

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Ça se joue en Europe

> Climat : il n'y a pas de jobs
sur une planète morte

Chronique juridique

> La clause de non-concurrence

Devenir délégué syndical ?
Même pas peur !

www.cne-gnc.be

Décembre 2015 n° 10

CNE L'avenir à son syndicat

ÇA NOUS ENGAGE

L'image Etat de siège pour le climat



Répondant à l'appel international qui invite des citoyennes et citoyens à réquisitionner 196 chaises d'ici à la COP 21, dans les agences des banques les plus implantées dans les paradis fiscaux, une soixantaine de personnes ont réquisitionné du mobilier des agences de Belfius, ING et BNP Paribas-Fortis Place Flagey à Bruxelles. Une initiative soutenue par la CNE, qui recèle depuis lors l'une de ces chaises dans ses propres locaux. Avec une question ainsi mise en lumière : où est passé l'argent pour la transition écologique ? Pour connaître les enjeux de la COP21, filez en page 6.

SOMMAIRE

2	Ça Nous Engage	10	Finances La CNE veut garder Belfius dans le giron public
4	Actualité Emploi faisable, emploi jetable ?	11	Non Marhand Tax shift : cadeau empoisonné pour le Non Marchand
5	Trajet domicile - clients/patients : c'est du temps de travail ! Back to work : la valse-hésitation	13	CPAE Centres de services partagés : expérience amère chez Nespresso
6	Ça se joue en Europe Climat : il n'y a pas de jobs sur une planète morte	14	Info services Augmentations conventionnelles
7	Elections sociales Devenir délégué syndical ? Même pas peur !	15	Courrier des affiliés
8	Chronique juridique Contrat : la clause de non-concurrence	16	Edito Face à la terreur



Le chiffre

50 C'est le nombre de travailleuses et travailleurs à partir duquel une entreprise est tenue d'organiser les élections sociales en mai prochain. Quand on sait que la présence syndicale dans les entreprises augmente les salaires et réduit l'écart salarial, améliore le bien-être au travail, favorise l'accès aux formations, diminue le nombre de maladies, l'absentéisme et les accidents du travail, améliore la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, augmente la qualité des contrats et diminue la rotation du personnel (entre autres), voilà une belle opportunité de faire entendre votre voix ! Intéressé ? Rendez-vous en page 7 !

Notre boulot
défendre le vôtre



www.devenezcandidatcsc.be

Merci les affiliés ! Et bonnes fêtes de fin d'année !

2015 s'achève et 2016 pointe le bout de son nez... En cette fin d'année, nous tenons à vous remercier chaleureusement pour votre confiance et votre fidélité. Grâce à votre cotisation et à celles de nos 170.000 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 travail-



leurs, avec ou sans emploi. 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 ? En 2016, la CNE reste à vos côtés : quel que soit votre problème professionnel ou votre question, nous sommes 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 !

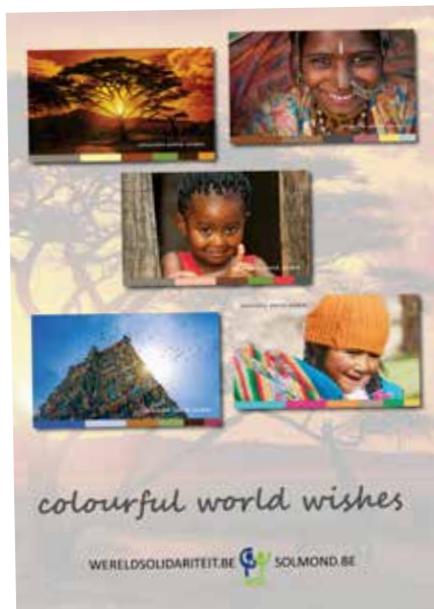
Le synDICO

Kicé ckecè... l'emploi faisable ?

1. Le travail qu'il est humainement possible d'effectuer, par opposition à l'« emploi infaisable », qui sera dorénavant le seul rémunéré.
 2. L'emploi qui, bien qu'inexistant dans les faits, est conceptuellement réalisable et doit donc être effectué par les demandeurs d'emploi, sous peine d'être sanctionnés par l'ONEm.
- Rien de tout ça ? Découvrez la bonne réponse en page 4 !

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 • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont	Tony Demonté	Bert De Wel
Michaël Maira	Patricia Piette	Jean-Luc Revelard
Sébastien Robeet	Anetta Verstraeten	
Felipe Van Keirsbilck		

Couverture : Serge Dehaes

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

EMPLOI FAISABLE, EMPLOI JETABLE ?

En juin dernier, Kris Peeters, ministre fédéral de l'Emploi, lançait le concept du « travail faisable », pour nourrir la discussion entre syndicats et patrons autour de l'allongement des carrières. Une deuxième réunion sur le sujet vient d'avoir lieu, sans pour autant préciser les contours de la notion. Les intentions de la FEB, en revanche, sont claires : sauter sur l'occasion pour imposer plus de précarité encore. Analyse et traduction.

La réflexion lancée par Kris Peeters (CD&V) s'inscrit dans le contexte d'allongement des carrières : comment faire concrètement pour maintenir plus longtemps les gens au travail ? Sur le plan des principes, la CSC n'a pas attendu cette initiative politique pour rappeler avec sagesse, qu'indépendamment de l'état du marché du travail belge (quand on maintient un âgé au travail, on maintient un jeune au chômage), les travailleurs ne pourront pas travailler plus longtemps si l'ensemble de la carrière n'est pas allégée et moins usante physiquement et/ou psychologiquement.

Les événements donnent raison à la CSC puisque les statistiques montrent que les suppressions des solutions de fin de carrière n'ont pas eu comme conséquence de maintenir plus longtemps les âgés au travail. En fait, une part importante de ces travailleuses et travailleurs ont arrêté leur activité professionnelle au même âge, mais en passant par la case « maladie » ou « chômage », plutôt que par la prépension. Simple nuance de statut ? Malheureusement non, l'impact sur les revenus est bien réel : cette politique les a rendus plus pauvres.

Bref, le seul argument trouvé par les trois derniers gouvernements pour inciter les âgés à travailler plus longtemps consiste à les menacer de précarité.

LA FEB AU TAQUET

Au départ déjà, le jeu est biaisé puisque la Fédération patronale des employeurs (FEB) sait que les entreprises qu'elle représente n'ont aucune intention de garder ou embaucher des travailleurs âgés dans leur entreprise. Peu importe les aménagements décidés pour maintenir les gens au travail plus longtemps, sans mesures coercitives, cela ne risque pas de changer.

Pourquoi entrer dans la discussion alors ? Tout simplement pour tirer parti de la situation : alors que l'objectif officiel est d'alléger la carrière pour la rendre supportable pour les travailleuses et travailleurs, les employeurs y voient une opportunité de la flexibiliser encore un peu plus, à leur avantage. C'est ainsi que dans les communications de la FEB, la notion d'« emploi faisable » est remplacée par l'« employabilité durable ». Une notion qui sonne moderne, un peu écolo, mais qui masque surtout une volonté de précariser plus encore le marché du travail. Morceaux choisis des déclarations récentes de la FEB et leur traduction dans le tableau ci-contre.

