

Le droit de l'employé

Non Marchand

**Michel fait dérailler
le Plan tandem**

Chronique juridique

**De l'influence des modes
de rupture du contrat
sur le droit au chômage**



La surdité et l'absurdité

**Le gouvernement De Wever - Michel
conduit le pays au chaos**

www.cne-gnc.be

Décembre 2014 n  10

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 Quand les travailleurs s'arrêtent, tout s'arrête

Découvrez les magnifiques photos de Salim Hellalet sur la page Facebook Salim Hellalet | Photography



La première grève tournante, organisée dans les provinces du Hainaut, du Luxembourg, d'Anvers et du Limbourg le 24 novembre, a rencontré un large succès. Nous n'avions plus vu une telle adhésion de la population à la mobilisation syndicale depuis longtemps. Il faut dire que le gouvernement Michel cumule les provocations et les mesures aussi absurdes qu'injustes. Vous en doutez encore ? Lisez nos 16 questions-réponses sur la mobilisation syndicale dans notre dossier spécial, en page 5.

Sommaire

2 Ça nous engage

4 La CNE, toujours à vos côtés

Merci pour votre fidélité et bonnes fêtes de fin d'année !

5 Actualité

La mobilisation syndicale est-elle (vraiment) fondée ?

10 Chronique juridique

Rupture du contrat - Chômage : de l'influence des modes de rupture du contrat sur le droit au chômage

12 Non Marchand

Michel fait dérailler le Plan tandem

13 CPNAE

Campagne 2014 dans les centres d'appels :
My union lights me up !

14 Services

L'index de novembre
Prime syndicale chimie 2013

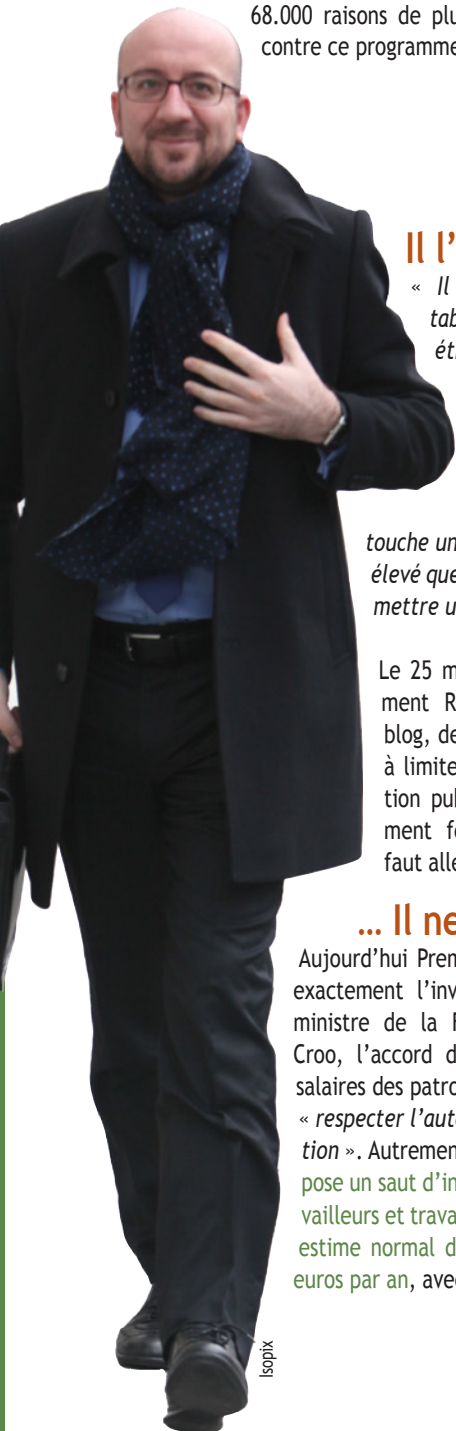
15 Courrier des affiliés

16 Edito

Il est grand temps de faire demi-tour

Le chiffre

16.900 jeunes perdront bientôt leur allocation d'insertion, selon l'ONEm. Cette allocation était accordée à des jeunes qui quittent l'école en attendant qu'ils trouvent un emploi. Le gouvernement précédent, Di Rupo, a limité ce droit à une durée de trois ans : les premières exclusions, qui concernent les jeunes inscrits avant 2012 et qui ne peuvent pas prouver une « expérience professionnelle suffisante », auront donc lieu le 1er janvier 2015 et 3.000 autres dans le courant de l'année. **Le gouvernement Michel entend encore faire pire, en limitant l'accès à l'allocation d'insertion à 25 ans au lieu de 30.** Cela signifie qu'un jeune ne pourra plus bénéficier de cette allocation s'il n'est pas inscrit avant ses 25 ans, avec toutes les conséquences désastreuses que l'on connaît (lire le Courrier des affiliés en page 15). On estime ainsi que le gouvernement Michel condamnera **14.000 jeunes par an à retourner chez leurs parents ou à s'adresser au CPAS, soit 68.000 jeunes au cours de la législature : 68.000 raisons de plus de se mobiliser contre ce programme !**



Il l'a dit...

« Il n'est pas acceptable moralement et éthiquement, qu'un patron d'une entreprise publique, qui reçoit donc de l'argent du contribuable, touche un salaire 10 fois plus élevé que celui du Premier ministre. Il faut mettre un terme à cela ! »

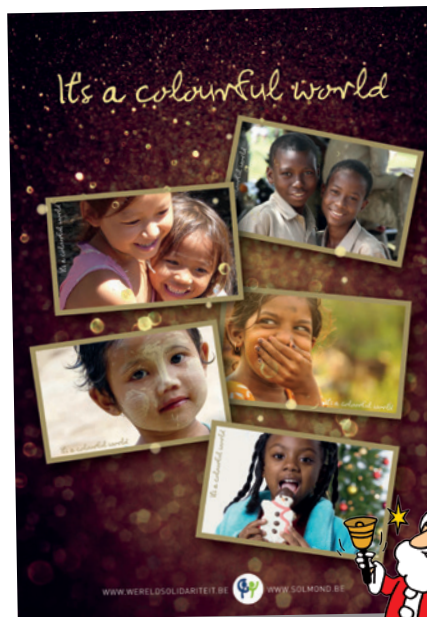
Le 25 mai 2012, le président du Mouvement Réformateur se réjouit, sur son blog, de voir enfin une proposition visant à limiter les hauts salaires dans la fonction publique sur la table du gouvernement fédéral, considérant même qu'il faut aller « plus loin ».

... Il ne l'a pas fait

Aujourd'hui Premier ministre, Charles Michel fait exactement l'inverse : comme l'a annoncé son ministre de la Fonction publique Alexander De Croo, l'accord du gouvernement déplaçonne les salaires des patrons des entreprises publiques pour « respecter l'autonomie des conseils d'administration ». Autrement dit, le gouvernement Michel impose un saut d'index et bloque les salaires des travailleurs et travailleuses sans aucun scrupule, mais estime normal de payer un CEO plus de 290.000 euros par an, avec l'argent de la collectivité.

Le Pacte budgétaire européen viole la Constitution belge

Après avoir tout tenté pour empêcher la ratification du Pacte budgétaire européen (TSCG) par nos élus, en 2013, la CNE s'associe à la Ligue des droits de l'Homme, la CGSP et Constituante pour un recours pour « violation de la Constitution » devant la Cour constitutionnelle. **Nous avons ainsi déposé de solides arguments pour dénoncer le caractère anticonstitutionnel de ce traité, qui condamne la Belgique à l'austérité.** La réponse de la Cour devrait arriver au printemps. Les 4 organisations sont confiantes. Envie d'en savoir plus ? Consultez notre communiqué et le dossier de presse sur www.cne-gnc.be > Presse.



Ça, je peux le faire ! Faites d'une carte deux vœux !

Cette année encore, l'ONG Solidarité Mondiale vous propose des cartes de vœux pleines de sens pour souhaiter le meilleur à votre famille et vos amis. Un set de 5 cartes différentes et leurs enveloppes est vendu pour seulement 5 euros, dont 3,50 euros sont directement reversés aux organisations partenaires de Solidarité Mondiale. Donnez à vos vœux la couleur de la solidarité et commandez vos cartes dès aujourd'hui sur www.solmond.be ou au 02/246.38.81.



