

Le futur régime  
des allocations  
familiales  
en Wallonie



La Commission  
européenne au  
gouvernement Michel :  
« Faites-en encore plus ! »

La CNE  
Non Marchand  
engrange  
des résultats

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ



AIP et concertation sociale

# Négociation à tous les niveaux

[www.lacne.be](http://www.lacne.be)

Avril 2017 n° 4

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

CNE

L'avenir à  
son syndicat

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier - AIP et concertation sociale : des systèmes de négociation à tous les niveaux

Zoom sur l'application concrète de l'AIP et la concertation sociale en général dans notre pays.

### 6 Actualité - Le futur régime des allocations familiales en Wallonie

Longtemps annoncé et objet de nombreuses spéculations, le futur modèle wallon d'allocations familiales a été présenté par le gouvernement wallon.

### 7 Actualité - L'alternance moins payée en Wallonie

La Flandre rémunère mieux la formation en alternance que la Wallonie. La différence est considérable: 4.780€ en trois ans ! Les patrons wallons refusent tout effort et bloquent les négociations. Les syndicats s'indignent de cette rigidité préjudiciable aux apprenants.

### 8 Chronique juridique - Annualisation : où en est-on ?

Durant toute l'année 2016, le Plan Peeters a connu différentes vies. Suite à la pression des organisations syndicales, différentes mesures qui figuraient dans le projet de départ ont ainsi été aménagées, voire supprimées. Une des mesures concernait l'annualisation du temps de travail. Qu'en est-il ?

### 10 Actualité - La Commission européenne au gouvernement Michel : « Faites-en encore plus ! »

En février, la Commission européenne a rendu son rapport annuel sur la Belgique. Ce document permet de visualiser les probables futures mesures d'économie du gouvernement.

### 11 Commerce - Carte blanche écrite en front commun - « E-commerce : les syndicats sont-ils les fossoyeurs du commerce belge ? »

L'e-commerce se développe, les habitudes de consommation ont changé et les entreprises doivent s'adapter sous peine de perdre des parts de marché et des emplois.

### 12 Industrie - Le fonds démographie du secteur Chimie : la solution pour les travailleurs de plus de 45 ans ?

Les partenaires sociaux ont pris la décision de consacrer 0,15% de la masse salariale du secteur à la création d'un fonds démographie.

### 13 Non Marchand - Des milliers de travailleurs revalorisés ! La CNE Non Marchand engrange des résultats

Ce 6 mars, nous avons signé une convention collective de travail en commission paritaire 330 (établissements et services de santé). Elle s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises dites « du secteur résiduaire de la santé ».

### 14 Info-services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : votre lettre-type de demande d'un crédit-temps avec motif.

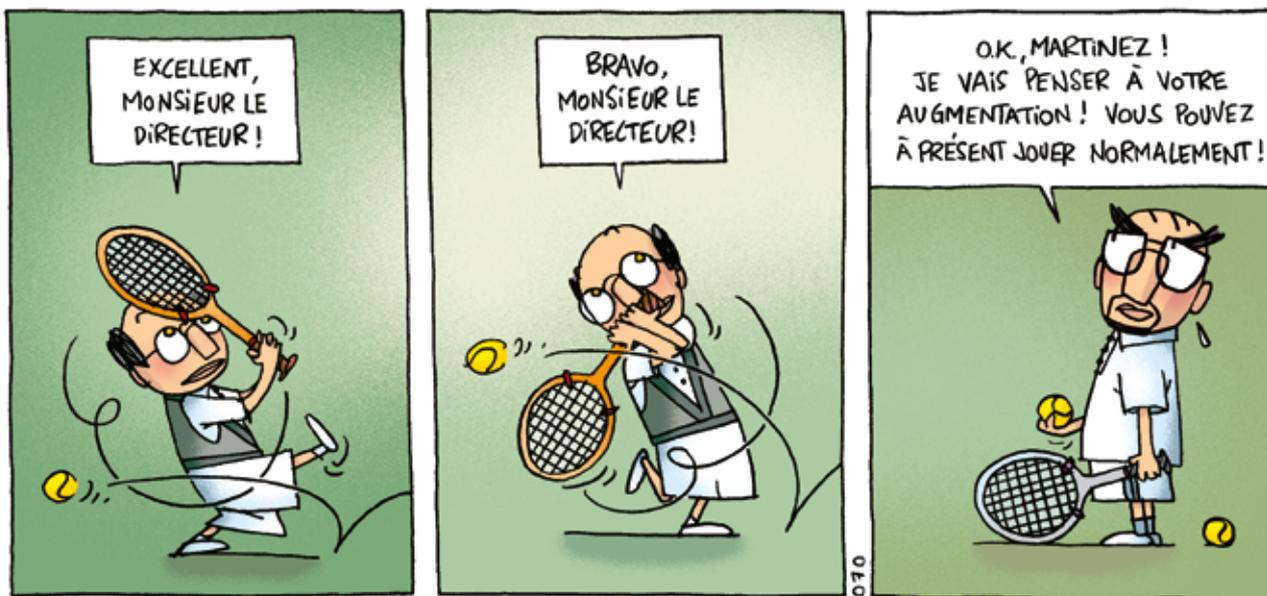
### 15 Et si on ralentissait un peu ? - Travailler moins pour sauver la planète

Certains écologistes estiment que le développement économique est incompatible avec la préservation de notre environnement, des ressources naturelles et du climat.

### 16 Edito - C'est en marchant qu'on devient Non Marchand

La CNE et les autres syndicats présents dans les secteurs Non Marchands avaient appelé à manifester ce 21 mars.

## Le trait de Serge Dehaes...



# ÇA NOUS ENGAGE



## Le chiffre - Grand succès pour la manifestation Non Marchand !

**17.000** manifestants (chiffre de la police) se sont retrouvés dans les rues de Bruxelles ce 21 mars pour lancer officiellement le printemps Non Marchand. C'est dans une très bonne ambiance que tous se sont réunis pour exprimer un signal fort aux politiques.

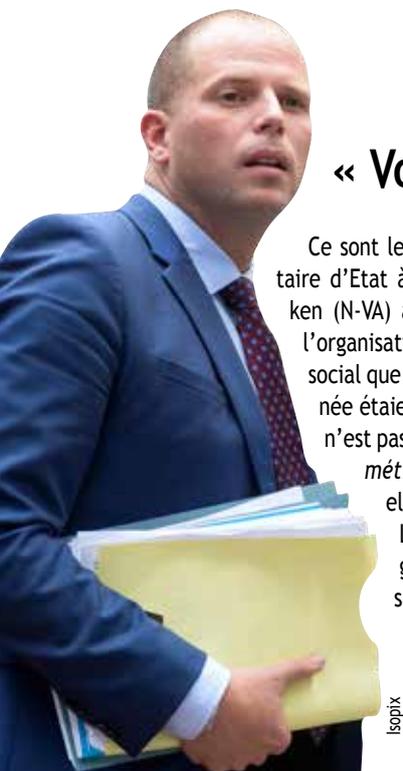
A présent, il reste à espérer que les différents gouvernements (au niveau fédéral et régional) comprennent la hauteur de la détermination des travailleurs du secteur Non Marchand. Au vu de la mobilisation importante et du succès rencontré, le secteur espère que ces revendications vont être prises en compte sans devoir réaliser des actions plus dures.

Pour rappel, au cœur de leurs revendications se trouvait l'obtention de meilleures conditions de travail : une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire avec embauches compensatoires, une amélioration du pouvoir d'achat, un aménagement des fins de carrière. 100 jours séparent le 21 mars au 30 juin : il reste donc 100 jours pour négocier et conclure les accords du Non Marchand.

## Procédure Renault arrêtée chez DSV à Feluy !

Très bonne nouvelle ! Grâce au savoir-faire des travailleurs du site wallon et aux actions des syndicats, la multinationale DOW, propriétaire du site, a décidé de faire marche arrière à Feluy : la procédure Renault a été arrêtée pour l'entreprise DSV. Le 10 février dernier, la fermeture du site était annoncée car Dow mettait fin prématurément au contrat les liant à la société DSV Logistics, impliquant la fin des activités et la fermeture du site de Feluy en juillet 2017. Son intention était de délocaliser la logistique sur une base se trouvant près d'Anvers. Les emplois des 150 travailleurs étaient concernés par cette annonce puisque Dow est la seule cliente de DSV.