Bien d'autres formules de ce genre traduisent l'idéologie de la fédération patronale... Les organisations syndicales ne sont pas dupes des intentions des représentants des employeurs, ni du gouvernement qui leur sert la soupe depuis son installation. Nous avons des propositions concrètes en vue de rendre les carrières plus tenables dans la durée. Nous vous les rappellerons dans un prochain article. Mais nous savons aussi que sans un rapport de force important, nous ne parviendrons qu'à minimiser des reculs. C'est pour ça que nous continuerons à mener des actions jusqu'à ce que gouvernement et représentants d'employeurs comprennent que c'est l'économie qui est au service de l'homme. Pas l'inverse.

Tony Demonté

Positions de la FEB	Traduction
<i>Le travailleur doit être le régisseur de sa carrière.</i>	C'est au travailleur seulement que revient la responsabilité d'être toujours prêt pour répondre aux exigences des marchés. Il devrait gérer lui-même sa formation pour rester au top et adapter congés et périodes de travail au gré de la demande.
<i>La « régulite » est une maladie belge. Il faut donner de la latitude aux « spécialistes ».</i>	Il faut diminuer les réglementations qui régissent les conditions de travail et protègent les travailleuses et travailleurs.
<i>Les règles actuelles relatives aux risques psycho-sociaux constituent un mauvais exemple.</i>	Les travailleurs sont trop dorlotés et sont incités à être malades.
<i>Nous devons partir d'une page blanche, exempte des dogmes.</i>	Il faut éradiquer un maximum de règles de protection au travail.
<i>Les chiffres imputés au burn out résident surtout dans la sphère familiale ou sociale.</i>	Les entreprises n'ont pas de responsabilité à assumer dans la prévention du burn out.
<i>Le travail n'est pas négatif et ceux qui travaillent jusque l'âge de la pension ne sont pas à plaindre.</i>	Ceux qui arrêtent plus tôt, se plaignent et/ou sont malades sont des fainéants.

Trajet domicile - clients/patients C'EST DU TEMPS DE TRAVAIL !

En droit belge, le temps de trajet entre le domicile et un lieu fixe de travail (le site de l'entreprise) n'est pas considéré comme du temps de travail. Mais qu'en est-il pour les travailleurs qui n'ont pas de lieu fixe de travail ?

Prenez deux exemples : Sonia soigne des malades à domicile et Jérémie répare des ascenseurs. Tous deux se déplacent directement, depuis leur domicile, vers celui de leur premier patient ou client. En fin de journée, ils rentrent depuis le domicile de leur dernier client ou patient, vers le leur. Il est acquis que les trajets effectués entre deux clients ou patients sont considérés comme du temps de travail. Mais, jusqu'il y a peu, Sonia et Jérémie ne savaient pas s'il fallait y ajouter leurs temps de déplacement en début et fin de journée (pour quitter et rejoindre leur domicile). En effet, certaines juridictions considéraient que leur journée de travail commençait lorsqu'ils arrivaient au premier lieu visité. De même, elles considéraient que leur journée s'achevait lorsqu'ils quittaient le domicile du dernier client ou patient. D'autres juridictions inté-

graient ces premier et dernier déplacements au calcul de leur temps de travail.

La récente décision européenne clarifie la situation : désormais, le temps de déplacement entre le domicile et les premiers et derniers clients ou patients de la journée doit être considéré comme du temps de travail.

Michaël Maira

En savoir plus

Pour tout savoir sur le temps de travail, consultez notre chronique juridique parue dans le Droit de l'Employé de mai 2015. (www.lacne.be>médias)

Back to work LA VALSE-HÉSITATION

Dans notre dossier d'octobre 2015, la question du retour progressif des personnes en incapacité de travail était posée. Deux alternatives coexistaient. La première, soutenue par les interlocuteurs sociaux, imaginait un retour volontaire, avec un accompagnement multidisciplinaire (les médecins traitants, les médecins-conseils et les médecins du travail travaillant de concert) et une visée volontariste de retour progressif au travail, avec une palette de mesures pour faciliter ce retour (adaptation de postes, retour progressif en intensité, etc.). La seconde, présentée dans l'accord de gouvernement, imaginait plutôt les personnes en incapacité comme des personnes à activer, voire des fraudeurs à débusquer. La visée était plutôt obligatoire, pilotée par le médecin-conseil de la mutuelle, avec des sanctions à la clé.

QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI ?

Le moins que l'on peut écrire est qu'il règne une confusion importante autour de ce dossier. La presse se faisait l'écho le

13 novembre d'un abandon du système de sanction, rencontrant ainsi la principale requête syndicale. Mais il ne faut jamais crier victoire trop vite. La fameuse sanction de -10% n'est pas morte, loin s'en faut. Sous la pression du cabinet De Block et de la NVA, le principe de la sanction fait son retour. Ce 25 novembre, de nouvelles révélations pointaient la volonté de retirer 10% de leur allocation aux malades de longue durée qui, malgré un avis médical positif, ne font pas assez d'efforts pour reprendre le travail ! La question restante serait de savoir à qui cette sanction s'appliquerait : avec ou sans contrat de travail, après quelle durée, selon quelles circonstances...

Les organisations syndicales veulent continuer à croire que le travail de longues années de nombreux acteurs sera pris au sérieux et que ce gouvernement ne peut continuer à évacuer le fruit de la concertation impunément. Ce projet de sanction doit quitter la table.

Sébastien Robeet



Climat

IL N'Y A PAS DE JOBS SUR UNE PLANÈTE MORTE

Depuis des années, les conférences se succèdent en vue d'aboutir à un accord sur le climat entre pays riches et pays pauvres. Sans engagements conséquents jusqu'à présent. La CSC mobilise pour que la transition juste soit prise en compte dans l'accord de Paris en décembre, à l'occasion de la COP21.

Si les émissions des gaz à effet de serre continuent de croître, la Terre se réchauffera de plus de 4°C. Les économistes ont démontré que les dommages financiers seront considérables. Dans le monde, l'adhésion aux mesures de lutte contre le réchauffement climatique est donc très large. Selon une enquête de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), 73% des répondants souhaitent que leurs chefs d'État prennent davantage d'initiatives pour le climat. En outre, 2015 est une année cruciale : les négociations qui se tiendront à Paris en novembre-décembre doivent déboucher sur un nouvel accord pour le climat. Si, tous ensemble, nous faisons pression sur les chefs de gouvernement, il est possible qu'un accord soit dégagé afin de maintenir le réchauffement de la Terre sous la barre des 2°C.

TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE BAS CARBONE

Les secteurs industriels actuels - énergie, construction, transport, industrie manufacturière, agriculture, services, etc. - subsisteront à l'avenir, mais des changements profonds interviendront pour limiter l'utilisation des sources d'énergie fossile. Sans une approche planifiée et étayée, nous risquons d'être confrontés à des licenciements aveugles, au démantèlement des droits, à une dépréciation de la qualité du travail, etc. Pour éviter ce scénario, la politique climatique doit également devenir une matière syndicale. Nous savons en outre que la transition bas carbone créera des emplois. Dans le cadre de la campagne jobs4climate de la Coalition climat, nous avons démontré

qu'investir dans l'énergie renouvelable, la mobilité durable, les constructions à haute performance énergétique, etc. permettrait de créer au moins 60.000 emplois supplémentaires.