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 • Claude Lambrechts • Sébastien Robeet

Felipe Van Keirsbilck

Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Salim Hellalet

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



La CNE, toujours à vos côtés

Merci pour votre fidélité et bonnes fêtes de fin d'année !

2014 s'achève et 2015 pointe le bout de son nez... En cette fin d'année, la CNE tient à vous remercier chaleureusement pour votre confiance et votre fidélité. Grâce à votre cotisation et à celles de nos 168.000 autres membres, la CNE a pu, cette année encore, fournir un service personnalisé à ses affiliés et réaliser de nombreuses avancées sociales, que ce soit dans les entreprises, les secteurs ou, avec la CSC, pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi.

En 2015, la CNE reste à vos côtés

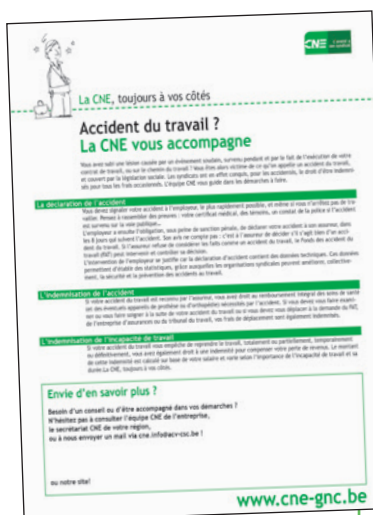
Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés. N'hésitez jamais à nous contacter !

N'oubliez pas votre prime syndicale

Dans certains secteurs, les organisations syndicales ont obtenu une prime syndicale : cette prime annuelle récompense celles et ceux qui, par leur cotisation, permettent d'améliorer la vie de l'ensemble des travailleurs. Le montant et le mois du versement varient d'un secteur à l'autre. Renseignez-vous auprès de votre équipe ou secrétariat CNE pour savoir si vous êtes concernés. Attention : cette prime n'est pas automatiquement versée ! Pour recevoir votre prime, vous devez compléter un formulaire et le renvoyer au Service primes, secrétariat administratif de la CNE, chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge, +32(0)81 25 90 90.

Demandez votre agenda gratuit !

L'agenda 2015 de la CNE est sorti ! Un format pratique et joliment illustré, une foule d'informations et toutes les coordonnées utiles pour vous faciliter la vie chaque jour de l'année : demandez vite votre exemplaire gratuit à votre délégué CNE ou au secrétariat CNE de votre région !



La CNE vous accompagne

Accident, incapacité, changement de contrat, nouvel emploi, chômage temporaire, grossesse et maternité, paternité ou adoption, démission et licenciement, pause-carrière, prépension, pension... Une multitude de petits et grands événements marquent votre parcours professionnel et il n'est pas toujours facile d'avoir les bons réflexes. Pour chaque situation, la CNE vous accompagne et vous guide dans les démarches à effectuer pour bénéficier de vos droits.

Consultez toutes nos fiches auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.cne-gnc.be/cne/vos-droits.

Besoin de nous contacter ? Retrouvez toutes les coordonnées des secrétariats régionaux de la CNE sur notre site www.cne-gnc.be/cne/contact.

La mobilisation est-elle (vraiment) fondée ?

16 questions-réponses pour vous faire une opinion

Le but des syndicats, c'est de faire tomber le gouvernement (démocratiquement élu) ?

- Non. C'est contre le programme du gouvernement que nous nous battons : **peu importe l'équipe au pouvoir, c'est le contenu de son programme qui nous intéresse**. Les syndicats ont toujours fonctionné ainsi.
- Ceci dit, aujourd'hui, on ne peut plus nous chanter, comme l'ont fait les partis de centre-gauche au gouvernement précédent, « sans nous, ce serait pire » : **le pire est déjà au gouvernement**. Les responsables politiques francophones ne peuvent donc plus nous faire peur avec le spectre de la N-Va.
- Ce gouvernement a effectivement été élu démocratiquement - même s'il ne représente que 25% des francophones - mais la politique qu'il veut mener est aujourd'hui contestée par la majorité des Belges, au Nord comme au Sud : tous les jours depuis 1 mois et demi, au moins une mesure du gouvernement est dénoncée par des organisations, des experts ou des citoyens, dans tous les domaines (économique, social, culturel, étudiant...). **Un gouvernement n'a jamais été autant contesté. S'il tombe, ce sera par sa faute.**



Notre objectif, ce n'est pas de remplacer un gouvernement X par un gouvernement Y, mais d'empêcher ce gouvernement de nuire, de détruire notre modèle social. S'il préfère s'obstiner dans son refus de concertation et sa destruction sociale, mieux vaut qu'il tombe.

Est-ce que les syndicats ne roulent pas pour le PS ?

- Aujourd'hui, ce sont les libéraux qui sont au pouvoir fédéral, mais hier, c'était le PS et nous ne l'avons pas ménagé.
- **Des exemples ?**
 - Les syndicats ont largement dénoncé - et continuent à le faire - la dégressivité des allocations de chômage qui a été décidées par le gouvernement précédent, emmené par le PS.
 - En 2011, nous avons repeint la façade du PS en bleu, pour dénoncer « sa rage libérale ».
 - L'année passée, nous avons dénoncé très fermement tous les partis, y compris le PS, Ecolo et le CDH, lorsqu'ils ont ratifié le Pacte budgétaire européen.
- D'ailleurs, nous jouons notre rôle de contre-pouvoir aussi au niveau régional et communautaire, où le PS est au pouvoir.



Nous dénonçons toutes les mesures antisociales et antiéconomiques, peu importe le parti politique qui les porte. Lorsque le PS était au pouvoir fédéral, nous ne l'avons pas ménagé. Pourtant, on ne nous a jamais accusé de rouler pour la N-VA.

En quoi les jeunes sont-ils également concernés ?

Le gouvernement a le culot de présenter son programme comme des mesures indispensables pour les futures générations. Pourtant, les jeunes sont particulièrement visés par les attaques :

- **Le gouvernement limite le droit à l'allocation d'insertion**, qui permettait aux jeunes sortant de leurs études de vivre en attendant de trouver leur premier emploi. Tout le monde le sait : il est de plus en plus difficile de trouver un emploi, même lorsqu'on a la chance d'être bardé de diplômes. Cette mesure va donc faire beaucoup de dégâts pour les jeunes.
- En plus, les jeunes sans emploi sont soumis, comme les autres travailleurs sans emploi, à la **chasse aux chômeurs**. Alors qu'il y a en moyenne une offre d'emploi pour 30 demandeurs en Belgique, on continue d'ignorer le problème (le manque d'emplois) et de sanctionner les victimes.
- Le recul de l'âge de la pension et les coupes dans le crédit-temps aggravent le problème : **plus on fait travailler les vieux longtemps, plus on maintient les jeunes au chômage**.
- D'ailleurs, partout en Belgique, les **étudiants se mobilisent**, notamment pour l'accès aux études.



Si on laisse le gouvernement appliquer son programme, les jeunes vont hériter d'une société profondément inégalitaire, dans laquelle seule une minorité de riches s'en sortiront. On le voit dans les pays qui appliquent des cures d'austérité : l'activité économique s'étouffe, le chômage explose, les services publics et collectifs sont laminés, même la santé de la population se dégrade. Le tout, sans aucune perspective d'avenir. Protéger les générations futures, aujourd'hui, signifie se battre contre cette politique injuste et stupide.

En quoi les femmes sont-elles doublement concernées ?

- Aujourd'hui, il y a déjà 20% de travailleurs pauvres, dont une grande majorité sont des femmes à temps partiel isolées ou avec charge de famille. L'allocation complémentaire pour les temps partiels involontaires (AGR) leur permet de s'en sortir (79% des travailleurs qui en bénéficient sont des travailleuses). **En divisant par deux ce complément chômage, le gouvernement décide froidement de fabriquer quelques milliers de femmes et enfants pauvres...**
- **Le gouvernement complique la conciliation entre travail et vie familiale**, or, nous savons qu'aujourd'hui encore, ce sont principalement les femmes qui se chargent de la vie de famille. Les coupes dans les services collectifs et l'accès plus difficiles aux soins de santé, on le sait, sont également de nature à sanctionner le travail des femmes.
- Le gouvernement augmente les sanctions contre les carrières incomplètes dans le calcul de la pension, qui concernent davantage les femmes que les hommes.
- Les droits « dérivés » comme la pension de survie sont limités, **sans donner la possibilité aux personnes, principalement des femmes, de se constituer des droits propres !**



Le gouvernement prétend intégrer la dimension « genre » dans chaque domaine de son accord, pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes. Mais il suffit de se pencher sur quelques mesures pour comprendre que les femmes seront pénalisées deux fois : en tant que travailleuses avec ou sans emploi, et en tant que femmes !