Un retournement de situation s'est alors produit : la multinationale s'est notamment rendue compte de l'expérience incontestable des travailleurs wallons en la matière. Les syndicats ont donc reçu une lettre d'intention annonçant la prochaine signature d'un contrat de 5 ans renouvelable par la multinationale Dow, ce qui signifie l'arrêt de la procédure Renault ! Plusieurs mesures vont être prises pour éviter qu'une telle situation (fermeture du site suite à une rupture de contrat) ne se reproduise à l'avenir (nouveaux clients...). Il s'agit donc ici d'une grande victoire syndicale que nous voulions vous faire partager.



## « Vous ne faites que causer plus de morts »

Ce sont les mots lancés sur Twitter par le secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration Theo Francken (N-VA) à Médecins Sans Frontières. Fin mars, l'organisation a notamment expliqué sur le réseau social que les réfugiés secourus en mer Méditerranée étaient conduits en Italie parce que la Lybie n'est pas un pays sûr, « *Sauver des vies est notre métier. Et c'est ce que nous faisons* » avait-elle d'ailleurs précisé.

La réaction de Francken a donc été sanglante en leur répondant qu'ils ne faisaient que « *causer indirectement plus*

*de morts* ». L'organisation s'est dite stupéfaite par cette réponse, estimant à juste titre d'être « *attaquée contre son travail humanitaire. C'est un travail qui devrait être mené par les gouvernements européens* ».

Comment un membre de notre gouvernement fédéral peut-t-il tenir des propos pareils ? L'ONG s'est d'ailleurs adressée à Charles Michel et ce dernier a rappelé à l'ordre son secrétaire d'Etat, lui demandant de « *faire preuve de nuance dans sa communication et respecter le travail humanitaire* ».

Suite à une rencontre entre Médecins Sans Frontières et Theo Francken, ce dernier a admis qu'il avait été trop loin dans ces propos mais ne s'est pas excusé. Dans tous les cas, le mal est fait !

AIP ET CONCERTATION SOCIALE

# DES SYSTÈMES DE NÉGOCIATION À TOUS LES NIVEAUX

La négociation fait partie intégrante du monde du travail en Belgique. Du Groupe des 10 au conseil d'entreprise, elle est présente à différents niveaux pour se rapprocher au plus près des réalités du terrain. Cette semaine, nous vous proposons un zoom sur l'application concrète de l'AIP et la concertation sociale en général dans notre pays.

## COMMENT APPLIQUER L'AIP SUR LE TERRAIN ?

L'accord interprofessionnel est au cœur de l'actualité depuis plusieurs semaines. Mais maintenant qu'il a été signé par le Groupe des 10, que va-t-il se passer ? Comment cela va-t-il concrètement se mettre en place ?

Les AIP sont négociés et conclus pour une période de deux ans. Ces accords portent entre autre sur l'évolution salariale, l'emploi, les revenus de remplacement... et doivent toujours être transposés en CCT.

Rappel des faits : le 11 janvier dernier, le Groupe des 10 (cf. paragraphe « Groupe des 10 » ci-dessous) a conclu l'AIP 2017-2018. Quelques semaines plus tard, il était officiellement signé par les interlocuteurs sociaux. Il prévoit notamment la possibilité d'une hausse salariale de 1,1%, hors indexation et augmentations barémiques.

Cet accord se décline au niveau interprofessionnel, sectoriel et en entreprise.

### L'interprofessionnel

Pour avoir un AIP, il faut un accord entre les interlocuteurs sociaux (syndicats et patronat) au niveau le plus élevé de la concertation sociale qui concerne tous les secteurs économiques des salariés du privé, il s'agit du Groupe des 10. L'ensemble de l'accord obtenu au niveau interprofessionnel sert de base à l'AIP.

### Le sectoriel

Une fois l'AIP signé, les négociations sectorielles peuvent commencer. Syndicats et patrons réunis autour de la table débattent pour appliquer cet accord à leur propre secteur. A ce stade de l'application de l'AIP, il faut le traduire en revendications sectorielles. Lors de leur rencontre en commission paritaire, les revendications syndicales sont tantôt acceptées, tantôt refusées par les patrons. Pour être plus concret, les 1,1%

d'augmentation brute maximale peuvent prendre différentes formes selon les secteurs. Un cahier de revendications va donc être établi dans chaque secteur sur la base interprofessionnelle conclue par l'AIP. Evidemment, toutes les victoires syndicales lors de ces négociations vont profiter à tous les travailleurs du secteur, syndiqués ou non et travaillant ou non dans une entreprise avec délégation syndicale.

### L'entreprise

C'est à ce stade que les délégations syndicales jouent un rôle primordial sur le terrain pour négocier et tenter d'appliquer au mieux les accords interprofessionnels et sectoriels en entreprise.

Mais maintenant, analysons l'angle des négociations d'une manière plus générale. En effet, l'AIP n'est qu'une partie d'un ensemble plus vaste. Les Belges sont réputés pour leur concertation sociale mais concrètement, comment se déroule-t-elle chez nous ? Quelles sont les différents niveaux de négociation dans notre pays ?

## CONCERTATION SOCIALE : PLUSIEURS NIVEAUX DE NÉGOCIATION

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

Dans le secteur public, la concertation est prévue par une loi. Dans le secteur privé, la concertation sociale s'organise sur trois niveaux : au sein des entreprises, au niveau des secteurs et au niveau national intersectoriel.

### Au sein des entreprises

Principalement, il existe trois organes de concertation en entreprise :



Le Groupe des 10 est formé des interlocuteurs sociaux, à savoir les syndicats et le patronat. C'est lui qui signe l'accord qui sert de base à l'AIP.

1. **le conseil d'entreprise** : composé de représentants des travailleurs (élus lors des élections sociales) et des employeurs, il doit être créé dans chaque entreprise qui occupe plus de 100 travailleurs. Ces missions sont aussi bien d'information, de consultation que de contrôle. Il s'agit par exemple d'élaborer ou modifier le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, donner des avis et formuler des suggestions quant au fonctionnement de l'entreprise, vérifier que les législations qui protègent les travailleurs soient bien respectées, recevoir des informations sur la situation de l'entreprise,... Toutes ces informations doivent permettre de formuler des avis, des suggestions ou des objections.
2. **le comité pour la prévention et la protection au travail** : composé de représentants des employeurs et du personnel, le CPPT doit être institué dans des entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs. Il a pour mission d'émettre des avis et formuler des propositions afin de contribuer activement au bien-être des travailleurs de l'entreprise aussi bien lors de l'exécution de leur travail que sur le plan global de la prévention.
3. **la délégation syndicale** : composée de délégués syndicaux désignés ou élus, elle représente et défend les intérêts de tous les collaborateurs affiliés à un syndicat. Les conditions de création d'une délégation varient d'une commission paritaire à une autre. Entre autre, la DS négocie et conclut les CCT, veille à l'application

dans l'entreprise de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats, assiste les travailleurs en cas de réclamation individuelle et possède des compétences pour tout ce qui concerne les relations de travail.

**Au niveau des secteurs**

Des commissions paritaires ont été mises en place dans chaque secteur d'activité. Comme son nom l'indique, cette commission est composée d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux. Son but est de négocier les conventions collectives de travail (CCT) pour le secteur ou le sous-secteur. Une CCT règle les principaux aspects de rémunération et de l'organisation du travail pour un même secteur. Les CP ont également pour mission de prévenir ou régler les litiges entre employeurs et travailleurs.