PAS DE POLITIQUE CLIMATIQUE SANS TRANSITION JUSTE

La transition industrielle vers une économie bas carbone doit s'accompagner de mesures misant sur une transition juste. Ces mesures sont nécessaires pour protéger les travailleurs du monde entier contre l'impact du changement climatique et veiller à ce qu'ils accèdent à des emplois décents, à une protection sociale, à une pension dans le cadre de la transition vers une économie au bilan carbone neutre. Depuis la conférence sur le climat de Cancun en 2010, le rôle des travailleurs est reconnu dans les négociations. Il faut à présent établir ce principe formellement en faisant référence à la transition juste dans l'accord de Paris sur le climat.

MAUVAIS BULLETIN CLIMATIQUE POUR NOTRE PAYS

Nous avons posé deux questions à nos ministres : Notre pays veillera-t-il à réduire les émissions de gaz à effet de serre afin de maintenir le réchauffement de la Terre sous la barre des 2°C? Notre pays dispose-t-il d'un plan énergétique qui assure la transition vers une économie bas carbone créatrice d'emplois? Les réponses à ces questions étaient

vagues. Les ministres ont renvoyé aux objectifs de réduction des émissions qui ont été fixés au niveau européen. Or, notre pays est l'un des pires élèves de la classe dans la réalisation de ces objectifs.

La CSC estime que les plans des gouvernements belges manquent d'ambition. Aucun gouvernement belge ne dispose d'un plan cohérent qui maintiendrait le réchauffement sous contrôle et créerait des emplois pour tous.

Enfin, il y a encore la question embarrassante de la répartition des objectifs climatiques belges pour 2020 entre les différentes

Régions et le niveau politique fédéral. Depuis 2009 (!), les ministres ne parviennent pas à fixer le pourcentage de réduction des émissions pour chaque Région, la quantité d'énergie

renouvelable à produire et les montants à affecter à chaque Région lorsqu'elle vend des droits d'émission. Une triste histoire qui témoigne du manque de volonté politique des décideurs belges de s'attaquer à la problématique climatique.

D'après l'article de Bert De Wel

En savoir plus

N'hésitez pas à consulter le site www.coalitionclimat.be.

Devenir délégué syndical ? MÊME PAS PEUR !

Vous travaillez dans une entreprise qui compte au moins 50 membres du personnel ? En mai 2016, les élections sociales vous permettront de choisir vos délégués, qui négocient vos conditions de travail et de salaire avec votre employeur. Première condition pour organiser ces élections : qu'il y ait des candidats et candidates ! Pourquoi pas vous ?

Par souci de justice, par envie d'autres horizons, par besoin de prendre la relève, par hasard... Il y a mille et une raisons de se lancer dans l'aventure syndicale. Tout comme il y a de multiples appréhensions, partagées au départ par beaucoup de militantes et militants. Qu'en penser, après avoir vécu l'expérience d'un mandat syndical ? Voici les réponses de délégués qui se sont engagés en 2012, lors des dernières élections sociales.

PEUR D'ÊTRE INCOMPÉTENT ?

S'engager à défendre les collègues, alors qu'on n'a aucune connaissance du droit du travail ni compétence particulière ? Oui, c'est possible ! Et c'est d'ailleurs ce que fait la grande majorité des délégués. Le travail syndical s'apprend en effet sur le terrain, pas à pas, et surtout en équipe. Dans l'entreprise, les délégués expérimentés partagent leurs connaissances et leurs pratiques. Par ailleurs, la CNE apporte tous les outils nécessaires, organise les formations et soutient les militantes et militants, via leur secrétaire permanent : un ou une professionnelle de référence, qui se tient à leur disposition pour tout problème ou question. Peu importe le diplôme, peu importe l'expérience, devenir délégué syndical est à la portée de toutes celles et ceux qui ont envie de s'engager et d'apprendre.

PEUR D'ÊTRE LOBOTOMISÉ ?

Doit-on se conformer à la pensée unique des syndicats lorsqu'on enfile sa casquette de délégué ? Bien sûr que non ! D'abord parce

qu'il n'y a pas de pensée unique au sein de la CNE. Toute la richesse de notre organisation syndicale se trouve justement dans les échanges d'expériences et de points de vue des délégués, qui nous permettent d'élaborer et de porter, ensemble, un projet social fondé sur des valeurs communes. Le débat et l'écoute font partie intégrante de notre fonctionnement et amènent au contraire les militants à réfléchir et penser par eux-mêmes.

PEUR D'ÊTRE MAL PERÇU ?

L'image des syndicats n'est pas toujours positive dans l'opinion publique. Mais dans l'entreprise, les délégués font une tout autre expérience. Reconnaissance, gratitude, confiance, respect, sont les mots qui reviennent le plus souvent dans la bouche des militantes et militants déjà engagés. Parce qu'ils défendent leurs collègues, parce qu'ils deviennent leur porte-parole ou leur conseiller, répondent à leurs questions ou règlent les conflits, les délégués syndicaux deviennent rapidement des personnes de référence et de confiance auprès de leurs collègues. Un rôle gratifiant, source de grandes joies et de petites fiertés.

PEUR D'ÊTRE CONFRONTÉ À L'EMPLOYEUR ?

Adieu promotions, bonjour mesures de rétorsion ? Heureusement, non. Le rôle de délégué syndical est clairement ancré dans notre système de concertation sociale, et l'employeur sait qu'il a tout intérêt à jouer le jeu. Si au départ le banc patronal

peut intimider, le dialogue s'installe ainsi rapidement. Les travailleurs portent alors leur casquette de délégués syndicaux et s'adressent à leur direction au nom de leurs collègues. Une légitimité qui n'échappe pas à l'employeur et qui donne toute l'assurance nécessaire pour tenir le rôle.

PEUR D'ÊTRE DÉBORDÉ ?

Finis les loisirs et le temps libre ? Rassurez-vous : le temps syndical est avant tout du temps de travail. L'employeur est en effet tenu de libérer du temps normalement consacré au travail pour permettre aux délégués de se réunir, se former et accomplir leurs missions syndicales. Ce qui signifie que la plupart du travail syndical s'effectue à la place du métier de base. Le reste est assumé en fonction des disponibilités de chacun avec, comme récompense, la gratitude des collègues ou la satisfaction d'ouvrir ses horizons.

PEUR DE NE RIEN Y GAGNER ?

Au bout d'un mandat de 4 ans, les militantes et militants sont unanimes : assurance, confiance en soi, ouverture, diplomatie, capacité d'écoute, esprit constructif, critique, positivité, rencontres... L'expérience syndicale développe une foule de compétences relationnelles et sociales, qui se répercutent dans le travail mais aussi la vie privée. Se découvrir, s'affirmer, grandir... c'est aussi ça, s'engager dans le syndicat !

MÊME PLUS PEUR ? ENGAGEZ-VOUS À LA CNE !