Contester le programme du gouvernement OK, mais la grève est-elle une bonne réponse ?

- **Les employeurs ne doivent pas croire qu'ils peuvent rester au balcon** : la FEB et les grandes entreprises ont fait du lobbying pour obtenir du gouvernement tout ce qui les arrangeait, et pour détruire nos droits. S'ils veulent rétablir la concertation, qu'ils demandent très clairement avec nous au gouvernement de remettre ses choix en cause (index, salaires, pension, crédit temps...) et de nous laisser négocier librement.
- **Les plus grandes avancées sociales, dont nous bénéficions encore aujourd'hui, ont été conquises par des grèves** : par exemple, le suffrage universel, le salaire minimum, les congés payés, la semaine de 38 heures, l'indexation, la reconnaissance syndicale... Et dans les entreprises, lorsque la direction refuse d'entendre les travailleurs, c'est - malheureusement - très souvent la grève qui permet de débloquer la situation.
- **La grève est une étape de la mobilisation** : bien avant la formation du gouvernement, le front commun syndical a déposé ses revendications. Il les a rappelées lors de la manifestation nationale du 6 novembre, la plus grosse mobilisation depuis 30 ans. Le gouvernement et les employeurs ont eu plus de 6 semaines pour nous entendre et réagir, avant que la première grève provinciale n'ait lieu. Il s'agit d'un délai plus que raisonnable.



Faire grève et peser sur le résultat des entreprises est cohérent : derrière le plan de ce gouvernement de droite radicale, se cachent surtout les exigences patronales. En plus, nous ne nous limitons pas à refuser ces mesures : nous avons des alternatives concrètes, justes et réalistes. La responsabilité de l'impact de ces grèves revient donc au gouvernement et au patronat.

Un peu facile, non, de faire la grève ?

- Les grévistes acceptent de subir une perte importante de leurs revenus : **alors que certains d'entre eux ne gagnent déjà pas beaucoup, ils renoncent à leur salaire** pour faire respecter et améliorer les droits de l'ensemble des travailleurs.
- **Celles et ceux qui font grève s'exposent face à leur patron** : ce n'est jamais évident de résister à la pression de celui qui tient la clé de votre emploi et vos revenus. En faisant grève, les travailleuses et travailleurs affrontent ouvertement leur employeur.
- **Les grévistes s'exposent également à leurs collègues** et leur entourage qui ne suivent pas le mouvement, par peur ou par manque de conviction. Tenir un piquet pour faire respecter le droit de grève, se disputer avec certains de ses collègues, n'est jamais une partie de plaisir.



Personne n'aime faire la grève. C'est lorsque la situation est bloquée, le dialogue rompu, comme aujourd'hui avec le gouvernement Michel, que la grève est indispensable. Mais elle n'est jamais un choix et une action faciles à faire.

Le droit de grève, OK ; mais quid du droit au travail ?

- Le « droit au travail » n'existe pas ! (Sinon, ce serait une excellente nouvelle pour les millions de chômeurs en Europe par exemple). Il existe un droit du travail, que les syndicats ont construit et obtenu pour protéger les travailleurs des conséquences de leur dépendance à un patron ou à un salaire. Et nous revendiquons un droit à l'emploi pour tous, précisément en luttant contre les mesures du gouvernement Michel. C'est justement pour défendre ce droit du travail et pour revendiquer des emplois pour tous qu'on active notre droit de grève.
- Faire un piquet de grève protège les travailleurs : toutes celles et ceux qui subissent la pression de leur employeur (les personnes isolées dans leur entreprise, celles qui reçoivent un salaire au mérite, celles qui ont une promotion en vue...) ne peuvent pas exercer leur droit de grève s'il n'y a pas de piquet.
- Travailler délibérément un jour de grève, en forçant un piquet, c'est signaler ouvertement au gouvernement qu'on soutient ses projets de destruction de nos droits sociaux. C'est accepter le saut d'index, le recul de l'âge à la retraite, le définancement des services publics et de la sécurité sociale, le tout au profit des ultra-riches et des multinationales. C'est défendre une société où les pauvres sont de plus en plus pauvres et les riches de plus en plus riches.



On ne peut pas mettre sur le même pied le droit collectif et fondamental à la grève (qui fait partie des droits démocratiques de base, reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme) et le droit de monsieur X d'aller travailler s'il en a envie. Ceux qui refusent le droit de grève sont-ils prêts à renoncer à leurs congés, leurs allocations familiales, leurs soins de santé, leur pension ?

Et les indépendants et les petites entreprises ? Les syndicats s'opposent-ils à eux ?

Les syndicats se battent pour les droits des travailleurs salariés, avec et sans emploi. Mais cela ne signifie pas pour autant que nous nous opposons aux indépendants et petites entreprises, bien au contraire :

- Les petits indépendants sont souvent touchés de plein fouet par les mesures du gouvernement lorsqu'elles touchent les travailleurs. Les pertes de salaire se répercutent sur la consommation, et plombent l'activité économique des indépendants.
- Contrairement à ce qu'ils essaient de nous faire croire, les libéraux ne soutiennent pas les indépendants, les PME et les petites entreprises : les bénéfices des régimes fiscaux avantageux, par exemple, sont réservés aux grandes entreprises et aux multinationales, qui ont les moyens de s'offrir les services d'un ingénieur fiscal ou disposent de fonds importants. Qui bénéficie réellement des intérêts notionnels et de l'évasion fiscale, par exemple ? Certainement pas votre libraire, votre boulanger ou votre chauffagiste.



En réclamant des salaires décents, une fiscalité plus juste et des services collectifs forts, nous nous battons pour la relance de l'économie et une meilleure répartition des richesses, profitables à l'ensemble des travailleurs, salariés comme indépendants.

La manif du 6 novembre, une réussite ?

Et comment ! La plus grosse mobilisation depuis 30 ans ! Au moins 120.000 personnes se sont déplacées à Bruxelles, avec le même objectif : signaler au gouvernement Michel que nous ne voulons pas de son programme catastrophique.

- Contrairement à ce que les médias prédisaient, il y avait autant de Flamands que de francophones : preuve que les mesures du gouvernement sont contestées aussi bien au Nord qu'au Sud.
- De nombreuses personnes manifestaient pour la première fois : c'est dire si l'enjeu en vaut la peine.
- La manifestation regroupait des travailleuses et travailleurs, mais aussi des associations culturelles, des ONG, la Ligue des familles, des associations féministes, des institutions sociales, des jeunes, des retraités... Une véritable mobilisation citoyenne, bien au-delà des militants syndicaux.



Cette manifestation était donc une grande réussite, qui confirme une large adhésion à notre plan de mobilisation : en effet, tout le monde savait que cette manif était organisée pour lancer un programme de grèves générales. Donc la participation valait aussi approbation de ce programme.

Pourquoi ne pas vous remettre autour de la table ?



Pour une raison simple : le gouvernement et la FEB répètent qu'il y a des marges de négociation, mais qu'on ne changera pas le contenu de l'accord : « on peut discuter, mais pas changer les mesures du gouvernement ». Or, c'est justement ce programme qui pose problème ! Tant que nous ne pouvons pas discuter du menu, il est hors de question de rejoindre la table des négociations ! Les employeurs et le gouvernement doivent comprendre que nous ne jouerons pas dans une concertation sociale bidon.

Mais êtes-vous d'accord avec les casseurs ?