**Au niveau national intersectoriel**

Principalement, la concertation au niveau national et interprofessionnel se décline en trois :

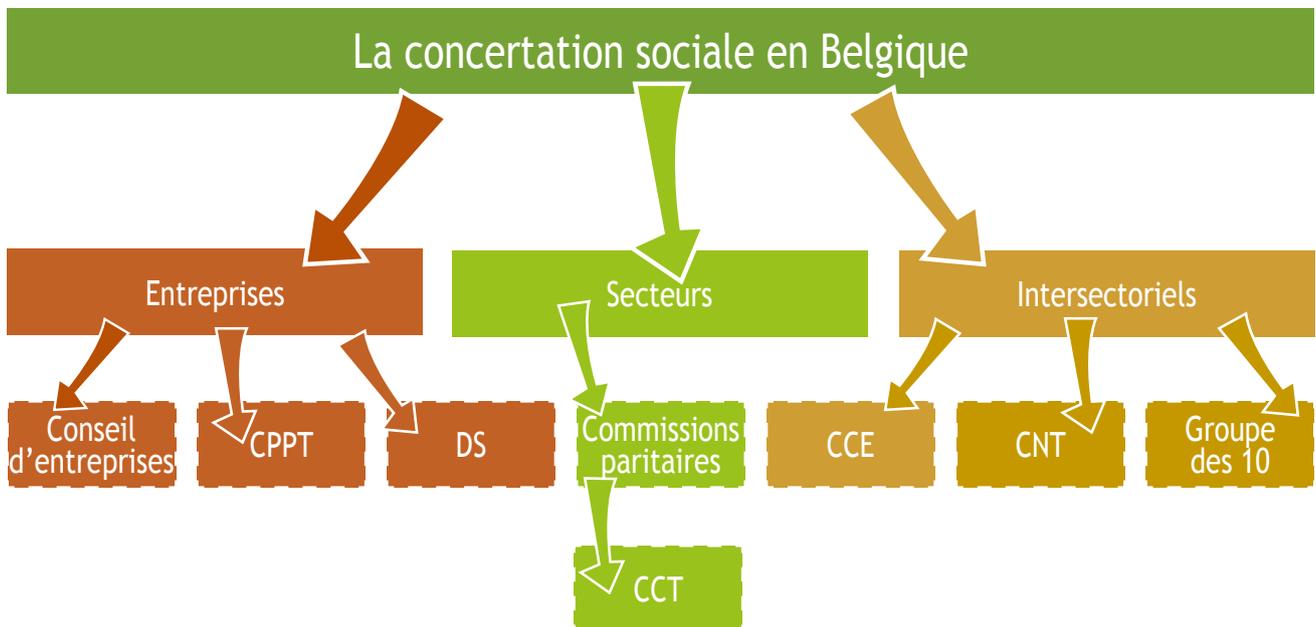
1. **le Conseil central de l'économie** : le CCE émet des avis ou formule des propositions concernant l'économie nationale de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre ou des Chambres législatives. Tous les deux ans, il rend un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial.
2. **le Conseil national du travail** : le CNT a pour mission de rendre des avis ou de formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges

et d'émettre des avis sur les conflits d'attribution pouvant surgir entre les commissions paritaires.

3. **le Groupe des 10** : ils sont en fait 11 membres dans ce haut lieu de la concertation sociale. Autour de la table s'y retrouvent syndicats et patrons. Sur le banc syndical, le Président Marc Leemans et la Secrétaire générale Marie-Hélène Ska représentent la CSC au côté des autres fractions syndicales (deux représentants de la FGTB et un représentant de la CGSLB). Du côté des patrons siègent des représentants de la FEB, des Classes moyennes et des agriculteurs. Mais en réalité, ce groupe comporte 11 membres puisqu'il est de tradition que le président de la FEB préside les différents travaux. Le Groupe des 10 négocie tous les deux ans les accords interprofessionnels (AIP) mais également les grands dossiers interprofessionnels comme le statut commun aux ouvriers et aux employés. De plus, il est un lieu d'échange et de contact avec le gouvernement, de plus en plus présent dans la concertation sociale ces dernières années.

La concertation sociale prend donc différentes formes suivant les niveaux mais les syndicats y jouent toujours un rôle majeur. Elle est surtout le lieu où de sérieuses décisions sont prises et vu son importance et celle de ses résultats, il faut la chérir et s'assurer qu'elle perdure encore de longues années pour continuer à dialoguer, négocier et obtenir les accords nécessaires.

*Alice Mazy*



# LE FUTUR RÉGIME DES ALLOCATIONS FAMILIALES EN WALLONIE

Longtemps annoncé et objet de nombreuses spéculations, le futur modèle wallon d'allocations familiales a été présenté par le gouvernement wallon.

## QUI EST CONCERNÉ ?

Le nouveau modèle concerne tous les enfants nés après le 1/1/2020. Certaines familles seront soumises à deux modèles d'allocations familiales : l'actuel pour les enfants nés avant le 1er janvier 2020 et le nouveau pour ceux nés après cette date.

## QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS ET QU'EN PENSER ?

Le montant de base ne différera plus en fonction du rang de l'enfant (1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, etc.). Un même montant sera attribué pour chaque enfant de la famille. Cette évolution vers plus d'égalité entre les enfants est positive. Cependant, à partir de trois enfants (ou deux dans certains cas), le nouveau modèle est moins généreux que l'ancien.

Les suppléments d'âge disparaissent dans le nouveau modèle. Mais le montant de base attribué à chaque enfant augmente. Certaines familles y gagnent. D'autres y perdent. On pense notamment aux familles de deux ou trois enfants qui bénéficieront d'un montant de base moindre et ne bénéficieront plus de suppléments d'âge.

Le nouveau modèle prévoit que le supplément social et le supplément pour famille monoparentale varient en fonction des revenus. De plus, il profitera aux ménages qui n'en bénéficient pas dans le système actuel (ceux aux revenus compris entre 30.000 € et 50.000€



iStock

bruts annuels). Ces principes sont à saluer, notamment parce qu'ils permettent d'augmenter les allocations familiales des travailleurs les plus pauvres. Cependant, le gouvernement ne prévoit pas un euro de plus au budget des suppléments sociaux. Il nous promet donc de toucher plus de familles, avec le même budget. Ainsi, il rabote les montants attribués aux familles qui ont moins de 30.000€ de revenus pour étendre les suppléments sociaux à davantage de familles (les 30-50.000€). Pour les syndicats, cette extension des suppléments sociaux doit s'accompagner d'une augmentation des budgets afin que l'extension des suppléments ne soit pas financée par une diminution des suppléments aux familles les plus pauvres.

Michaël Maira

	Modèle actuel	Nouveau modèle
Prime de naissance (unique)	1 <sup>er</sup> enfant : 1.247€ Autres enfants : 938€	Pour tous les enfants du ménage : 1.100€
Montant de base (par mois)	1 <sup>er</sup> enfant 93,02€ 2 <sup>ème</sup> enfant 170,29€ 3 <sup>ème</sup> enfant 254,4€	Pour tous les enfants du ménage : 0-17 ans : 155€ 18-24 ans : 165€
Suppléments d'âge (par mois)	16,04 à 62,15€ (augmentation à 6/12/18 ans)	0 €
Prime de rentrée (par an)	20,4 - 43,86 - 61,2 - 81,6 (augmentation à 0/6/12/18 ans)	20 - 30 - 50 - 80€ (augmentation à 0/6/12/18 ans)
Supplément famille monoparentale (par mois)	1 <sup>er</sup> enfant 46,88€ 2 <sup>ème</sup> enfant 29,06€ 3 <sup>ème</sup> enfant 23,43€ Revenu max = 2414,54€ bruts (pour ménage cohabitant)	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> enfant : Revenus < 30.000€ bruts : 20€ Revenus entre 30 et 50.000€ : 10€ 3 <sup>ème</sup> enfant : Revenus < 30.000€ bruts : 35€ Revenus entre 30 et 50.000€ : 20€
Supplément social (par mois)	1 <sup>er</sup> enfant 46,88€ 2 <sup>ème</sup> enfant 29,06€ 3 <sup>ème</sup> enfant 5,1€ Revenu max = 2.414,54€ bruts (pour ménage cohabitant)	Pour tous les enfants du ménage : Revenus < 30.000€ bruts : 55€ Revenus entre 30 et 50.000€ : 25€

# L'ALTERNANCE MOINS PAYÉE EN WALLONIE

**La Flandre rémunère mieux la formation en alternance que la Wallonie. La différence est considérable: 4.780€ en trois ans! Les patrons wallons refusent tout effort et bloquent les négociations. Les syndicats s'indignent de cette rigidité préjudiciable aux apprenants.**

L'alternance est une voie d'avenir. C'est ce qu'affirment haut et fort les employeurs et les responsables politiques wallons. La formation des jeunes à mi-temps dans un centre de formation ou à l'école et à mi-temps en entreprise semble emporter tous les suffrages. La CSC wallonne est bien d'accord... Mais elle voudrait que les employeurs wallons harmonisent ce qu'ils disent et ce qu'ils font. Aujourd'hui en effet, les apprentis wallons sont nettement défavorisés par rapport à leurs collègues flamands. Or les employeurs wallons ne prétendent pas faire un geste! La CSC et la FGTB wallonnes sont indignées et, exceptionnellement, l'ont fait savoir ensemble dans les médias. Marc Becker, secrétaire national de la CSC en charge des affaires wallonnes, et Thierry Bodson, secrétaire général de l'interrégionale wallonne de la FGTB, regrettent la rigidité des patrons wallons dans ce dossier, et les conséquences négatives pour les jeunes apprenants.