Parce qu'elle soutient ses délégués, partage son expertise, prend chacune et chacun en considération, développe l'esprit d'équipe et porte un projet social durable et cohérent, la CNE est la centrale syndicale qui mise sur ses militants, ses affiliés et sur l'avenir. Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous sur www.devenezcandidatcsc.be ou www.lacne.be!

Contrat

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Vos qualifications professionnelles sont un bien précieux pour l'entreprise qui vous emploie. Dans certains cas, votre employeur voudra même se prémunir contre votre départ... surtout si c'est pour aller chez un concurrent !

Si votre employeur veut éviter que vous passiez à la concurrence (chez un autre employeur ou à votre propre compte), il peut faire figurer une clause de non-concurrence dans votre contrat de travail, voire même dans certains cas, en conclure une après la rupture. Plusieurs types de clauses de non-concurrence sont permises, chaque fois assorties d'une série de conditions.

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE «ORDINAIRE»

Une clause de non-concurrence inscrite dans votre contrat de travail implique que :

- vous avez acquis des connaissances particulières, dans le domaine industriel ou commercial
- vous vous engagez à ne pas effectuer d'activités concurrentes
- si cela peut causer un préjudice à l'entreprise pour laquelle vous travailliez.

Il s'agit donc bien d'une clause qui s'applique après le contrat de travail. Pendant le contrat de travail, vous ne pouvez de toute façon pas exercer une activité concurrente à celle de votre employeur. Si vous le faisiez sans l'accord de votre employeur, vous seriez en faute voire même en faute grave.

Si votre employeur désire inscrire à votre contrat de travail, que vous soyez ouvrier ou employé, une clause de non-concurrence, il doit respecter une série de conditions :

- Si votre rémunération annuelle ne dépasse pas 33.203 EUR (montant 2015), il ne pourra pas insérer une clause de non-concurrence.
- Si votre rémunération annuelle se situe entre 33.203 € et 66.406 €, la clause n'est valable que si une convention collective de travail précise les fonctions auxquelles

la clause de non-concurrence peut s'appliquer. Ce genre de convention collective de travail existe par exemple dans le secteur de l'industrie hôtelière. Consultez votre délégation syndicale ou votre secrétariat régional CNE pour vérifier si une telle convention existe dans votre secteur.

- Si votre rémunération annuelle dépasse 66.406 €, la clause est toujours valable, sauf si une convention prévoit le contraire.

Pour savoir dans quelle catégorie vous vous trouvez, il faut le vérifier non pas à la conclusion du contrat mais au moment de la rupture. Une clause non valide au départ peut s'avérer valide à l'arrivée si votre salaire évolue positivement.

Pour que cette clause soit valide, elle doit être écrite dans votre contrat de travail et respecter TOUTES les conditions suivantes :

- elle doit se rapporter à des activités similaires, c'est-à-dire viser d'une part des activités professionnelles chez un concurrent et d'autre part une fonction semblable à celle qui est exercée chez votre employeur actuel

- elle doit être géographiquement limitée aux lieux où vous pouvez faire une concurrence réelle à votre (ex-)employeur, et en aucun cas en dehors du territoire national
- elle ne peut pas excéder 12 mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin
- elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire par l'ex-employeur. Le montant minimum de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application de la clause. Exemple : *la clause de non-concurrence est prévue pour un an. L'indemnité s'élève au moins à six mois de rémunération.*

Concrètement, comment ça se passe ? Si une clause de non-concurrence existe et respecte toutes les conditions, elle produit ses effets si vous démissionnez, si c'est une rupture de commun accord ou si vous êtes licencié pour faute grave mais seulement si 6 mois se sont déjà écoulés. Si les 6 mois ne sont pas écoulés, elle n'a aucun effet. Elle n'en a pas non plus en cas de licenciement ! Si la clause est nulle parce que toutes les conditions ne s'y retrouvent pas, il n'y a que vous qui pouvez invoquer la nullité. Vous avez donc le choix: soit vous invoquez la nullité de la clause de non-concurrence, et vous pourrez alors aller travailler sans pro-

Réflexes

1. Au moment de signer le contrat, vérifiez si vous êtes dans une situation où la clause est permise (rémunération, type de contrat...).
2. Vérifiez si la clause respecte bien toutes les conditions de validité (territoire, indemnité, durée, activités similaires).
3. Si vous démissionnez, attendez 15 jours après la rupture pour voir si votre employeur y renonce ou pas.
4. Si votre (ex-)employeur vous verse une indemnité, faites attention de ne pas lui faire concurrence, vous risquez de lui payer le double !
5. Dans tous les cas, n'hésitez pas à contacter la CNE pour connaître et faire respecter l'ensemble de vos droits.



blème chez un concurrent. Soit vous décidez de respecter néanmoins cette clause de non-concurrence : vous pourrez alors réclamer l'indemnité prévue à votre ancien employeur.

Votre employeur se retrouve alors devant un choix, qu'il doit faire dans les 15 jours qui suivent la rupture : soit il renonce à l'application et ne vous paye aucune indemnité mais vous pouvez alors lui faire concurrence ; soit il la fait appliquer, vous paye l'indemnité prévue au contrat et vous ne pouvez pas lui faire concurrence. S'il ne fait pas ce choix dans les 15 jours, la clause sort ses effets et vous pouvez réclamer cette indemnité.

Imaginons que la clause s'applique et que vous ayez reçu cette indemnité : si vous ne respectez pas cette clause et que vous passez tout de même à la concurrence, votre ex-employeur pourra vous réclamer l'indemnité qu'il vous a payée et, en plus, une somme équivalente à l'indemnité.

Exemple : la clause de non-concurrence est prévue pour un an. L'indemnité s'élève à 8 mois de rémunération. Votre employeur vous paye cette indemnité de 8 mois. Si vous vous retrouvez chez un concurrent, il pourra vous réclamer l'indemnité de 8 mois + une autre indemnité de 8 mois !

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE «DÉROGATOIRE»

Dans quel cas cette clause dérogatoire est-elle permise ? Vous devez être employé (cette clause dérogatoire n'est pas permise pour les ouvriers ou les représentants de commerce) et votre entreprise doit avoir une des caractéristiques suivantes :

- un champ d'action international
- d'importants intérêts économiques, tech-

niques ou financiers sur les marchés internationaux

- un service propre de recherches

Si vous vous retrouvez dans ce cas, alors quelques modifications peuvent être apportées à la clause de non-concurrence :

- l'application de la clause peut porter plus loin que le territoire belge (la liste des pays concernés doit faire l'objet d'une liste limitative)
- la durée de l'interdiction de concurrence peut être supérieure à 12 mois (mais ne peut être d'une durée déraisonnable)
- la clause peut aussi produire ses effets en cas de licenciement !

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

Si vous avez un contrat de représentant de commerce, une clause de non-concurrence spécifique peut être prévue dans votre contrat de travail.

Les conditions de validité sont plus souples :

- il n'y a qu'une seule limite salariale. En-dessous de 33.203 EUR (montant 2015), elle est interdite. Au-dessus, elle est permise.
- comme la clause ordinaire, elle doit se

rapporter à des activités similaires, être géographiquement limitée aux lieux où vous pouvez faire une concurrence réelle à votre (ex-)employeur et ne peut pas excéder 12 mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin.