- Non. La CSC l'a redit : nous désapprouvons l'usage de la violence.
- Contrairement à l'impression qu'en ont donné les médias, les casseurs ne représentaient qu'une infime partie des manifestants : **quelques dizaines, sur 120.000 personnes**. En plus, des enquêtes révèlent que ces groupes étaient infiltrés par des militants d'extrême-droite, qui n'ont évidemment rien à voir avec les organisations syndicales.
- Par ailleurs, ces débordements prouvent une fois de plus l'importance de la concertation sociale comme garante de la paix sociale. C'est parce que le dialogue est rompu, que la concertation est méprisée par le pouvoir politique, que la violence éclate : « **Qui sème la misère récolte la colère** ».



La meilleure façon d'éviter cette violence, c'est de redonner aux interlocuteurs sociaux leur rôle de conciliation et règlement des conflits entre les intérêts des travailleurs et les intérêts du patronat.

Alexander De Croo n'a-t-il pas raison quand il dit « si les syndicats veulent faire de la politique, qu'ils se présentent aux élections ! » ?

- Cette attaque est un comble : ce ne sont pas les syndicats qui font de la politique, mais les politiques qui se mêlent de la concertation sociale ! Plus précisément, anéantissent la concertation sociale : en imposant des mesures en matière de pension, de salaires, d'aménagement de fin de carrière, de sécurité sociale, etc, le gouvernement Michel prive les interlocuteurs sociaux de jouer leur rôle.
- Et fait preuve d'un énorme culot : aucun des 4 partis du gouvernement n'avait mis le recul de l'âge de la pension dans son programme. Le MR avait même affirmé qu'il ne gouvernerait pas avec la NVA. Ces partis ont trompé leurs électeurs : ils n'ont aucune leçon de démocratie à nous donner !
- Par ailleurs, la démocratie ne se résume pas à un vote tous les 5 ans ! Notre responsabilité, en tant que représentant des travailleurs actuels et futurs, avec ou sans emploi, c'est de veiller aux intérêts du plus grand nombre, en contestant les politiques qui les attaquent, mais aussi en défendant un projet de société, en signant des conventions collectives, etc. Dans le quotidien de l'immense majorité des travailleurs, les fruits de la démocratie sociale (conventions collectives, Sécu...) sont bien plus concrets, et résultent d'une démocratie bien plus participative, que les lois du Parlement.



Les syndicats ont un rôle de contre-pouvoir politique, et d'acteurs de la démocratie sociale. Nous nous présentons effectivement aux élections tous les 4 ans : aux élections sociales, dans les entreprises, durant lesquelles plus de 70% de travailleurs se prononcent pour élire leurs représentants, alors que le vote n'est pas obligatoire ! Notre légitimité est donc incontestable. Ensemble, les 3 organisations syndicales du pays représentent plus de 3,5 millions de personnes. Quel parti politique peut en dire autant ?

Les syndicats s'opposent, mais y a-t-il vraiment des alternatives ?

- L'austérité est le problème, pas la solution. Tous les économistes le disent aujourd'hui (même le FMI !), nous devons relancer notre économie en investissant dans des secteurs et des emplois durables (comme les services aux personnes et la transition écologique), avec des salaires corrects, qui permettent de financer une sécurité sociale forte.
- Mais aussi de redistribuer les richesses : il y a de l'argent en Belgique (le nombre millionnaires a doublé en 5 ans, le stock d'épargne dormante ne cesse de gonfler...). Il faut aller chercher cet argent là où il se trouve par une fiscalité juste : « **Les épaules les plus larges doivent porter les charges les plus lourdes** ». Un impôt de 1% sur toutes les fortunes de plus de 1 million rapporterait 6 milliards €. La lutte contre la fraude fiscale pourrait quant à elle rapporter 20 milliards !
- Une meilleure répartition des richesses implique également de répartir le travail disponible : aujourd'hui, 600.000 personnes n'ont pas d'emploi, alors que d'autres crèvent au boulot. La seule solution crédible est une réduction collective du temps de travail.



Nous avons un projet de société, avec des propositions concrètes, étudiées et chiffrées. Nous le mettons régulièrement à l'épreuve des bureaux d'études des partis et fédérations patronales, mais nous n'en avons encore reçu aucun retour...

N'est-on quand même pas trop taxé en Belgique ?

- Cela dépend de quoi on parle. Aujourd'hui, les revenus des travailleurs sont largement taxés, alors que **les revenus du capital, les opérations financières, les grosses fortunes et les multinationales échappent à l'impôt** : soit via des régimes fiscaux à leur avantage (la Belgique est un paradis fiscal pour les riches !), soit via l'évasion fiscale autorisée par le gouvernement (le scandale du Luxleaks nous l'a encore démontré).
- Pourtant, **les impôts sont essentiels pour vivre en société** : c'est eux qui permettent de financer des services collectifs, profitables à l'ensemble de la population, et surtout, de répartir les richesses, pour une société égalitaire.
- Aujourd'hui, en Belgique, **nous ne sommes ainsi pas « trop taxés », mais « mal taxés »**. Depuis longtemps, la CSC a des propositions claires pour une fiscalité plus juste, qui repose sur un principe très simple à mettre en œuvre : « **les épaules les plus larges doivent porter les charges les plus lourdes.** » Un impôt de 1% sur toutes les fortunes de plus de 1 million rapporterait 6 milliards € et permettrait de diminuer la fiscalité des salariés.



Le gouvernement, qui prétend défendre celles et ceux qui travaillent, qui dit vouloir nous sortir de la crise uniquement en coupant dans les dépenses, sans ajouter de nouvelles taxes, fait payer les travailleurs et les bénéficiaires des allocations sociales (qui sont en réalité les mêmes personnes). Il s'attaque aux salaires, aux pensions, aux services collectifs, aux chômeurs, mais ferme la porte à un impôt sur les plus-values financières ou les grosses fortunes !

Les salaires ne sont-ils pas trop élevés en Belgique ?

C'est ce que répètent les libéraux pour faire pression sur nos salaires, mais c'est faux :

- Les salaires n'influencent qu'une petite partie des bénéfices d'une entreprise. Premièrement, **la part des salaires dans les dépenses d'une entreprise est minimale** : d'autres leviers que le salaire sont sous-estimés par les patrons (le coût de l'énergie, les matières premières, les outils de production, l'innovation...). Deuxièmement, la plupart des emplois ne sont pas délocalisables et la majorité des entreprises ne sont pas soumises à la concurrence internationale. **Ce n'est pas parce que les salaires sont moins élevés en Allemagne que vous y achèterez votre pain ou y choisirez votre maison de repos.**
- Par ailleurs, certains paramètres sont systématiquement « oubliés » lorsqu'on compare les salaires. Exemples : l'excellente productivité des travailleurs (la Belgique est l'un des pays les plus productifs au monde !) et les subsides salariaux que reçoivent les employeurs. Pour comparer valablement les salaires, il faut tenir compte de ces éléments, qui replacent automatiquement **les salaires belges dans la moyenne des salaires des pays voisins, voire un peu en-dessous.**



C'est par des salaires corrects que nous pourrions relancer l'économie. L'économie a besoin de consommateurs, et les consommateurs ont besoin de revenus disponibles. En Allemagne, la politique des bas salaires a multiplié le taux de pauvreté par 4 ces 10 dernières années ! Les dividendes versés aux actionnaires ne cessent d'augmenter, alors que depuis les années 80, la part des salaires dans la valeur ajoutée ne cesse de chuter. La croissance bénéficie avant tout au capital.

Les services publics ne doivent-ils quand même pas montrer l'exemple et être plus efficaces ?

Cela fait des années que les libéraux attaquent les services publics, en les accusant d'être inefficaces et donc trop chers. Dans son programme, le gouvernement entend ainsi ne remplacer qu'un fonctionnaire sur 5 et réduire les budgets des différents services comme la SNCB !

- La manœuvre est bien pensée : **on coupe dans les services publics, puis on déplore leur inefficacité.** Alors qu'il faudrait faire l'inverse : investir dans ces services publics, qui ont l'avantage de servir la collectivité, de permettre la relance économique et de créer des emplois durables.
- Le gouvernement veut nous faire croire que le secteur privé ferait mieux. **Pourtant, on l'a bien vu, la privatisation de l'énergie ou des banques, par exemple, n'a absolument pas amélioré le service à la population !** Bien au contraire ! Les prix ont augmenté pour les consommateurs, et la notion de « service » a tout simplement disparu. La CGER a été bénéficiaire et a créé des emplois durant 170 ans ; le crédit communal aussi : on voit ce que c'est devenu quand ils sont devenus Fortis et Dexia ...