## DEUX FILIÈRES, UN CONTRAT

En Wallonie, près de 10.000 jeunes suivent une formation en alternance. 7.811 via les Cefa (centres d'éducation et de formation en alternance dépendant de l'enseignement technique et professionnel) et 5.290 dans les centres de l'IfaPME (Institut de formation en alternance des petites et moyennes entreprises). Les secteurs où l'on recense le plus grand nombre de contrats d'alternance sont le commerce (2.238 apprenants), la construction dans son ensemble (1.819 apprenants) et l'hôtellerie et la restauration (572 apprenants). Les apprenants passent trois jours par semaine en entreprise où ils participent au processus de production; ils sont donc rémunérés et protégés par un contrat de travail spécifique. Ce « contrat d'alternance » est

commun aux deux filières. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015 et a remplacé les contrats d'apprentissage IfaPME et les conventions d'insertion socioprofessionnelle. C'est la situation géographique de l'opérateur de formation qui détermine la rétribution du jeune. Or la rémunération prévue pour les apprenants wallons est particulièrement faible et nettement inférieure à la rémunération de leurs homologues flamands.

## DE TRÈS FAIBLES RÉMUNÉRATIONS

Ainsi, durant la première année de formation (niveau A), l'apprenant wallon reçoit un salaire mensuel brut de 260,43€ soit 184€ de moins que son homologue flamand (444€). Pire! La rémunération d'un jeune Wallon en seconde année (niveau B) est inférieure de 76€ mensuels bruts à celle d'un apprenant flamand de niveau A et inférieure de 122€ mensuels bruts à celle d'un apprenant flamand de niveau équivalent (B). Enfin, la rétribution d'un jeune Flamand au niveau B (490 euros mensuels bruts) est équivalente à celle d'un jeune Wallon au niveau C (490,22€ mensuels bruts)!

## DES PAROLES ET DES ACTES

« Si un enfant vaut un enfant en matière d'allocations familiales, la règle vaut aussi en matière de rémunération des apprenants » soulignent les deux responsables syndicaux qui disent ne pas comprendre la rigidité des employeurs wallons sur un dossier dont ils avaient eux-mêmes souligné l'importance.

En effet, en juin dernier, lors de la présentation du Pacte wallon pour l'Emploi, les interlocuteurs sociaux étaient unanimes pour doper cette filière de formation. Les repré-

sentants des employeurs s'étaient même engagés à doubler le nombre de places disponibles dans les entreprises, soit de passer de 10.000 à 20.000 apprenants. Le gouvernement wallon avait alors mis deux millions d'euros sur la table à charge des interlocuteurs sociaux wallons de s'entendre sur leur répartition. Les syndicats ont alors proposé d'améliorer les rémunérations des apprenants pour les rapprocher au plus près de celles des apprenants flamands:

- La première année: 260€ mensuels bruts, soit un montant inchangé;
- La deuxième année: 395,99€ mensuels bruts (au lieu de 367,66), soit une augmentation de 29,33€ (8%);
- La troisième année: 568,65€ mensuels bruts (au lieu de 490,22), soit une augmentation de 78,43€ (16%).

## BLOCAGE DES NÉGOCIATIONS

Les deux syndicats proposent de phaser cette dernière augmentation en deux temps: 529,44 euros mensuels bruts jusqu'en 2019 puis 568,65€ mensuels bruts après cette date. Cela permettrait à la Région wallonne de revoir le plafond de revenus autorisé aux détenteurs d'allocations familiales (pour le moment de 530,49€). Les syndicats veilleraient ensuite à ce que les jeunes Bruxellois bénéficient des mêmes tarifs.

En Wallonie, ces propositions signifient une hausse budgétaire de 3,58 millions d'euros. Le gouvernement wallon en a déjà mis deux sur la table. Il reste donc 1,58 millions à charge des employeurs. «Le million et demi à charge des employeurs représente 35€/mois pour les jeunes en troisième année et 13€/mois en deuxième année. Ce n'est pas une montagne!» précise Marc Becker. Mais les patrons wallons ne veulent pas en entendre parler et ont opposé un «niet» absolu aux propositions syndicales! Les négociations sont donc interrompues et la ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation a demandé aux interlocuteurs sociaux wallons de trouver un accord pour la fin du mois de mars. Il faut maintenant que les patrons wallons harmonisent leurs déclarations d'intention et leurs actes et montrent qu'ils veulent vraiment que l'alternance cesse d'être une filière de relégation. «Les jeunes apprenants wallons, las d'être 'toudi couillonés' attendent avec impatience que les patrons wallons rémunèrent les jeunes apprenants à leur juste valeur» conclut Ludovic Voet, responsable des Jeunes CSC.

*Paru dans l'Info CSC*

# ANNUALISATION : OÙ EN EST-ON ?

## LA LOI PEETERS EXPLIQUÉE : ACTE 1

Durant toute l'année 2016, le Plan Peeters a connu différentes vies. Suite à la pression des organisations syndicales, différentes mesures qui figuraient dans le projet de départ ont ainsi été aménagées, voire supprimées. Une des mesures concernait l'annualisation du temps de travail. Qu'en est-il ?

Il faut tout d'abord expliquer ce qu'est l'annualisation du temps de travail. Et pour cela, il faut comprendre ce que signifie la période de référence. Cette dernière sert au calcul de la moyenne du temps de travail. Si votre temps de travail moyen est de 38h, il faut vérifier si cette moyenne est respectée sur un laps de temps : la période de référence. C'est dans votre règlement de travail que cette période de référence est indiquée. Classiquement, cette période de référence est le trimestre civil qui comprend 13 semaines. Pour vérifier si la moyenne a été respectée, on vérifie donc que vous avez travaillé  $13 \times 38h = 494h$  pendant le trimestre. Cette période de référence peut être raccourcie (une semaine) ou rallongée (jusqu'à un an). C'est le passage de cette période de référence à un an qu'on appelle annualisation.

## AVANT LA LOI PEETERS

L'annualisation est possible depuis plus de 20 ans. Elle a été mise en œuvre dans certains secteurs et entreprises. Elle a pour effet de lisser les heures prestées afin de s'adapter aux périodes de pics d'activité sans déclencher automatiquement des sursalaires. De votre côté, l'annualisation a pour effet de prévoir des périodes de travail plus intenses... qui sont balancées par des périodes de travail moins intenses ou des jours de congé compensatoires. C'est le principe de la récupération.

## AVEC LA LOI PEETERS

Les projets initiaux du ministre de l'Emploi étendaient automatiquement la période de référence à une année complète. Il n'en est

finalement rien. La période de référence reste fixée au trimestre civil, avec la possibilité, laissée à la concertation en entreprise, de la raccourcir ou de la rallonger.

Trois mesures contenues dans la Loi Peeters, en vigueur au 1er février 2017, font tout de même référence à cette période d'un an et pourront avoir une influence directe sur le comptage de vos heures de travail. Il s'agit de la petite flexibilité, des horaires flottants et des 100h supplémentaires volontaires.

## LA PETITE FLEXIBILITÉ

La petite flexibilité permet d'introduire dans votre régime de travail, à la fois une variabilité de la durée du travail et des horaires de travail. Cette variabilité des horaires est toutefois limitée car elle ne peut dépasser 2 heures en plus ou en moins de l'horaire journalier normal (typiquement de 7h36) et 5 heures en plus ou en moins de l'horaire hebdomadaire normal (typiquement 38h). La petite flexibilité peut être introduite dans votre entreprise par convention collective de travail (suivi d'une modification du règlement de travail) ainsi que par simple modification du règlement de travail si une telle CCT n'existe pas. Lorsqu'elle est introduite, votre employeur peut faire varier votre temps de travail en vous faisant switcher entre des horaires alternatifs, qui sont

prévus par la CCT ou le règlement de travail. Mais votre temps de travail ne peut dépasser ni 9h par jour ni 45h par semaine.