- la clause ne doit pas prévoir un paiement d'indemnité par l'employeur. Mais, si elle s'applique et que vous lui faites tout de même concurrence, vous ne devrez lui payer que 3 mois de rémunération maximum.
- elle ne s'applique qu'en cas de démission, de rupture de commun accord ou de licenciement pour motif grave.

Les mécanismes d'application de la clause dérogatoire ou de la clause pour les représentants de commerce sont les mêmes que pour la clause normale. L'employeur peut y renoncer dans les 15 jours qui suivent la rupture et, s'il n'y renonce pas, vous devez respecter la clause en ne lui faisant pas concurrence pendant le délai prévu et sur le territoire prévu.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE CONCLUE APRÈS LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cette hypothèse n'étant pas visée par la loi relative aux contrats de travail, elle est régie par le droit civil. Les conditions décrites ci-dessus ne lui sont donc pas applicables. Ce type de clause est donc beaucoup plus souple à mettre en œuvre. Les conditions d'application sont totalement libres et peuvent s'adapter à votre situation particulière... en fin de contrat. La seule condition est en effet que cette clause soit fixée après la rupture. Un tel type de clauses n'est a priori pas soumis aux cotisations de sécurité sociale, sauf s'il s'agit d'une rémunération déguisée. Elles sont par contre soumises aux impôts, comme une indemnité de rupture.

Sébastien Robeet

Qu'en retenir ?

Des conditions strictes, une application minutieuse

La clause de non-concurrence est un mécanisme par lequel votre employeur tente d'éviter que vous partiez chez un concurrent ou que vous vous lanciez dans une activité concurrente. Elle peut avoir pour effet de bénéficier d'une indemnité confortable en cas de démission (et dans certains cas de licenciement) mais elle implique de réellement changer de secteur ou de fonction dans un futur travail.

Les conditions d'application sont très strictes et parfois peu intuitives.

N'hésitez pas à vous renseigner au moment de l'inscrire dans votre contrat de travail et au moment de la rupture !

Banques

LA CNE VEUT GARDER BELFIUS DANS LE GIRON PUBLIC

Propriété de l'Etat belge depuis octobre 2011 suite à la débâcle de Dexia, Belfius est soumise jusqu'en 2016 à un plan imposé par la Commission européenne, qui a contraint le personnel de Belfius à d'importants sacrifices (pertes d'emploi, perte de pouvoir d'achat, restructurations internes permanentes, explosion du stress...). À partir de 2016, plusieurs choix s'offrent à l'Etat, entre la vente pure et simple et le maintien dans le giron public. C'est cette deuxième formule qui a été plébiscitée par l'équipe CNE de Belfius, et défendue auprès des affiliés et affiliés.



L'équipe CNE de Belfius a défendu l'option « publique » devant ses affiliés.

La création d'une banque publique aurait pour objectif de garantir les dépôts et de stimuler les investissements dans l'économie réelle. Il faut savoir que cette option va bien au-delà d'une position principielle : une partie de l'autonomie économique de la Belgique est en jeu. En effet, en appartenant à la collectivité, Belfius permettrait à l'Etat belge de garder la mainmise sur une part importante de ses investissements qu'ils soient publics et/ou sociaux et de réaffecter l'épargne collectée dans l'économie belge, notamment dans les PME souvent délaissées par les banques et favoriserait ainsi la création d'emplois. En outre, Belfius fournit déjà un service personnalisé adapté aux communes, Régions, provinces, hôpitaux, associations, particuliers... Demain, la banque va devoir exercer un rôle économique essentiel pour infléchir l'économie, les investissements, l'utilisation de l'épargne belge (collecter en Belgique pour investir en Belgique).

Les affiliés ont réagi très favorablement à ces arguments avancés par la délégation CNE. Par la suite, la demande de soutien a été portée par l'équipe dans les instances (Comité National Banque, Comité National CNE et Comité Régional Wallon CSC) qui ont elles aussi répondu positivement.

RIEN N'EST GAGNÉ

Cette proposition sera néanmoins confrontée par la coalition fédérale actuelle à l'argument selon lequel l'Etat n'a pas vocation à gérer une banque. Pourtant, celui-ci ne tient pas une seconde. Les institutions publiques de crédit (CGER, CCB, Crédit à l'industrie, OCCH...) ont fonctionné sans problème pendant des décennies. La crise financière a démontré que l'autorégulation de la finance prônée lors de la privatisation dans les années 1990 et 2000 n'était qu'un leurre et il a fallu une intervention des Etats pour garantir l'épargne des petits épargnants.

Par ailleurs, il faut préciser que la législation européenne n'interdit pas la création d'une banque publique pour autant qu'elle ne bénéficie pas de soutiens de l'Etat qui iraient à l'encontre des dispositions du traité européen de la concurrence.

Et enfin, il faut souligner que cette démarche en faveur d'une banque publique correspond aux revendications de la CNE, qui demande à la fois une régulation du secteur (une banque publique peut devenir une institution de référence pour les produits offerts aux épargnants), une plus grande diversité d'institutions et plus d'éthique financière.

Le chemin est encore long et semé d'embûches, mais des initiatives telles la création de la New B, le renforcement des dépôts dans des caisses d'épargne existantes (Credal, Triodos...), la recréation d'une banque publique sont des signaux prometteurs d'aspirations aux changements dans le secteur.

Jean-Luc Revelard

Tax shift CADEAU EMPOISONNÉ POUR LE NON MARCHAND

Le gouvernement Michel estime que les entreprises belges ne sont pas assez compétitives au niveau international. Pour lui, le travail coûte trop cher.

Il décide donc de réduire le coût du travail en diminuant les cotisations de sécurité sociale, et s'engage à compenser les pertes de financement de la sécurité sociale par une « taxation alternative » appelée erronément par le gouvernement « Tax shift ».

1er problème :

Un quart du financement est en fait une réduction des moyens pour la sécurité sociale (un milliard € dont 1/3 de réduction en soins de santé).

2ème problème :

Le gouvernement lui-même annonce qu'il manque 2 milliards € pour financer le Tax shift. Il s'agit donc d'un trou prévisible de 2 milliards € dans la sécurité sociale d'ici 2 ans !

LE NON MARCHAND ET LE TAX SHIFT : UNE OPPORTUNITÉ ?

Le Non Marchand est financé par la sécurité sociale ou les impôts, bref par les dépenses publiques, et n'est pas soumis à la concurrence étrangère. C'est pour cette raison que, depuis près de 20 ans, toute réduction de cotisations de sécurité sociale a été transposée en emplois : c'est le système Maribel social. Pour 100€ de réduction de cotisations, cela crée un effet retour de 80€ (allocations de chômage en moins, nouvelles cotisations, nouveaux impôts,...). Plus de 27.000 emplois ont ainsi été créés, améliorant d'autant les conditions de travail et les

services à la population. Les 477 millions € disponibles pour le Non Marchand pouvaient donc idéalement déboucher sur la création de 13.000 emplois temps pleins

LE TAX SHIFT DU NON MARCHAND : UN PIÈGE !