Quand, par exemple, un cheminot se bat pour ses conditions de travail, il se bat pour la qualité des services dans les trains : quand la SNCB supprime un train « non rentable », c'est grève tous les jours pour ceux qui l'utilisaient... Soutenir les travailleurs et travailleuses des services publics, ce n'est donc pas protéger des « travailleurs privilégiés et fainéants », mais défendre un projet de société dans lequel la notion de services à la population et l'intérêt collectif priment sur le profit financier de quelques-uns.

Rupture du contrat - Chômage

De l'influence des modes de rupture du contrat sur le droit au chômage

Les différents modes de rupture du contrat n'ont pas tous la même influence sur la possibilité de recevoir des allocations de chômage, loin s'en faut. De nombreux travailleurs se retrouvent ainsi sanctionnés par l'ONEm alors qu'ils ne s'y attendaient pas...

Rappelons tout d'abord brièvement les différentes manières de rompre un contrat de travail. Les formes de rupture peuvent se diviser en trois grandes catégories: les modes généraux de cessation du contrat de travail, les modes de résiliation unilatérale et les modes de rupture communs à tous les contrats.

Les modes généraux de cessation du contrat de travail

Dans la première catégorie, on retrouve le décès du travailleur, l'accord des parties (rupture de commun accord), la condition résolutoire, la force majeure, la résolution judiciaire et l'échéance du terme ou achèvement du travail convenu.

La rupture de commun accord

De commun accord, l'employeur et le travailleur peuvent librement et à tout moment mettre fin au contrat de travail et fixer les conditions de cette rupture, avec ou sans indemnité. Il est recommandé de fixer ces modalités par écrit. Il faut préciser que la signature du travailleur, précédée de la mention lu et approuvé, sur un document préparé par l'employeur n'indiquant pas clairement que la volonté de rompre le contrat vient de l'employeur uniquement est bien une rupture de commun accord.

La condition résolutoire

La condition résolutoire est un événement futur et incertain dont la survenance entraîne la rupture des relations contractuelles. Cette condition est stipulée dans le contrat de travail. Certains événements ne peuvent toutefois pas entraîner la cessation

du contrat (par exemple : mariage, maternité, âge de la pension ...). Les conditions résolutoires acceptées sont, par exemple, l'attribution d'un subside ou l'échec du travailleur à un examen dont la réussite s'impose pour exercer la fonction.

Force majeure

La force majeure résulte d'un événement imprévisible qui constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat de travail, sans qu'une faute soit commise par l'une ou l'autre partie.

Il est à noter que l'incapacité qui empêche définitivement le travailleur d'exécuter le travail convenu constitue un événement de force majeure entraînant la fin du contrat de travail.

La résolution judiciaire

Chacune des parties peut, en invoquant un manquement de l'autre partie dans l'exécution du contrat de travail, demander au juge de constater que ce manquement est suffisant pour entraîner la fin du contrat de travail.

Ce mode de fin de contrat de travail est peu utilisé vu les difficultés de la procédure judiciaire et les aléas qu'elle comporte.

L'échéance du terme ou achèvement du travail convenu

Dans un contrat de travail conclu à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini, l'arrivée du terme convenu ou l'achèvement du travail pour lequel le contrat de travail a été conclu entraîne la fin de celui-ci, sans qu'aucune formalité ne soit requise, à moins bien sûr que le contrat

de travail ne prévoit des formalités particulières.

Les modes de résiliation unilatérale

Chacune des parties peut rompre le contrat de travail à tout moment, moyennant le respect de certaines modalités précises.

On parle de licenciement lorsque c'est l'employeur qui rompt le contrat et de démission lorsque c'est le travailleur. Dans ces deux cas, on parle de congé. Le congé ne doit pas, en principe, être motivé.

Le congé moyennant préavis

Le préavis est une information préalable, par une des parties, de la date à laquelle le contrat de travail prendra fin. Les délais de préavis sont différents en cas de démission ou de licenciement, selon le fait que le contrat a commencé avant ou après le 1^{er} janvier 2014 avec des différences entre ouvriers et employés. Ce délai de préavis ou de démission est principalement modulé en fonction de l'ancienneté.

Pour un rappel précis des différents délais, nous vous renvoyons à la brochure Ouvrier/ Employé de décembre 2013¹.

Indemnité compensatoire de préavis

La partie qui rompt le contrat de travail sans motif grave, sans notifier un délai de préavis ou moyennant un délai de préavis insuffisant, doit payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être notifié (ou à la différence entre le délai notifié et le délai dû) : c'est ce qu'on entend par indemnité compensatoire de préavis.

Par rémunération en cours, il faut entendre la rémunération qui est due au moment de la fin effective du contrat de travail.

Rupture unilatérale du contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini

Il n'est pas possible de mettre fin à ces contrats de travail moyennant un préavis puisque ces contrats prennent fin à l'arrivée du terme convenu ou à l'achèvement du travail convenu sauf pendant la période d'essai. Toutefois, la loi a prévu que la partie qui rompt le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui était due jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être donné si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Modes de rupture communs à tous les contrats

Acte équipollent à rupture

La modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail est considérée comme un congé tacite (ou implicite) et ouvre le droit, pour l'autre partie, à une indemnité de rupture. C'est ce qu'on appelle un «acte équipollent à rupture». La volonté de rompre le contrat sera appréciée par le juge.

Lorsque l'acte n'est pas considéré par le juge comme étant équipollent à rupture, la partie qui l'a invoqué sera considérée comme l'auteur de la rupture du contrat. Pour ce qui concerne le sujet de l'article, il sera donc considéré comme donnant sa démission.

Congé pour motif grave

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité pour motif grave. Constitue un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les deux parties. La partie qui invoque ce motif grave doit en prouver la réalité. Les deux parties se voient reconnaître ce droit.

Incidences sur le droit au chômage

Les conditions pour pouvoir bénéficier d'allocations de chômage sont, schématiquement, les suivantes :

- pouvoir prouver avoir travaillé un certain nombre de jours ouvrables au cours d'une période bien déterminée, avant de faire la demande pour les allocations
- être physiquement et mentalement apte à travailler;
- être à la recherche d'un emploi;
- être disponible sur le marché de l'emploi;
- être sans travail;
- être sans revenu;
- se retrouver sans emploi contre son gré.

La condition problématique dans le cadre de cette analyse est bien évidemment la dernière.

Les modes de rupture contre le gré du travailleur

Certains modes de rupture du contrat ne posent pas de problème en soi pour l'obtention d'allocations de chômage, si les autres conditions sont effectivement remplies.

Ainsi la condition résolutoire, l'échéance du terme ou achèvement du travail convenu, la résolution judiciaire, la force majeure (attention, la force majeure pour incapacité définitive rend la condition de l'aptitude physique et mentale difficile à remplir !), l'acte équipollent à rupture reconnu par l'employeur ou à défaut par un juge ainsi que le motif grave aux torts de l'employeur sont clairement des modes de rupture du contrat de travail pour lesquels le travailleur se retrouve sans emploi contre son gré.

Le licenciement moyennant préavis ou moyennant indemnité compensatoire ne pose en principe pas de problème, à moins que l'ONEm n'arrive à prouver que la résiliation établie par l'employeur est en fait à l'initiative du travailleur.

Le licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave aux torts du travailleur est plus problématique : vous serez responsable de votre licenciement (=l'initiative de mettre fin au contrat vient de l'employeur) si vous avez commis personnellement une faute ayant provoqué votre licenciement.

Si vous êtes responsable de votre licenciement, vous pouvez faire l'objet d'un avertis-

sement ou être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus. Il est à noter que si vous contestez le motif grave en justice, vous pouvez bénéficier d'allocations provisoires à rembourser si vous gagnez votre procès.

Les modes de rupture « volontaires »

On considère que vous quittez votre emploi sans raison valable si par exemple :

- vous remettez votre démission
- vous vous mettez d'accord avec votre patron pour mettre fin d'un commun accord à votre contrat de travail
- vous êtes absent sans raison, ce qui s'assimile soit à une démission avec une indemnité compensatoire de préavis qui est due par le travailleur soit provoque un licenciement pour faute grave.