La Loi Peeters introduit l'obligation de mettre en œuvre cette petite flexibilité sur une période d'un an. Cette année peut se calculer du 1er janvier au 31 décembre mais également selon d'autres modalités, par exemple du 1er septembre au 31 août. Avant cette loi, cela pouvait se faire sur une période plus courte, par exemple sur 6 mois.

## LES HORAIRES FLOTTANTS

Les horaires flottants existent depuis un certain temps, mais étaient a priori illégaux. Le règlement de travail doit en effet prévoir un début et une fin de journée fixes. Et il était interdit de travailler en-dehors de ces horaires-là. Dans les faits, de tels horaires flottants étaient tolérés, voire même répandus. La Loi Peeters vient mettre un cadre légal et des balises pour la mise en place d'horaires flottants.

Le système d'horaires flottants est un régime de travail dans lequel vous déterminez vous-même le début et la fin de vos prestations de travail et de vos pauses dans le respect de plages fixes et mobiles. Les plages fixes comprennent les heures de présence obligatoire sur le lieu de travail. Les plages

## Qu'en penser ?

La petite flexibilité n'est pas fondamentalement modifiée. Si elle existait déjà, cela ne changera probablement rien. Et il n'y a pas de réel incitant à la mettre en place si ce n'était pas le cas.

Les horaires flottants sont une avancée pour les travailleurs, puisqu'ils lui permettent une réelle autonomie dans l'organisation de son travail et de son temps de travail. L'enregistrement du temps de travail qui l'accompagne est une revendication de longue date de la CNE.

Par contre, les 100h supplémentaires « volontaires » appellent à un jugement beaucoup plus sévère. Il s'agit d'un allongement du temps de travail déguisé, ce qui entraînera mécaniquement moins d'embauches. A l'heure du chômage de masse, c'est une mesure absurde et injuste. Par ailleurs, s'agissant du caractère volontaire, ce sera probablement à la tête du client, sans devoir fournir de justification...



Grâce à la pression des organisations syndicales, une des mesures concernant l'annualisation du temps de travail a été aménagée.

L. Léonard

mobiles sont les périodes pendant lesquelles vous pouvez moduler le début et la fin de votre journée de travail, ainsi qu'éventuellement les pauses prévues.

Dans le cadre d'un régime d'horaires flottants, vous pouvez travailler jusqu'à un maximum de 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Vous devez respecter la durée hebdomadaire normale en moyenne pendant une période de référence. Cette période de référence est de 3 mois calendrier, mais il peut être prévu d'allonger cette période de référence jusqu'à... un an !

Un suivi du temps de travail doit être mis en place pour vérifier les horaires réellement effectués. Et tout le système d'horaires flottants nécessite une CCT ou une modification profonde du règlement de travail. Cela n'est pas automatique.

### LES 100H SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

La loi Peeters introduit une nouvelle possibilité d'heures supplémentaires tout en maintenant le régime strict, déjà en vigueur aujourd'hui. Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, votre employeur pourra toujours vous faire prêter des heures sup-

plémentaires afin de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, ou un cas de force majeure (nécessité imprévue, accident survenu ou imminent, travaux urgents aux machines et au matériel).

Ces heures supplémentaires ne peuvent et ne pourront s'effectuer que si votre employeur accomplit certaines formalités (autorisation préalable de la délégation syndicale en cas de surcroît de travail, par exemple). Elles permettent et permettront toujours de dépasser les limites du temps de travail sans toutefois aller au-delà de 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

En principe ces heures donnent et donneront lieu à paiement d'un sursalaire et à un repos compensatoire afin de respecter la durée moyenne du temps de travail.

En plus de conserver ce régime strict déjà existant, la Loi Peeters introduit une nouvelle possibilité d'heures supplémentaires, sans repos compensatoire : les heures supplémentaires volontaires. Si vous vous portez volontaire, vous devez signer une convention préalable avec votre employeur, valable six mois et renouvelable, qui vous permettra de réaliser des heures supplémentaires en plus de votre horaire. Ces heures seront payées

en plus de votre salaire, éventuellement avec sursalaire, et ne seront pas récupérées. Ces heures supplémentaires volontaires seront balisées : elle ne pourront avoir pour effet de vous faire travailler plus de 11h par jour ou plus de 50h par semaine. Leur nombre sera limité à 100 par année civile, ce qui est une forme d'annualisation.

### CONCLUSION

La Loi Peeters n'a pas transformé fondamentalement les règles sur la durée du travail. Elle n'a pas mis en place une annualisation automatique de tous les horaires. Cependant, différentes mesures qui s'y retrouvent ont consacré cette période d'un an comme une référence pour mettre en œuvre certaines formes de flexibilité dans l'entreprise. Ces formes de flexibilité doivent être mises en œuvre pour s'appliquer à votre cas, soit par la modification de règles collectives (petite flexibilité, horaires flottants) soit par des conventions individuelles (100h supplémentaires volontaires). N'hésitez pas à en parler à vos représentants et à être attentifs aux modifications proposées par l'employeur. Vous avez toujours votre mot à dire !

Sébastien Robeet

# La Commission européenne au gouvernement Michel :

## « FAITES-EN ENCORE PLUS ! »

En février, la Commission européenne a rendu son rapport annuel sur la Belgique. Ce document rébarbatif offre cependant une intéressante lecture car il permet de visualiser les probables futures mesures d'économie du gouvernement. Nous le décryptons pour vous.

fessionnelle et d'autres paramètres comme la prestation d'un métier lourd. L'autre domaine qui s'attire les foudres de la Commission est celui de l'organisation du secteur des services. Elle estime que la concurrence dans des secteurs comme l'informatique et surtout la grande distribution est trop faible. Cette situation favoriserait des salaires - et donc aussi des prix - trop élevés et expliquerait le niveau soi-disant trop élevé de l'inflation en Belgique. Pourtant, à 1,8% par an, la progression des prix en Belgique est strictement normale. Mais la Commission estime que c'est trop et que cela mine la compétitivité. Elle propose donc d'accroître la concurrence dans les services, notamment en assouplissant les lois sur les implantations commerciales. Il y a donc fort à parier qu'en mai, lorsque sortiront les recommandations de la Commission, la réforme des pensions et la réorganisation de certains secteurs de services figureront au menu. Au passage, signalons aussi que la Commission douche les espoirs sur la réduction du temps de travail. Elle juge que le travailleur belge ne travaille pas assez longtemps sur sa semaine et suggère donc d'augmenter le temps de travail pour relancer la croissance. La Commission n'est jamais rassasiée...

Etienne Lebeau

Actualité

Depuis quelques années, l'Union européenne dispose de puissants instruments de surveillance des politiques budgétaires, économiques et sociales des Etats membres. Selon un calendrier très précis, et qui se reproduit à l'identique année après année, un cycle s'enclenche composé des trois mêmes étapes : évaluation des Etats, propositions de réformes par les Etats, recommandations de la Commission (cf. schéma). L'expérience montre que ces recommandations ont un impact important sur les politiques du gouvernement. Les deux principales réformes introduites l'année passée par le gouvernement Michel furent le « tax shift » et la réforme de la loi de 1996 sur la sauvegarde de la compétitivité (norme salariale). Or, dans l'édition 2016 de ses recommandations à la Belgique, la Commission demandait précisément de mettre en œuvre ces réformes. C'est un appui important pour le gouvernement. Il peut prétendre qu'en adoptant ces réformes il ne fait que répondre aux demandes de la Commission, même si en fait, elles figuraient déjà dans la déclaration gouvernementale de 2014.

appliquées », mais c'est en tout cas une cote élevée. Mais tout professeur sait qu'il ne faut pas donner à l'élève l'impression qu'il a tout réussi. Le « peut mieux faire » doit aussi être utilisé à l'occasion. Et c'est ce que fait aussi la Commission en pointant deux domaines par rapport auxquels la Belgique n'a réalisé que des « progrès limités ». Le premier est celui de l'assainissement budgétaire. La Belgique n'atteint pas ses objectifs budgétaires et la Commission suggère de nouvelles pistes pour y parvenir. La principale consiste en une nouvelle réforme des pensions. Le recul de l'âge de la pension à 67 ans n'est, selon la Commission, qu'une première étape, qui devra être suivie par la création d'un système de pension à points. Dans ce système, annoncé dans l'accord de gouvernement de 2014, l'âge de la pension est calculé individuellement en prenant en compte la date de début de la carrière pro-