Nous serons bien loin du compte! Le gouvernement, appuyé par Unisoc (la confédération des employeurs du Non Marchand), ne laissera qu'une perspective de création d'environ 2.800 emplois dans le Non Marchand. Le reste de l'argent est donné aux employeurs, sans aucune garantie quant à son utilisation :

- 260 millions € en cadeau direct par le biais des réductions de cotisations sociales
- 50 millions € en augmentation des plafonds de subsidiation des emplois Maribel (le subside augmenterait de ± 25% en moyenne)

Là où les emplois sont financés sur base de leur coût réel, une part non négligeable de cet argent risque fort d'être récupérée par le « pouvoir subsidiant ». En effet, si le coût salarial diminue, il y a beaucoup de risques que les autorités revoient leurs subsides aussi à la baisse !

D'ici 2020, le scénario suivant est prévisible :

- moins bonne protection sociale : via les réductions de moyens pour la sécurité sociale, on aura des mesures d'économie dans les prestations !
- réduction des subsides pour le Non Marchand
- détérioration des conditions de travail et de la qualité des services.

QUE VOULONS-NOUS ?

- Défendre un modèle de société solidaire avec une bonne qualité de protection sociale pour tous, non commerciale !
- Défendre l'emploi dans le Non Marchand, gage de qualité des services et des conditions de travail.

POUR CELA...

- Nous exigeons qu'une part beaucoup plus importante du budget soit dédiée au Maribel social
- Pour les budgets donnés aux employeurs hors du Maribel social, nous exigeons aussi des gouvernements, qu'ils soient fédéral, wallon, bruxellois ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles, qu'ils mettent des moyens à disposition des négociateurs des futurs accords sociaux Non Marchand.

POUR UNE PROTECTION SOCIALE DE QUALITÉ - POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES SERVICES DE QUALITÉ DANS LE NON MARCHAND !



Signez la pétition Faites acte de candidature spontanée pour un des 13.000 postes de travail qu'il aurait été possible de créer dans le secteur Non Marchand si tout l'argent des réductions de cotisations sociales du Tax shift était transposé en emplois. Signez la pétition page suivante et renvoyez-la à Marie Cioce, 52 avenue Robert Shuman 1401 Nivelles (Baulers), ou marie.cioce@acv-csc.be. Vous pouvez également la signer en ligne, sur notre site www.lacne.be.

ACTE DE CANDIDATURE SPONTANEE

Madame Maggie De block
Ministre des Affaires Sociales et de la Santé

Monsieur Kris Peeters
Ministre de l'Emploi et du Maribel Social
....., le

Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,

Par la présente, je vous informe que je pose ma candidature pour un des 13.000 postes de travail qu'il est possible de créer dans le secteur Non Marchand avec les 476,8 millions d'euros attribués dans le cadre du « Tax Shift ».

Ces emplois sont d'une importance capitale pour la qualité et l'accessibilité des services à la population (santé, aide sociale, culture,...).

Ils constituent d'autre part une opportunité immense pour 13.000 demandeurs d'emplois de retrouver une qualité de vie décente.

Je me permets d'insister pour que je sois sélectionné-e pour cet emploi puisque comme chaque citoyen, je finance pour un tiers ce Tax Shift à travers la réduction déjà décidée ou programmée de ma protection sociale (pension, soins de santé, chômage,...).

Dans un moment où chaque euro compte pour les finances publiques, je vous demande de ne jouer ni à Saint-Nicolas, ni au Père Noël avec l'argent des allocataires sociaux, mais bien d'augmenter la part consacrée au Maribel social et d'affecter le bénéfice des réductions de cotisations sociales abandonné aux employeurs à la conclusion d'accords sociaux.

Dans l'attente d'une réponse positive, je vous prie de recevoir l'assurance de ma haute considération.

Signature

Nom :
Prénom :
Adresse :
Mail :



Centres de services partagés EXPERIENCE AMERE CHEZ NESPRESSO

La création de centres de services partagés reste une arme de réduction des coûts massive dans les transnationales. Mais la transition s'effectue souvent dans la douleur. Entre une cible trop éloignée, une transition aléatoire ou encore une différence culturelle qui creuse des fossés, l'externalisation devient rapidement un casse-tête pour les employés.

Depuis mai 2015, l'entreprise Nespresso a centralisé son service de ressources humaines (RH) en Ukraine. Une nouvelle organisation qui coûte moins cher à l'employeur, mais au détriment de certains services. Nicole Baudoux, une employée qui a subi les déboires de multiples erreurs durant près de quatre mois, nous livre son témoignage : « Tout a commencé avec une gestion incorrecte des absences pour maladie. J'ai d'abord été victime de la grippe avant de me fracturer le bras. Le service RH a considéré que les deux pathologies étaient identiques et s'est trompé dans le calcul du salaire garanti. Avant de m'envoyer des documents non conformes pour la mutuelle, qui n'a pas su m'indemniser. » Sans aucune rentrée financière pendant plusieurs mois, Nicole enchaîne les problèmes : « Avec l'assurance-groupe, le versement d'une avance sur salaire pour tenter de rectifier l'erreur du salaire garanti impayé, des fiches de paie correctives qui manquaient de lisibilité et qui contenaient de multiples erreurs (comme mon état-civil), un versement incomplet des éco-chèques... Bref, un véritable casse-tête. »

LA CNE INTERVIENT

Averti, l'employeur répond simplement : « C'est normal puisque l'Ukraine n'est pas au courant ». Une réaction intolérable pour Nicole, qui décide alors de contacter la CNE : « C'est suite à l'intervention de la permanente CNE auprès de Nespresso que le problème été pris au sérieux et de véritables actions mises en place. Mais le manque de compétence du service RH était tel, que cela

a mis beaucoup de temps avant que la situation ne soit complètement rétablie. »

L'expérience garde un goût amer pour l'employée, qui n'est d'ailleurs pas la seule à se plaindre dans l'entreprise. « J'estime que l'externalisation du service RH est un échec total, avec de lourdes conséquences pour moi. Ce n'est pas à moi de courir après Nespresso, mais à

Nespresso de faire en sorte que tous les documents et paiements soient correctement réglés, non ? J'ai vraiment eu l'impression qu'ils se moquent impunément du personnel et de la qualité du service. Tant qu'ils réduisent les coûts, rien d'autre ne compte. Heureusement, j'ai pu bénéficier d'un support syndical sans faille, mais celui qui n'est pas affilié risque de devoir se débattre tout seul contre un système totalement impersonnel. »

**AVERTI, L'EMPLOYEUR RÉPOND
SIMPLEMENT : « C'EST NORMAL
PUISQUE L'UKRAINE N'EST PAS
AU COURANT. »**

3 questions à Anetta Verstraeten, Permanente CNE responsable du secteur à Bruxelles

Ce genre de témoignage vous étonne ?

Malheureusement, non. Nos délégués relèvent régulièrement des dysfonctionnements inhérents au transfert d'un service vers un centre de services partagés : erreurs de procédure, délais de résolution plus longs, perte du savoir-faire, taux de réponse ou de qualité de service en-deçà des attentes... Des problèmes dus à une sous-évaluation des risques et menaces liés au transfert de l'activité.

Beaucoup d'entreprises sont-elles concernées ?