Donc, pour résumer, la démission moyennant préavis, la démission moyennant indemnité compensatoire de préavis et la rupture de commun accord sont des modes de rupture considérés par l'ONEm comme ne remplissant pas cette condition. Si vous arrivez à prouver la validité des raisons qui vous ont poussé à quitter votre emploi, alors vous gardez votre droit aux allocations de chômage. Les motifs acceptés sont alors la faute grave de l'employeur, des raisons médicales ou tout autre motif légitime reconnu comme tel par l'ONEm (A prouver !)

Quelles conséquences ?

En cas d'abandon d'emploi sans motif légitime, vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus. Une partie ou la totalité de cette période peut faire l'objet d'un sursis, c.-à-d. que vous maintenez le droit aux allocations pendant la période de sursis. Vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pour une durée indéterminée si l'abandon d'emploi a eu lieu dans l'intention délibérée de demander des allocations et de rester chômeur (dans ce cas, vous devrez prouver à nouveau des journées de travail salarié pour être réadmis au chômage).

Sébastien Robeet

1. Vous trouverez la brochure "Ouvriers/Employés Vers un meilleur statut commun" sur www.cne-gnc.be/publications.

Michel fait dérailler le Plan tandem

Le Plan tandem permet à un travailleur âgé de lever le pied en passant à mi-temps, et de laisser ainsi la place à un jeune qui sort de l'école. Un système qui a largement fait ses preuves, mais qui sera anéanti par le gouvernement Michel, si ce dernier maintient sa réforme du crédit-temps fin de carrière.

« Dans mon métier, on est sans cesse debout, à genoux, debout, à genoux... », raconte Dominique, puéricultrice dans une crèche depuis 30 ans. Et c'est pour éviter de ne plus savoir, un jour, se relever, qu'elle a décidé, il y a un an et demi, de s'inscrire dans le Plan tandem : « À 50 ans, je pensais que je pourrais continuer comme ça jusqu'à la pension. Mais à 53 ans, un couac de santé m'a fait comprendre que non. Aujourd'hui, je suis passée à mi-temps, et je sais que c'est ce qui me permet de continuer à travailler », explique-t-elle.

Pour la remplacer, la crèche a embauché Christine, une jeune puéricultrice sortie de l'école. « C'est une obligation », explique Patricia Piette, secrétaire nationale de la CNE Non Marchand, « l'employeur doit embaucher une personne sans expérience professionnelle dans le secteur pour occuper le mi-temps libéré par le ou la travailleuse plus âgée. »

Du win-win-win

Mis en place par les Accords Non Marchand de 2004, le Plan tandem existe entre autres dans les secteurs de l'Aide à la jeunesse, la Petite enfance et l'Aide aux personnes handicapées (AWIPH). Aujourd'hui, 3444 personnes en bénéficient : 1722 âgés, qui ont ainsi adouci leur fin de carrière, et 1722 jeunes, qui ont pu s'intégrer sur le marché de l'emploi en engrangeant une première expérience professionnelle. Une véritable réussite pour les institutions elles-mêmes, comme nous le confie Annie, directrice administrative d'une maison d'enfants de l'Aide à la jeunesse : « Nous n'avons plus connu un seul burn-out depuis que la Plan tandem est en place chez nous, et l'absentéisme a fondu. On constate que les « âgés » sont moins malades, et qu'ils ont le temps de bien former les jeunes avant de partir. » Anne-Marie, éducatrice dans cette maison d'accueil et passée à mi-temps, confirme : « J'ai une vraie complicité, un échange avec

mon binôme « jeune » : je lui transmets mon expérience, et elle, son enthousiasme et une nouvelle vision de notre métier. C'est très enrichissant, pour toutes les deux. » Le tout, pour pas un rond : l'employeur récupère la moitié du salaire temps plein du travailleur âgé, en dépense une partie pour payer le mi-temps du jeune, moins cher, et verse le reste à un fonds sectoriel mutualisé entre tous les employeurs. Avec ce fonds et l'indemnité ONEm de crédit-temps, le travailleur âgé complète son salaire mi-temps et reçoit jusqu'à 85% de son salaire temps plein. Tout bénéf', donc.

Bientôt tué par le gouvernement Michel ?

Le Plan tandem repose entièrement sur le crédit-temps fin de carrière. En effet, sans cette indemnité de l'ONEm, pratiquement plus aucun travailleur, dans ces secteurs où les salaires ne sont pas bien gros, ne pourrait se permettre de passer à mi-temps. Mauvaise nouvelle : le gouvernement Michel entend reporter l'âge pour accéder au crédit-temps fin de carrière de 55 à 60 ans (lire encadré). Or, plus de 90% des mi-temps tandem sont pris avant 60 ans ! En deux mots, cette mesure achèverait le Plan tandem,

déjà bien attaqué par le gouvernement Di Rupo qui avait reporté l'âge de 50 à 55 ans en 2012. « C'est absurde », dénonce Patricia Piette. « Nous avons développé plusieurs pistes pour encore améliorer ce système, notamment en complétant le mi-temps du jeune. Au lieu de tuer ce système qui a fait ses preuves, le gouvernement doit y investir ! ». Voilà donc 3444 raisons de plus de se mobiliser contre l'accord de gouvernement.

Julie Coumont



30.000 emplois froidement supprimés par le gouvernement

À côté du crédit-temps fin de carrière, il existe aujourd'hui le crédit-temps avec motif et le crédit-temps sans motif. Au total, ces trois formes de crédit-temps concernaient, en 2013, 132.455 personnes parties à temps plein, mi-temps, ou 1/5ème temps. Ce qui correspond à 41.891 équivalent-temps plein hors de l'entreprise.

Dans son accord, le gouvernement Michel annonce qu'il va supprimer le crédit-temps sans motif et reporter de 55 à 60 l'âge d'accès au crédit-temps fin de carrière. Si cette réforme est appliquée, environ 30.000 équivalent-temps plein seront donc supprimés. En effet, lorsqu'un travailleur prend un crédit-temps, ou l'entreprise le remplace, ou elle répartit son travail sur les collègues en attendant son retour. Avec la réforme du crédit-temps, soit l'entreprise n'aura plus besoin des postes de remplacement, soit elle se retrouvera avec plus de salaires à payer pour la même production. Dans tous les cas, l'employeur prendra la même décision : supprimer des emplois.

Campagne 2014 dans les centres d'appels

My union lights me up !

Cette année, la campagne d'UNI Call center a mis l'accent sur la représentation syndicale dans l'entreprise. Le secteur compte en effet encore plusieurs centres d'appels qui pourraient bénéficier de cette présence syndicale, mais n'en ont pas.



Pour l'ouverture de notre traditionnelle semaine d'action, un cortège de 200 militantes et militants aux trois couleurs syndicales s'est rendu devant les bureaux de Benelux Assist. Cette société spécialisée dans les services d'assistance aux personnes et des biens a été créée en octobre 1999 et appartient majoritairement au groupe Mapfre Assistencia, acteur majeur du secteur de l'assurance au niveau mondial.

L'entreprise occupe près de 80 employées et employés dans un call center à Bruxelles. Autrement dit, bien plus que le seuil nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une représentation syndicale. Mais aujourd'hui, cette entreprise ne compte toujours pas de représentants des travailleurs. Le nombre important d'intérimaires qu'elle occupe ne facilite évidemment pas la mise en place de cette représentation syndicale.

Le syndicat dans l'entreprise améliore les conditions de travail

Pourtant, le secteur des call centers n'échappe pas à l'évidence : la concertation sociale est plus que nécessaire dans les entreprises. Tellement nécessaire que l'organisation internationale UNI a choisi de mener sa campagne sur ce thème, cette année (lire encadré ci-dessus). Sous le slogan « My union lights me up ! Mon syndicat m'éclaire ! », il s'agissait de convaincre les travailleuses et

travailleurs qu'avoir des représentants syndicaux dans l'entreprise permet d'améliorer l'accueil des nouveaux collègues, d'obtenir de meilleures conditions de travail, des rémunérations correctes, des formations de qualité... Nous en avons profité pour rappeler les nombreux avantages de l'affiliation à une organisation syndicale, en termes d'informations, de conseils et d'aide.