### Le cycle annuel de contrôle de la Belgique (« semestre européen »)



On ne dispose pas encore de l'édition 2017 des recommandations. Mais la Commission a rendu son rapport sur la Belgique, et celui-ci donne des indications intéressantes. Sans surprise, la Commission félicite la Belgique pour la mise en œuvre du tax shift, de la réforme de la loi de 1996 et de la loi Peeters. Elle estime que, grâce à ces réformes, notre pays a réalisé des « progrès substantiels » pour se mettre en conformité avec les désirs de la Commission. Ce n'est pas encore la cote maximale, qui correspond à la mention recommandations « pleinement

# Carte blanche écrite en front commun

## E-COMMERCE : LES SYNDICATS SONT-ILS LES FOSSOYEURS DU COMMERCE BELGE ?

L'e-commerce se développe, les habitudes de consommation ont changé et les entreprises doivent s'adapter sous peine de perdre des parts de marché et des emplois. Ce développement de l'e-commerce (et du travail de nuit) est possible depuis plusieurs années déjà et ce, à condition de respecter certaines règles. Pourtant, les employeurs ne cessent d'accuser les syndicats de tuer le secteur. C'est une vision assez erronée de la réalité...

En 2015, une table ronde regroupant le Ministre Peeters, employeurs et syndicats avait permis d'aboutir à la conclusion d'un accord-cadre sur l'e-commerce (en particulier sur le travail de nuit) et ce, pour toutes les commissions paritaires du commerce. Concrètement, de l'épicerie du coin à l'hypermarché, il est donc techniquement possible d'implémenter le travail de nuit dans le cadre d'une activité e-commerce, avec des balises pour éviter les dérives.

### UN CADRE TROP STRICT ?

Or, depuis la conclusion de cet accord-cadre, très peu d'entreprises ont pris contact avec les syndicats pour mettre effectivement en œuvre des activités de ce type. Une situation dont se plaignent régulièrement les représentants de Comeos (la fédération des employeurs du commerce). Mais ce n'est pas tout : ils accusent carrément les organisations syndicales d'être responsables de la non venue de milliers d'emplois en Belgique. Le cadre serait « trop strict ». De son côté, le politique semble jouer le jeu des employeurs en laissant même entendre que de nouvelles facilités pourraient être accordées pour introduire le travail de nuit dans les entreprises pour aider le développement du e-commerce. Pourtant, ce cadre n'est pas trop strict. Il oblige simplement à donner une compensation en échange de la flexibilité réclamée au travailleur. Le principe est simple : comme travailleur, vous prestez de manière atypique, vous devez avoir une rémunération en conséquence.

### LE E-COMMERCE, UNE RÉALITÉ DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES DÉJÀ

Les fédérations patronales oublient aussi que les entreprises n'ont pas attendu cet accord-cadre pour développer leur e-commerce. Tout d'abord, les grandes enseignes belges n'ont pas toujours eu recours au travail de nuit lorsqu'elles ont développé leur e-commerce. De nombreux exemples existent (Carrefour, Cora, etc.). De même, certaines entreprises n'ont pas toujours choisi de développer cette activité dans les commissions paritaires du commerce. En effet, la plus grande partie des activités de e-commerce font essentiellement appel à du transport et de la logistique, c'est également le cas pour les e-commerçants étrangers sur le territoire belge.

### DÉVELOPPER LE E-COMMERCE PAR LE DIALOGUE SOCIAL

Est-ce qu'un jour un géant comme Amazon viendra s'installer en Belgique ? Nous ne le savons pas. Par contre, ce dont nous sommes certains, c'est qu'un cadre clair existe en matière de e-commerce et que le travail de nuit est possible. Organisations syndicales et employeurs ont des intérêts communs quand il s'agit de maintenir ou de développer de l'emploi. Un bel exemple est celui de l'entreprise Torfs (vente de chaussures) qui vient d'annoncer avoir conclu un accord sur l'e-commerce et le travail de nuit. C'est la volonté qui fait la vraie différence.

À l'aube des négociations sectorielles, nous espérons que les employeurs et surtout leurs représentants auront à cœur d'œuvrer avec les organisations syndicales pour que chaque entreprise puisse continuer à développer de l'emploi dans un marché toujours plus concurrentiel. Et de faire en sorte que tous jouent à armes égales, en cessant enfin le dumping social intra belge. La concertation sociale n'est pas celle qui enterre le (e-)commerce en Belgique. Au contraire, elle vise à donner vie à de vraies perspectives d'avenir pour les travailleurs et les entreprises.

# Le fonds démographie du secteur Chimie

## LA SOLUTION POUR LES TRAVAILLEURS DE PLUS DE 45 ANS ?

Le fonds démographie a vu le jour suite aux négociations sectorielles 2015-2016 dans la chimie. Les partenaires sociaux ont pris la décision de consacrer 0,15% de la masse salariale du secteur (ce qui représente +/- 9,5 millions d'euros) à la création d'un fonds démographie.

Pour la CSC, ce fonds devait donner des moyens financiers pour la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise (CCT104). Cet objectif a vu le jour suite aux décisions gouvernementales de durcir les mesures de crédit-temps et de fin de carrière mais également au constat du vieillissement des travailleurs dans le secteur. Si les travailleurs de plus de 50 ans représentaient 17,7% en 2005, ils étaient 27,3% en 2015.

### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 104 (CCT104)

Cette convention nationale oblige depuis 2013 les entreprises du secteur privé à rédiger chaque année un plan. Elles sont tenues d'y proposer des mesures et d'établir une liste d'actions afin de maintenir ou d'augmenter le nombre de travailleurs âgés de 45

ans ou plus dans l'entreprise. Malheureusement, nous devons constater que la majorité de ces plans se contentent de lister des éléments déjà en vigueur ou des mesures peu voire pas contraignantes.

Le fonds de formation du secteur Covalent a voulu encourager l'initiative en doublant le montant réservé à ce fonds. Ce sont désormais 0,30% de la masse salariale que les entreprises peuvent récupérer si elles présentent un plan approuvé par le comité de gestion du fonds démographie. Ce financement est valable pour les quatre prochaines années.

### EN QUOI CONSISTE LE FONDS DÉMOGRAPHIE ?

Le fonds démographie a fait l'objet de négociations avec les autres interlocuteurs sociaux (FGTB et CGSLB) mais surtout Essenscia (la fédération patronale). Initialement prévu pour les travailleurs âgés, il a été étendu à tous les travailleurs. Il vise à financer des projets en vue de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière. Et

ce, dans les quatre domaines suivants : le travail (temps de travail, régime de congés, contenu de fonction, organisation du travail, etc.), la santé, les compétences (formation, développement et apprentissage sur le lieu du travail) et la gestion de carrière. La CSC s'est battue pour qu'au minimum la moitié du financement concerne le domaine du travail.

Vous trouverez de plus amples informations sur le fonds démographie sur le site : [www.demografiefondsdemographie.be](http://www.demografiefondsdemographie.be).

Jean-Marc Lepied

### Vous travaillez dans le secteur du Métal ?

CP 209 - prime syndicale Métal  
Année de référence 2016, payable en 2017.

La prime syndicale Métal peut être payée à partir du 15 avril jusqu'au 15 juillet 2017.

Montant : € 110

Modalités :

- Etre employé ou être lié par un contrat de travail pendant 1 mois au moins, durant l'année de référence (2016). Mêmes conditions en cas de chômage, RCC, pension, interruption de carrière à temps plein et maladie de longue durée.
- Etre en règle de cotisation au moment du paiement et être syndiqué depuis le 01/10/2016 au moins. On ne peut, en aucun cas, déroger à cette règle.
- Maintien de modalités de paiement uniformes, à savoir un effet rétroactif maximum de 2 ans (c'est-à-dire 2014 et 2015).

Formulaires : même système que l'année passée.