Les centres de services partagés sont la grande tendance des dernières années, à tel point qu'il devient de plus en plus rare de trouver une multinationale qui n'a pas adopté cette configuration, aujourd'hui. La raison est simple : dans la logique de maximisation des profits, le regroupement des activités qui ne font pas partie du cœur de métier, dans des centres de services partagés, apparaît comme un moyen de diminuer les coûts.

Quel rôle joue l'organisation syndicale dans ce contexte ?

En amont, il incombe au Conseil d'entreprise d'émettre des avis afin de pousser le plus loin possible l'analyse « swot » d'une telle restructuration, c'est-à-dire en identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces. Mais la décision finale appartenant à l'employeur, nos recommandations syndicales ne reçoivent pas toujours l'écho qu'elles méritent. Une fois la nouvelle structure mise en place, c'est un travail syndical systématique d'inventaire et d'analyse des dysfonctionnements qui permet de rectifier le tir, voire même parfois de convaincre la direction de faire marche arrière.



CP* **Augmentations conventionnelles novembre 2015**

- 222.00 Employés de la transformation du papier et du carton**
Augmentation de l'indemnité de sécurité d'existence (chômage temporaire). Rétroactif à partir de 01/09/2015.
- 224.00 Employés de métaux non ferreux**
Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.10.2014 jusqu'au 30.09.2015. Temps partiel au prorata. Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 30.06.2014 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat : - augmentation salariale à concurrence de 250 EUR par an; - introduction ou amélioration d'une assurance hospitalisation à concurrence de 250 EUR par an; - introduction (à condition que le même choix ait été opéré pour les ouvriers) ou amélioration d'un plan de pension complémentaire à concurrence de 250 EUR par an; - une combinaison des 3 possibilités précitées à concurrence de 250 EUR par an. PAS d'application aux entreprises qui, avant le 15.09.2009 respectivement le 30.11.2011, ont choisi par une CCT d'entreprise pour une autre mise en oeuvre que les éco-chèques. Rétroactif à partir de 01/10/2015. Réforme des barèmes liés à l'âge. Prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 30.06.2017: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle. Rétroactif à partir de 01/07/2014.
- 308.00 Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
Salaires précédents x 1. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.

- 309.00 Sociétés de bourse**
Salaires précédents x 1. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 310.00 Banques**
Salaires précédents x 1. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 326.00 Industrie du gaz et de l'électricité**
Salaires précédents x 1 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0066. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice. Salaires précédents x 1 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0066. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 332.00 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**
Milieux d'accueil de l'enfance. Uniquement pour les établissements et services subventionnés par le FESC jusqu'au 31.12.2014, repris et subventionnés par l'ONEm à partir du 01.01.2015. Uniquement pour les travailleurs qui disposent de barèmes inférieurs à ceux prévus par la CCT 17.12.2012 ou de barèmes qui ne sont ni équivalents ni jugés tels: octroi d'une prime compensatoire pour tous les travailleurs à temps plein. Temps partiel au prorata. Montant pour 2015: 1.000 EUR au maximum de la différence entre les rémunérations payées en 2015 (salaire mensuel, pécule de vacances, prime de fin d'année) et les barèmes (supérieures) prévus par la CCT du 17.12.2012 en ce compris la prime de fin d'année. Paiement au plus tard le 31.12.2015, sauf si le montant est ajouté au montant de l'allocation de fin d'année de l'année 2015. Rétroactif à partir de 16/10/2015.

**La FOPES : un master universitaire à horaire décalé
... Se former tout en travaillant,
c'est possible.**

La Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES-UCL) organise un master universitaire pour adultes engagés dans la vie professionnelle et sociale, accessible grâce à la « Valorisation des acquis de l'expérience » ou par passerelles à certains diplômés de Hautes Ecoles. Ce master se déroule en horaire décalé le jeudi en journée ou le samedi et une soirée par semaine.

Développement régional, politique sociale, lutte contre les inégalités... Si vous désirez comprendre les enjeux économiques et sociaux qui se posent à la société contemporaine, analyser les politiques mises en oeuvre par les acteurs économiques, politiques et sociaux et élaborer avec d'autres des projets et des propositions dans un cadre universitaire, la FOPES est là pour vous donner des outils utiles à la réflexion et à l'innovation.

Séances d'informations à Arlon, Charleroi, Libramont, Liège et Louvain-la-Neuve.

Informations : www.uclouvain.be/opes - chantal.grandmaire@uclouvain.be

010/47 39 07 ou secretariat-opes@uclouvain.be

**La menace terroriste touche
votre fiche de paie ?**

Le relèvement au niveau 4 de la menace terroriste vous a empêché de vous rendre au travail ? Vérifiez l'impact de ces événements sur votre fiche de paie ou de congés, selon le cas de figure :

1. L'entreprise était fermée pour cause de force majeure : vous ne serez pas payé pour les jours concernés, mais vous avez droit à une allocation de chômage pour force majeure, versée par l'ONEm. Vérifiez que votre employeur a bien fait les démarches nécessaires auprès de l'ONEm.
2. Vous avez pris un congé pour motif impérieux : vous ne serez pas payé pour les jours concernés, mais votre absence est justifiée.
3. Vous avez pris un congé dans le cadre des vacances annuelles : les jours concernés seront décomptés de vos vacances annuelles, et vous devez être payé par l'employeur.

Vous avez un doute ou une question ? N'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de votre entreprise s'il y en a une, ou le secrétariat CNE de votre région.

Syndicats conservateurs

Depuis quelques temps, je ne me reconnais plus dans votre politique, et je ne suis pas le seul à penser comme cela. Nous évoluons dans un monde qui bouge et vous faites preuve d'un conservatisme déconcertant en vous accrochant à un univers issu du 20ème siècle, alors que les gens ont besoin d'un avenir où les mots « durable, décroissance, mondialisation » prennent un sens nouveau. Vous restez sur votre pré-carré sans pouvoir vous fédérer ne fût-ce qu'au niveau européen. Les entreprises multinationales ne vous attendent pas. Elles ont compris tout le bénéfice qu'elles pouvaient retirer de ces changements. Certes, il s'agit de faire en sorte que cette mutation soit la moins douloureuse possible, mais pas au prix d'une absence de paroles sur le devenir de nos sociétés.

Pierre, de Mons

En réalité, nous partageons entièrement les préoccupations qui sont les vôtres, Pierre, et nous pensons en informer suffisamment nos affiliées et affiliés. En effet, la CNE porte depuis longtemps un projet de société qui mise, notamment, sur l'environnement et le développement durable, en affirmant clairement que nous devons sortir du dogme de la croissance. C'est ainsi que la CNE prend part à la mobilisation entourant la COP21 (lire en pages 2 et 6), par exemple. Quant à la mondialisation, elle est bel et bien complètement intégrée dans notre travail : la CNE participe activement aux organisations syndicales internationales et aux mouvements qui luttent pour une solidarité et une justice mondialisées. Mais vous touchez un point essentiel lorsque vous écrivez « il s'agit de faire en sorte que la mutation soit la moins douloureuse possible ». Sur le chemin qui mène à ces changements fondamentaux de notre société, la CNE rappelle systématiquement la notion de « transition juste ». Car ce n'est qu'en s'assurant que cette transition ne laisse personne sur le carreau, que nous réussirons à évoluer durablement. Cette préoccupation permanente ne nous empêche pas, au contraire, de réfléchir et de dire quel monde nous voulons construire. C'est ce que nous avons fait, en 2010, à travers la construction de notre Projet social, qui guide chaque jour notre action et que vous pouvez retrouver en intégralité sur notre site www.lacne.be > La CNE.