Point positif de cette action : la direction de Benelux Assist a reçu une délégation et accepté la distribution du feuillet d'information de la campagne sur le plateau. La question des élections sociales de 2016 a été évoquée, la direction exprimant la volonté que celles-ci se déroulent dans le respect strict des règles, affirmant son ouverture pour la concertation sociale.

Une concurrence féroce

Cette semaine d'action s'est poursuivie dans les différentes entreprises du secteur sur

Une campagne mondiale

Les syndicats belges relayent chaque année la campagne mondiale d'UNI Call center en vue d'améliorer les conditions de travail et la sécurité d'emploi dans les centres d'appels. Par le biais de ses 900 syndicats affiliés, Uni Global Union représente 20 millions de travailleurs et travailleuses dans 150 pays de toutes les régions du monde. Les collaborateurs de UNI Europa basés à Bruxelles se sont d'ailleurs joints à notre action du 20 octobre. Ils n'avaient presque qu'un pas à faire, vu la proximité géographique...

l'ensemble de la Belgique, IPG/SNT, WBCC, Target power, In2com, Interpartner Assurances, Touring, N-allo, y compris dans des banques et assurances. Dans le secteur, la concurrence est particulièrement forte. Par exemple, de gros clients tels que Proximus ou VOO exercent une pression énorme, en recherchant avant tout à réduire au maximum le coût du service à la clientèle : ils mettent alors en concurrence les différents centres d'appels avec lesquels ils ont conclu des contrats commerciaux. N-allo à Gosselies a ainsi déjà perdu une partie de ses contrats chez VOO avec, à la clé, une restructuration en 2014 qui a impacté 120 employés. Et il est fort probable que, d'ici fin décembre, le dernier contrat avec VOO soit définitivement perdu et que l'entreprise se sépare de près de 30 opérateurs supplémentaires.

Claude Lambrechts

Envie de vous impliquer ?

Vous travaillez dans un centre d'appel, dans lequel il n'y a pas encore de représentation syndicale ? Vous souhaitez vous engager dans la défense de vos collègues et participer à la vie de votre entreprise ? En septembre 2015, nous lancerons la campagne de recrutement pour les prochaines élections sociales. Mais n'hésitez pas à nous contacter dès maintenant pour en savoir plus ! Vous trouverez les coordonnées de tous les permanents sur notre site, www.cne-gnc.be/cpnae/contact.

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 novembre 14
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation Salaires précédents x 0,9993 (sal. min., les sal. effect. descendent d'un même montant).
309	Sociétés de bourse Salaires précédents x 0,999302 (sal. min., les sal. effect. descendent d'un même montant).
310	Banques Salaires précédents x 0,9993 (sal. bar.).
326	Industrie du gaz et de l'électricité Salaires précédents x 0,9998 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0023 (sal. bar.). Salaires précédents x 0,9998 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0023 (sal. bar.).

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

CP* Augmentations conventionnelles novembre 14

330 Etablissements et services de santé
Hôpitaux privés, maisons de soins psychiatriques, initiatives d'habitation protégée, homes pour personnes âgées, maisons de repos et de soins, centres de soins de jour, centres de réhabilitation, soins infirmiers à domicile, services intégrés pour les soins à domicile, services du Sang de la Croix Rouge de Belgique, centres médico-pédiatriques et maisons médicales: octroi annuel de la prime d'attractivité (dans le courant du dernier trimestre). Le montant 2014 est de 626,77 EUR. Le montant indexé de la partie fixe de la prime de fin d'année est de 332,19 EUR.

Augmentations conventionnelles rétroactives

322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
Augmentation prime pension de la CP 106.02: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 106.02 (industrie du béton) une prime de 0,88 % de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2015. A partir du 1er octobre 2014.
Prolongation prime pension de la CP 106.02: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 106.02 (industrie du béton) une prime de 0,82 % de sa rémunération brute. Erratum: La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 30 septembre 2014 au lieu du 31 décembre 2015. A partir du 1er janvier 2014.

Prime syndicale chimie 2013 - Période de paiement 01/11/2014 - 31/01/2015

Conformément à la CCT nationale relative au financement de la prime, nous sommes, après concertation avec le SETCa-BBTK, la LBC et la CGSLB, en mesure de payer 90 €.

Ayants droit :

- Etre (ou avoir été) occupé pendant un mois au moins, dans le courant de l'année 2013, dans une entreprise relevant de la compétence de la CP pour les employés de l'industrie chimique (207).
- Etre membre de notre organisation depuis le 01/08/2014 au plus tard et être en règle de cotisation syndicale au moment du paiement de la prime.

Montant de la prime : 90 €

Période de paiement : du 01/11/2014 au 31/01/2015

Procédure de paiement : le paiement de la prime syndicale se fera par virement au compte individuel.

Un paiement en espèces ou par chèque circulaire n'est pas possible.

Procédure:

- Les attestations sont disponibles à partir de novembre 2014 au secrétariat administratif de la CNE au 081 25 90 90.
- Vérifiez-les et corrigez-les au besoin.
- Numéro de compte exact.
- Envoyez au secrétariat administratif de la CNE, chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge.

Le courrier des affiliés

Envie d'ouvrir le débat ? Envoyez vos réactions par mail à julie.coumont@acv-csc.be ou par courrier à Julie Coumont, secrétariat général de la CNE, 52 avenue Robert Schuman, 1400 Nivelles.

Deux poids, deux primes ?

Je suis prépensionné depuis 2010 (CP 209) et aujourd'hui je paye une cotisation mensuelle de 10,70 euros. Pourquoi n'ai-je pas droit à toucher comme un travailleur actif la prime syndicale au prorata des cotisations payées ? En sera-t-il de même l'an prochain, lorsque je payerai ma cotisation en tant que pensionné ? Mon épouse, également prépensionnée (CP 312), avec la même cotisation, touche une prime syndicale...

Claude, de Vaux-sous-Chèvremont

Les règles en matière de prime syndicale varient d'un secteur à l'autre. Le montant et les conditions d'octroi de cette prime sont négociés dans les commissions paritaires, entre syndicats et patrons. La prime est versée par les organisations syndicales parce que l'affiliation est secrète : seule la CSC dispose ainsi des coordonnées de ses affiliés et affiliés. Mais ce sont bien les employeurs qui paient la prime syndicale, via un fonds sectoriel qu'ils financent. Dans les secteurs où les affiliés sont nombreux, les syndicats sont plus forts et obtiennent de bonnes primes syndicales. Aujourd'hui, environ la moitié des travailleurs bénéficient ainsi de cette prime, généralement jusqu'à l'année suivant la fin de leur carrière. En CP 209, par exemple, la prime 2014 est versée si vous êtes employé ou lié par un contrat de travail pendant 1 mois au moins durant l'année 2013. Comme vous êtes prépensionné depuis 3 ans maintenant, vous n'entrez plus dans le champ d'application de la convention. En CP 312, en revanche, les organisations syndicales ont obtenu le maintien de la prime syndicale tout au long de la prépension, raison pour laquelle votre épouse en bénéficie encore. Le travail des organisations syndicales bénéficie à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, affiliés ou non. Et c'est grâce à l'effort des personnes qui, comme vous, paient une cotisation, que ces progrès collectifs sont possibles. C'est pourquoi, nous nous battons pour obtenir les meilleures primes syndicales. Parallèlement, puisque la plupart des travailleurs inactifs n'en bénéficient pas, la CSC baisse leur taux de cotisation. Depuis votre prépension, vous payez ainsi une cotisation réduite, tout en conservant les mêmes services que tous nos affiliés. Merci pour votre fidélité et votre solidarité !