Quatre experts ont été désigné (Essenscia, CSC, FGTB, CGSLB). L'experte de la CSC s'appelle Lieveke Norga ([Lieveke.norga@acv-csc.be](mailto:Lieveke.norga@acv-csc.be)). Elle se tient à disposition de toutes les équipes syndicales CNE. Pour les affiliés isolés, elle est prête à les conseiller car le fonds concerne tous les travailleurs du secteur de la chimie.

Vous pouvez également prendre contact avec les permanents CNE, à savoir :  
**Secrétaire National Chimie** : Jean-Marc Lepied ([Jean-marc.lepied@acv-csc.be](mailto:Jean-marc.lepied@acv-csc.be))

**Secrétaires Régional-es :**

Liège : Françoise Sensi ([francoise.sensi@acv-csc.be](mailto:francoise.sensi@acv-csc.be))

Verviers : Christine Close ([christine.close@acv-csc.be](mailto:christine.close@acv-csc.be))

Eupen : Vera Hilt ([vera.hilt@acv-csc.be](mailto:vera.hilt@acv-csc.be))

Bruxelles-Brabant : Michel Barbuto ([michel.barbuto@acv-csc.be](mailto:michel.barbuto@acv-csc.be))

Charleroi/La Louvière/Mons : Yves Lambot ([yves.lambot@acv-csc.be](mailto:yves.lambot@acv-csc.be))

Hainaut occidental : Frédéric Lefèvre ([frederic.lefevre@acv-csc.be](mailto:frederic.lefevre@acv-csc.be))

Namur : Michel Duby ([michel.duby@acv-csc.be](mailto:michel.duby@acv-csc.be))

Luxembourg : Romuald Geury ([romuald.geury@acv-csc.be](mailto:romuald.geury@acv-csc.be))

# Des milliers de travailleurs revalorisés ! LA CNE NON MARCHAND ENGRANGE DES RÉSULTATS

Ce 6 mars, nous avons signé une convention collective de travail en commission paritaire 330 (établissements et services de santé). Elle s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises dites « du secteur résiduaire de la santé ». Ce sont les services tels que laboratoires, polycliniques, cabinets dentaires, centres auditifs, cabinets privés de médecin, services d'ambulances, médecine du travail... Cela faisait plus de 20 ans qu'aucune convention collective de travail barémique n'avait été conclue pour ce secteur, si ce n'est la garantie d'un salaire minimum.

Nous avons obtenu la mise en place d'une harmonisation progressive des échelles salariales des services faisant partie de ce secteur sur celles des services externes pour la prévention et la protection au travail (barèmes-cibles SEPPT). Il a ainsi été décidé que l'harmonisation des salaires serait répartie sur cinq phases de négociations qui auront lieu tous les deux ans, mais que les différences salariales devront disparaître au plus tard le 31 décembre 2024.

A cet effet, la première convention prévoit que tous les barèmes minima sectoriels ainsi que le salaire minimum de la CP 330 soient relevés à partir du 1er décembre 2016. Le fait de payer une prime de fin d'année dans l'entreprise peut être intégrée dans le calcul pour 2016. Par la suite, il s'agira de définir les barèmes d'application au 1er janvier 2017, intégrant au minimum la marge d'augmentation salariale de 1,1%, ainsi que les phases suivantes.

Dans ce secteur, on a attendu trop longtemps pour définir de nouveaux barèmes, ce qui a amené des employeurs à mettre en place, en parallèle, des dispositifs financiers complémentaires. Depuis des années, ce sont ces employeurs qui bloquent les négociations, craignant de devoir assumer l'augmentation des barèmes cumulée aux avantages maison. Le protocole prévoit donc que, là où il existe

une représentation syndicale, il est possible de négocier pour définir quels avantages (et pour quel montant) peuvent être déduits des barèmes minima sectoriels au moment où le cumul des deux dépasserait les barèmes-cibles (SEPPT). Donc, tant qu'on est en-dessous, l'intégralité des revalorisations sectorielles doit être appliquée. De même, là où il n'y a pas de représentation syndicale, l'employeur doit appliquer les nouveaux barèmes.

Le risque est donc de voir certains employeurs supprimer unilatéralement des avantages octroyés antérieurement. C'est pourquoi nous demandons au personnel de ce secteur d'être vigilant et de ne pas hésiter à faire appel à la CNE. Nous restons disponibles pour toute information et soutien

individuel ou collectif. Il suffit d'aller sur le site ([www.lacne.be](http://www.lacne.be)) de la CNE pour trouver les coordonnées des permanents en charge de ce secteur.

Cette victoire obtenue après des dizaines d'années de lutte syndicale n'est qu'une première étape. Il nous reste de nombreux défis à relever dans ce secteur mais la CNE Non Marchand est toujours prête à les relever !

Germaine Nzuanzu

Non Marchand

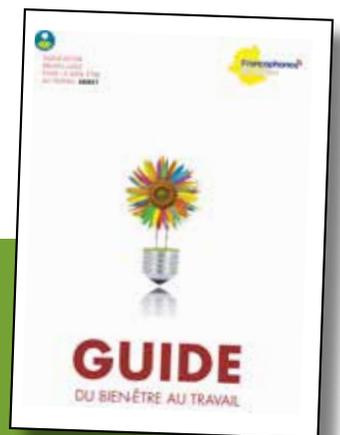
## Guide du bien-être au travail Une sorte de B.A. BA du bien-être au travail !

Le guide du bien-être au travail est un outil simple et concret, créé à l'initiative de l'Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail (ABBET), qui met en avant l'essentiel des obligations et propose des documents prêts à l'emploi.

Le guide du bien-être est pratique, facile à utiliser et se divise en trois parties :

1. Les Premiers Pas pour découvrir le bien-être au travail, connaître les actions élémentaires et indispensables en regard de la loi.
2. Pour aller plus loin : partie qui recense les principales obligations en la matière et est destinée à ceux qui ont déjà commencé à mettre en place une politique de bien-être.
3. Des documents prêts à l'emploi et des fiches informatives.

Il permet de comprendre des concepts comme analyse de risques, SIPP ou plan global d'actions. Une première étape pour donner l'impulsion, être un coup de pouce au démarrage de la mise en place d'une politique de bien-être au travail et par là, soutenir le bien-être des travailleurs pour développer le bien-être dans l'entreprise. Toute association du Non Marchand peut également faire appel à l'ABBET pour se faire accompagner. Pour aider les institutions, cette association met également en place des actions de sensibilisation, d'information et de formation. D'autres outils sont également disponibles. La version électronique du guide est disponible sur le site de l'ABBET ([www.abbet.be](http://www.abbet.be)).



# INFO SERVICE

Certains de vos droits sont conditionnés par le respect de formalités. Au premier rang de ces formalités, on retrouve régulièrement l'envoi d'un courrier. C'est pourquoi, chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Il ne vous reste plus qu'à le copier, en y intégrant les éléments spécifiques à votre situation.

Ce mois-ci :  **votre lettre-type de demande d'un crédit-temps avec motif. N'oubliez pas d'y joindre les éventuelles attestations qui sont requises pour bénéficier de votre droit.**

## Info services

**1** Les éléments de forme du courrier (obligatoire) : Comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

**2** La fraction de temps (obligatoire) : Précisez la fraction de temps souhaitée. Pour rappel, si vous remplissez les conditions requises, le crédit-temps avec motif est accessible à 1/5ème temps, mi-temps ou temps plein.

**3.** La date de début, la durée et l'organisation du crédit-temps (obligatoire) : indiquez pour combien de temps vous souhaitez bénéficier de votre droit (6 mois, par exemple). Précisez aussi la façon dont s'organisera concrètement votre exercice du droit (à titre d'exemple, dans le cadre d'un crédit-temps à 1/5ème temps : « je propose de prendre la réduction 1/5ème temps le lundi toute la journée »).

**4** Le mécanisme de préférence (facultatif) : un mécanisme de préférence existe si un grand nombre de travailleurs d'une même entreprise active son droit au crédit-temps. Si c'est le cas dans votre entreprise, vous pouvez préciser que votre situation vous donne droit à exercer votre droit, en priorité. Pour rappel et de façon simplifiée, l'ordre de priorité est le suivant :

- Soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans / Soins palliatifs ou soins à un membre du ménage
- Travailleur d'un ménage monoparental ou dont les deux membres sont travailleurs ET qui ont un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.
- Travailleurs âgés de 50 ans et plus.
- Travailleurs en formation professionnelle.

