui resteraient sans effet et qui permettraient à quelques-uns de prolonger le weekend, puisque l'action avait lieu un lundi. La réponse des employés a été claire et massive. Quelques collègues ne voulaient même pas de l'indemnité de grève, me demandant d'en faire bénéficier ceux qui en avaient le plus besoin...

Quelles sont leurs impressions après cette journée d'action ?

Celles et ceux avec qui j'ai eu l'occasion d'en parler sont eux-mêmes étonnés de la facilité et de la spontanéité avec laquelle cette solidarité s'est mise en place. C'était pour la plupart leur première mobilisation syndicale. En fait, ils ont dépassé le stade de l'indignation pour passer à celui de l'action collective. C'est certain, il y aura un avant et un après cette journée de mobilisation.

Tony Demonté

Joséphine, Morgane et Alexandra, le trio de choc chez SNT

SNT est un call center comptant plus de 1000 travailleuses et travailleurs, répartis sur trois sites. 160 employés travaillent sur le site de Liège. Avant les élections sociales de 2012, la CNE n'est pas représentée dans cette société. Mais en moins d'un an, grâce à un travail de fond de notre équipe syndicale, la CNE passe de 8 à 90 affiliés et affiliées, sous CDI ou contrat intérimaire. C'est le fruit d'un travail syndical sérieux et sans relâche, grâce auquel nos déléguées ont acquis une crédibilité et une reconnaissance très importantes auprès du personnel de SNT.

Nous pouvons arrêter le Grand Marché Transatlantique

Depuis une quinzaine d'années, les principales multinationales d'Europe et des USA préparent, en toute discrétion, le plus grand accord « commercial » de tous les temps : un marché unique UE-USA ... Et depuis quelques mois, la Commission Européenne, représentée par le belge Karel De Gucht, négocie avec Washington. Nous devons arrêter ces négociations, et nous allons le faire.

Pourquoi ?

Les partisans des accords de libre-échange ont un raisonnement automatique : « plus de commerce c'est plus de bien-être ». Est-ce bien sûr, dans tous les cas ? Nous sommes contents que des entreprises belges exportent ce que nous faisons mieux qu'ailleurs, mais la viande wallonne envoyée en Allemagne pour revenir dans nos magasins ensuite, parce que les abattoirs allemands engagent des bouchers de l'Est à 3 €/heure, est-ce du bien-être en plus ? Pour qui ?

Et la destruction des entreprises européennes qui fabriquaient les panneaux photovoltaïques par le dumping social chinois : du bien-être en plus ?

D'ailleurs, manquons-nous de commerce entre l'Europe et les USA ? En réalité, les barrières douanières sont très faibles (il reste un peu de taxes pour les voitures produites aux USA, par exemple). Ce qui reste comme règles, ce sont des règles sociales et environnementales, de protection de la santé par exemple (bœuf aux hormones, poulet au chlore, OGM ...). C'est le premier objectif des multinationales, ce qu'elles appellent « l'harmonisation des règles » : défaire (ou empêcher préventivement) toutes les règles qui ont été faites démocratiquement pour protéger notre santé ou notre environnement.¹ Une remarque : les USA sont l'un des seuls pays du monde à n'avoir pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT : interdiction du travail des enfants, interdiction de l'esclavage, etc.

La suite logique de ce projet de Grand Marché est de créer la possibilité, pour les Multinationales, d'attaquer et condamner les Etats qui ne se plieraient pas. Vous avez bien lu : ce ne seraient plus les Etats qui fixeraient les règles, mais les Multinationales en nous faisant des amendes si on ne se plie pas à leur profit.

Comment ?

Le projet de Grand Marché Transatlantique semble formidablement puissant : il est porté par les deux plus puissantes écono-

mies du monde, soutenues par les principales multinationales. Il souffre pourtant de trois faiblesses fondamentales.

Primo, les grands requins qui s'entendent si bien contre nous ne s'entendent pas si bien entre eux. Ce soi-disant « partenariat » UE-USA est en réalité une foire d'empoignes où s'affrontent les multinationales des deux rives de l'Atlantique.

Seconde faiblesse, il n'a pu grandir qu'à la faveur du secret. Nous allons le soumettre au test du vampire : en l'exposant à la lumière, une grande partie des mesures les plus antidémocratiques ne survivront pas.

Enfin, ce projet menace tout le monde : la culture, les services publics, les agriculteurs, l'alimentation et l'écologie, les droits sociaux fondamentaux : il facilite donc la coalition contre lui de toutes les forces qui veulent défendre (et reconquérir) notre modèle social.

Cette coalition se manifesterait le 15 mai prochain. Ce jour-là, les multinationales invitent Karel De Gucht au Palais d'Egmont au centre de Bruxelles pour « décider ensemble l'avenir de l'Europe » ... 10 jours avant les élections (européennes, notamment) du 25 mai ! Comment nous dire plus platement : votez, votez, nous on décide !?

La CNE rejoindra, face à ce sommet des décideurs, une coalition de jeunes, d'agriculteurs, de syndicats et de citoyens : voir www.d19-20.be.

Monsanto ou Mac Donald's rêvent du jour où elles pourront condamner la Belgique à des amendes faramineuses pour une loi qui protégerait notre santé. Mais nous rêvons d'un monde où les multinationales obéissent aux parlements, et où les parlements obéissent aux citoyens.

*Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général*

¹ En Europe, nous nous battons déjà contre le programme « REFIT » qui vise à éliminer toutes les règles qui gênent le profit. Le Grand Marché UE-USA, c'est le TTIP au carré !

[D19-20](#)

[Carte blanche de La Libre Belgique](#) de Johan Verhoeven, Travailleur sans emploi; Nabil Sheikh Hassan, Permanent syndical; Jérôme Van Ruychevelt, Militant associatif.

[Campagne REFIT](#)

PAFTA.eu