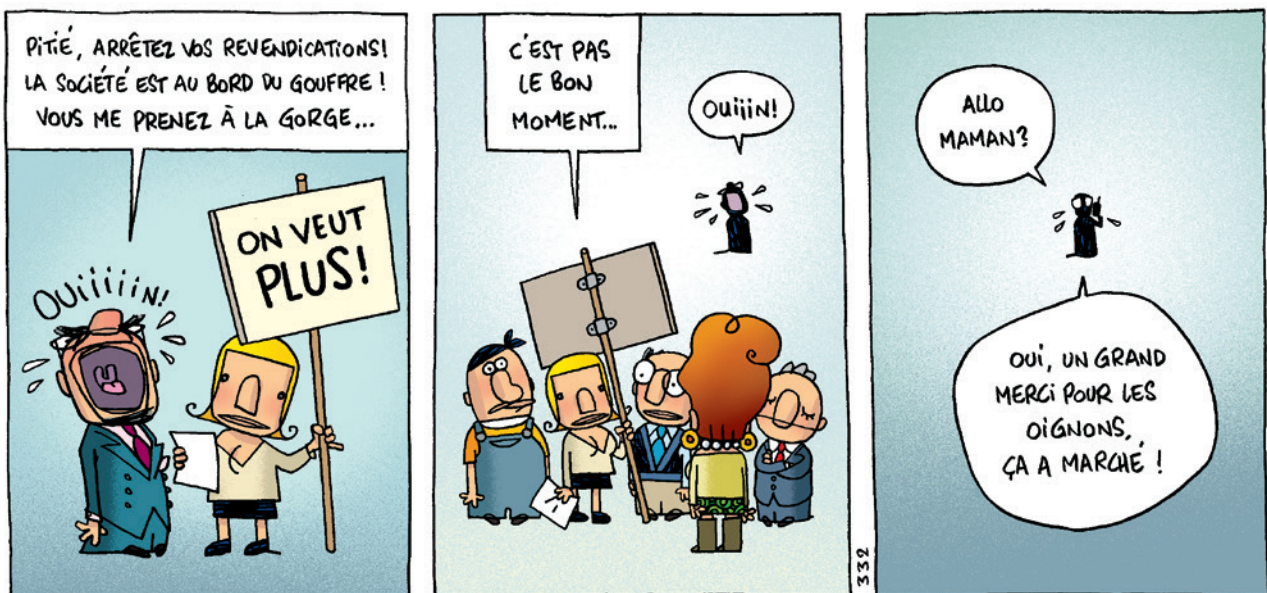
Génération sacrifiée

J'ai lu avec consternation les informations sur les diverses mesures d'austérité décidées par le nouveau gouvernement. Il y en a une dont on ne parle que très peu jusqu'à présent, mais dont on ne mesure à mon avis pas encore toutes les conséquences. Il s'agit de la réduction à 25 ans de la limite d'âge pour avoir droit aux allocations d'insertion. Tous les étudiants qui prolongent les études jusqu'à leurs 25 ans ou plus seront donc totalement sans revenus une fois leurs études terminées s'ils ne trouvent pas immédiatement du boulot. Ils seront donc à charge de leurs parents ou obligés de s'adresser au CPAS. Si cette mesure est votée, certains ménages, ayant des réserves financières limitées, seront ainsi dans l'obligation d'interdire à leurs enfants de faire des études de longue durée. Cette mesure aura également de graves conséquences sur la recherche scientifique en Belgique, puisqu'il faudra fortement déconseiller aux étudiants de commencer un doctorat, qui prolonge les études bien au-delà de 25 ans. Je pense qu'il faut réagir, notamment en dénonçant haut et fort cette mesure dans tous les médias, et en l'expliquant clairement à tous les étudiants.

Freddy, de Namur

Vous avez raison, Freddy : les mesures du gouvernement Michel n'en finissent pas de nous consterner. Limiter l'inscription aux allocations d'insertion à 25 ans et non plus à 30 serait désastreux, et figure parmi les raisons de notre intense mobilisation (lire en page 5). Non seulement cette mesure obligerait les jeunes de familles moins aisées à renoncer à des études universitaires ou longues, comme vous l'expliquez bien. Mais en plus, elle sanctionne les jeunes qui ne trouvent pas d'emploi, alors que nous savons tous pertinemment qu'il y a en moyenne en Belgique une offre pour 30 demandes ! Et la situation ne risque pas de s'améliorer puisque le gouvernement choisit par ailleurs de maintenir les gens plus longtemps au travail. Objectif : une pression maximale sur les travailleuses et travailleurs qui ont un emploi et qui seront prêts à tout pour le garder. Quitte à sacrifier une génération... et l'avenir de notre société.

Le trait d'humour de Serge Dehaes



Il est grand temps de faire demi-tour

Monsieur le Premier Ministre,

Vous avez voulu, pour des raisons que je ne commenterai pas ici, former un gouvernement avec la N-VA. Vous avez donné tout pouvoir à ce parti qui veut la fin de notre pays et - *en attendant* - la fin de notre modèle social.

Votre accord de gouvernement, où tout est ficelé sans discussion avec personne, va rendre la vie de la majorité des gens beaucoup plus dure, injuste et précaire. Chaque travailleur perdra, avec le saut d'index, 2% de salaire (perte sur sa vie : 30.000 € en moyenne), mais beaucoup - dont les travailleuses à temps partiel perdront beaucoup plus (jusqu'à 23% de leurs revenus).

Nous devrions à l'avenir travailler jusqu'à 67 ans, mais dès à présent les possibilités d'alléger nos fins de carrière sont saccagées. Alors que l'espérance de vie en bonne santé des classes populaires est proche de 60 ans, et celle des classes supérieures au-delà de 70 ans.

Il sera encore plus difficile pour les jeunes de trouver un emploi, avec le ralentissement général de l'économie que produit votre austérité, avec la fin du crédit-temps, avec les coups de frein à l'embauche dans les services publics. Et s'ils sont au chômage ils seront harcelés puis exclus. Par contre, les grandes fortunes resteront à l'abri de l'impôt. A la faveur de la crise, le nombre de millionnaires en euros a doublé en Belgique - et aucun effort ne leur sera demandé. Luxleaks a montré comment les grandes entreprises peuvent « légalement » payer zéro impôt - et vous allez leur faire des milliards d'euros de cadeaux supplémentaires. Avec notre argent.

Monsieur le Premier Ministre, nous vous avons demandé dès juillet de respecter la concertation sociale, de ne pas attaquer nos salaires ni nos emplois, de ramener un peu de justice fiscale. *Vous n'avez pas voulu nous entendre.*

Nous avons réuni, le 6 novembre, la plus grande manifestation syndicale depuis 2 générations : *vous n'avez pas voulu nous entendre.*

Nous avons annoncé de longue date 3 journées de grèves régionales ; elles ont commencé et recueillent un soutien jamais vu des travailleurs et du grand public. *Mais vous ne voulez pas nous entendre.*

Nous allons vers la grève générale de ce 15 décembre : dans des centaines d'entreprises qui n'avaient jamais fait la grève, les travailleurs se mettent debout et arrêteront le travail. *Mais votre gouvernement répond en accumulant les provocations.*

Croyez-vous que les dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs qui se sont engagés pour défendre leur dignité vont baisser les bras si, le 15 décembre, vous continuez à nous ignorer et à nous mépriser ? **Combien de journées de grève générale vous faut-il ?**

Monsieur le Premier Ministre, pour vous faire un prénom, pour servir vos amis bien nantis, vous avez engagé notre pays sur une voie sans issue. Vous avez créé le chaos. Vous provoquez le pire affrontement qu'ait connu notre société, habituée à la concertation.

Il y a des alternatives pour une société plus juste et plus écologique ; abandonnez vos tabous austéritaires, votre programme anti-social et anti-économique, et prenez vos responsabilités.

Ou alors, si en réalité vous n'avez rien à dire, que tout se décide sans vous à Anvers, ayez le courage de l'avouer. La vérité, qui n'est pas faite uniquement pour être cachée dans des cahiers Atoma, pourrait vous grandir.

Il est temps pour vous de faire demi-tour. Il y a moins de honte à s'être trompé qu'à provoquer le blocage de tout un pays, en s'obstinant dans la surdité et l'absurdité.

*

Monsieur le Premier Ministre, nous ne renoncerons pas.

Ce ne sont pas seulement nos emplois, nos salaires, notre protection sociale et nos services publics.

C'est le droit, pour nos enfants, de grandir et de trouver leur place dans une société qui ait d'autres lois que la loi du plus fort, d'autres rêves que le profit accumulé et la misère généralisée.

C'est le droit pour nos aînés de finir leur carrière sans crever au boulot.

C'est notre soif de justice et d'égalité.

C'est notre dignité !

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général

Résistons !

Le 15.12.2014 · Grève nationale

En savoir plus
et débattre...