Exemple de formulation : « D'autre part, je souhaite faire valoir le droit au mécanisme de préférence sur base de la situation suivante : je suis papa d'un enfant de moins de 6 ans. Vous trouverez ci-joint l'attestation de naissance de celui-ci. »

Lettre-type : Demande de crédit-temps avec motif

NOM Prénom  
Adresse  
CP Localité

A l'attention de Mme (M.)  
Directrice(teur) des Ressources Humaines  
Entreprise X  
Adresse  
CP Localité

Le Jour/Mois/année

Concerne : Demande de crédit-temps Xème temps avec motif - CCT 103

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je souhaite bénéficier d'un crédit-temps Xème temps avec motif à partir du Jour/Mois/Année et ce durant X mois.

Compte-tenu de l'organisation du travail, je propose de prendre la réduction Xème temps tel(s) jour(s), à tel(s) moment(s).

D'autre part, je souhaite faire valoir le droit au mécanisme de préférence sur base de la situation suivante : [argument]. Vous trouverez ci-joint l'attestation qui prouve que [argument].

Je vous remercie de la suite positive que vous réserverez à ma demande et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

NOM Prénom et signature

## Et si on ralentissait un peu ?

Réduire collectivement le temps de travail, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Travailler moins, c'est déclencher une cascade d'effets positifs qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle.

La RTT, ça pourrait aussi être de l'air pour la planète. Certains écologistes estiment que le développement économique est incompatible avec la préservation de notre environnement, des ressources naturelles et du climat. Ils donnent ainsi à la RTT une ambition supplémentaire, comme un outil de survie de notre civilisation. Depuis quelques années, la décroissance fait d'ailleurs irruption dans les discussions économiques et la RTT y joue un rôle important.

Pour construire un nouveau mode de développement non-basé sur la croissance du PIB tel que prôné aujourd'hui, des économistes écologistes comme Tim Jackson estiment donc qu'il faut réduire de manière importante le temps de travail, car c'est « la solution la plus simple et la plus souvent citée en réponse au défi du maintien du plein emploi sans augmentation de la production ». La New Economics Foundation, en Grande-Bretagne, prône ainsi une réduction du temps de travail hebdomadaire à... 21h comme modèle économique soutenable pour ne pas franchir les limites écologiques !

Par ailleurs, la RTT pourrait aussi être couplée à une diminution importante des déplacements, et de tous les coûts écologiques qui y sont liés. Les revendications d'une RTT qui fixerait la semaine de travail à quatre jours vont dans ce sens.



Milou Debatty

Travailler moins pour...  
Septembre • vivre plus  
Octobre • répartir mieux  
Novembre • travailler autrement  
Décembre • gagner plus  
Janvier • s'engager plus  
Février • travailler tous  
Mars • apprendre plus  
Avril • sauver la planète  
Mai • vivre mieux  
Juin • Et c'est possible !

# Travailler moins pour sauver la planète



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge	
Éditeur 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 Etienne Lebeau    Jean-Marc Lepied    Michaël Maira Alice Mazy    Germaine Nzuanzu    Sébastien Robeet Félice Van Keirsbilck
 Centrale Nationale des Employés	Graphisme et mise en page : Linda Léonard
 @CNEGNC	Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty

# C'EST EN MARCHANT QU'ON DEVIENT NON MARCHAND

**A**u premier jour du printemps, la grisaille de la capitale a fleuri d'un seul coup : au centre de Bruxelles, le vert printanier était partout. La CNE et les autres syndicats présents dans les secteurs Non Marchands avaient appelé à manifester ce 21 mars. Pour quoi ? Pour demander aux gouvernements de consacrer plus d'argent aux métiers de la santé, du social, de la culture etc. De mettre, autrement dit, du grain à moudre aux moulins des Accords Non Marchands.

Pour la seconde fois, les travailleuses et travailleurs ont répondu en masse (entre 15 et 20 mille personnes présentes). Cette demande est donc massivement soutenue. Mais est-elle légitime ? Comme pour n'importe quelle dépense envisagée (que ce soit dans le budget de l'Etat, ou dans votre budget, si vous pensez remplacer votre chaudière), on peut répondre à cette question de trois façons : la dépense est-elle **utile** ? (nous porterons-nous mieux après ?) ; est-elle **possible** ? (en clair : a-t-on les sous pour payer ?) ; et est-ce la **meilleure dépense** à faire maintenant ? (par exemple : vaut-il mieux changer la chaudière, ou d'abord isoler le toit ?).

Pas besoin d'un très long débat pour savoir si ce serait **utile** de renforcer l'emploi, les salaires et les conditions de travail dans les maisons de repos, les services de soins à domicile, les crèches, les hôpitaux, les associations de quartier etc. Nos aïeux, nos bambins, nos malades ont besoin de soins de qualité ; nous avons tous besoin de culture et de loisirs intelligents. L'emploi créé dans ces secteurs, notamment en réduisant collectivement le temps de travail, serait vraiment de l'emploi utile. Il faut, sans aucun doute, plus de mains pour de meilleurs soins. Et il faut aussi payer honnêtement le travail de ces mains : nous n'acceptons pas que les personnes (des femmes, en très grande majorité) qui font ces métiers difficiles soient souvent très mal payées. Si Maggie De Block avait dû, un seul jour de sa vie, prendre soin huit heures d'affilées de personnes âgées très dépendantes, elle traiterait autrement les travailleuses du Non Marchand.

Savoir si c'est **possible** de consacrer quelques centaines de millions à ces secteurs peut appeler plusieurs réponses. On peut répondre en « politicien » : s'il y a des milliards pour remplacer des bombardiers, arrêtez de nous dire qu'il n'y a pas un sou pour créer de l'emploi, du bien-être et des soins ! On pourrait répondre en polémiste, en montrant du doigt les flots d'argent qui se perdent dans les inter-

communales, mais ce serait trop facile... Répondre en économiste commencerait en rappelant que le budget d'un Etat ne fonctionne pas comme le budget d'un ménage (vous et votre chaudière). Vos revenus sont à peu près fixes ; ceux de l'Etat dépendent de sa politique monétaire et fiscale. Ce gouvernement-ci renonce à imposer les très riches et les multinationales... S'il le faisait, il aurait plusieurs milliards d'euros en plus : dix fois de quoi financer les Accords Non Marchands ! Bref, à la question « A-t-on les sous ? », la réponse est : Oui, et beaucoup !

La dernière question est la plus intéressante, savoir si c'est **prioritaire** de dépenser maintenant de l'argent pour des accords Non Marchands. « *On ne fait pas de paradis social dans un désert économique* » répètent bièssément les libéraux, qui n'ont de social que leur vernis, et d'économique que leur ignorance. Mais, même parmi nos amis, nombreux sont encore ceux qui sont convaincus qu'investir dans les soins et le social est possible et utile... mais dépend en fin de compte du reste de l'économie. Ce serait, nous dit-on, le marchand qui fait marcher le Non Marchand. Ce serait votre beau-frère chauffagiste qui financerait l'hôpital, en payant des impôts avec lesquels on paie les infirmières.

Qu'en est-il ? La réalité est tout autre. Le Non Marchand produit une énorme valeur ajoutée, identifiée par l'Institut des Comptes Nationaux : quand une kiné vous répare la hanche, vous en voyez un bénéfice évident : vous gambadez à nouveau. Mais vous ne voyez pas que les salaires de toute l'équipe qui vous a soigné seront dépensés dans les magasins, dans l'Horeca, dans la construction, etc. Si la kiné qui vous a remis sur pied remplace sa chaudière, cela fera peut-être le bonheur de votre beau-frère chauffagiste ? Si c'est le cas, au prochain repas de famille, vous pourrez lui dire que c'est votre hanche qui a aidé à payer sa nouvelle camionnette. De sorte qu'en réalité, l'argent consacré à faire marcher le Non Marchand... fait beaucoup marcher le marchand !

Les manifestants du 21 mars ont donné aux gouvernements 100 jours - le temps d'un printemps - pour répondre aux attentes des travailleurs de ces secteurs. Ce printemps sera chaud : s'ils ne veulent pas nous écouter, ils vont nous entendre !

Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général.