Des actions syndicales malgré le niveau 4 ?

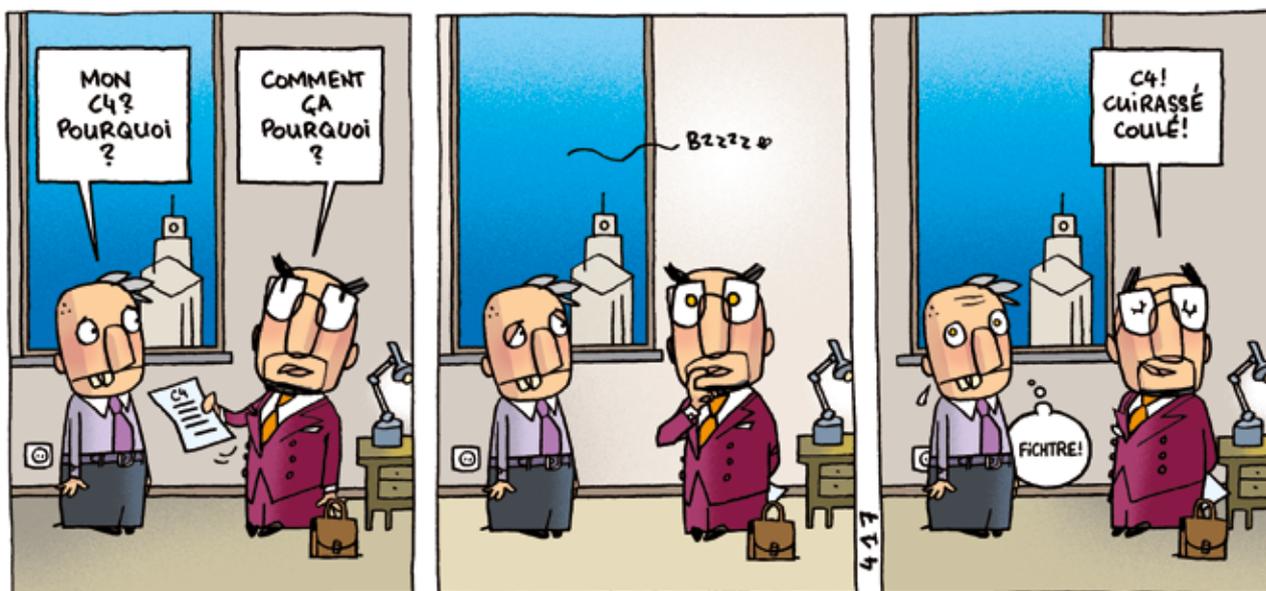
Même si je vous soutiens sur le fond, je me demande si c'est vraiment opportun de maintenir des actions syndicales dans un contexte pareil ?

Guy, de Bruxelles

Votre question est légitime, cher Guy, et nous nous la sommes posée : doit-on maintenir les actions syndicales, prévues de longue date, malgré les attentats de Paris, le niveau 4 de la menace à Bruxelles et la crainte qu'ils suscitent ? Après évaluation, nous avons décidé de maintenir les actions, en restant prudents dans l'organisation, comme nous le sommes toujours, d'ailleurs. C'est ainsi que nous avons adapté ces actions, pour permettre de sensibiliser la population à nos revendications, sans ajouter à la confusion ambiante. Mais les attentats de Paris ne sont pas une raison pour tout annuler ; et nous ne voulons pas qu'ils servent de prétexte aux responsables politiques pour faire un monde sans syndicat, sans contestation ni démocratie. Les objectifs de ces actions sont clairs : dénoncer les choix politiques absurdes et néfastes du gouvernement, alors que les alternatives existent. Nous opposer en particulier au très mauvais « tax shift », à la destruction du Maribel social, au retour forcé des malades au travail, aux mesures contre les pensionnés, les fins de carrière et les chômeurs, aux attaques contre les travailleuses à temps partiel, etc. Et enfin, réaffirmer notre droit à l'action collective, aux grèves et aux piquets, et notre fierté d'être syndicalistes.

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, 1401 Nivelles.

Le trait de Serge Dehaes...



Face à la terreur

Malgré l'émotion, malgré l'effroi que nous causent les attentats de Paris, et malgré la peur d'autres attentats, nous devons garder les yeux ouverts. Car les assassins de Daesh ne sont pas des « tueurs fous » : ils savent ce qu'ils font, et ce qu'ils veulent. Comprendre n'est pas accepter : nous nous privons de toute réponse utile si nous ne cherchons pas à comprendre cet ennemi, d'où vient sa force, et ce qu'il veut :

- contraindre l'Europe à s'engager dans une « guerre » qui approfondira le mal que les guerres précédentes ont créé ;
- créer un sentiment de panique et restreindre nos libertés fondamentales - c'est-à-dire annuler de fait une partie des « valeurs » que prétendent défendre les gouvernements ;
- et créer dans nos sociétés des divisions profondes - notamment en tentant délibérément de faire passer pour complices les réfugiés ou les musulmans d'Europe, et globalement tout qui aurait un air étranger...

Mais nous devons aussi garder les yeux ouverts sur la réponse du gouvernement. Car, malgré les apparences, réponse il y a. Les apparences, c'est le football-panique des passages de niveau 3 à niveau 4 et retour, les écoles fermées puis rouvertes sans raison crédible, les explications de plus en plus confuses sur les oracles de l'OCAM et les « vastes coups de filet » (dans l'eau)... Derrière ces apparences, on a un gouvernement où la N-VA a les coudées franches pour réaliser son programme (y compris affaiblir Bruxelles et la Belgique) en occupant les feux de l'actualité avec une hystérie sécuritaire qui détourne notre attention des véritables questions à poser.

Comment Charles Michel a-t-il pu trouver « sans difficulté pour le budget » 400 millions d'euros de plus pour les budgets militaires et de sécurité, alors qu'il nous répond, depuis un an qu'il n'y a pas un euro « à cause des contraintes budgétaires » pour créer des emplois ou relever les petites pensions au-dessus du seuil de pauvreté ? Comment se fait-il qu'il n'y ait pas un franc pour un « Pacte de Sécurité Sociale » ? Ou pour un « Pacte pour l'Education et la Culture » ? Oui, le terrorisme tue, mais la pauvreté tue davantage, le manque de soins, le chômage, le travail tue... L'Agence Européenne pour l'Environnement révèle que la pollution de l'air a causé en Belgique 11.000 morts prématurées en 2012. Pourquoi n'y a-t-il jamais d'argent pour nous protéger d'abord des dangers qui nous menacent le plus ? Pourquoi y a-t-il soudain de l'argent en veux-tu en voilà quand ça arrange les ministres N-VA et les marchands d'armes ?

Seconde question : pourquoi fonce-t-on tête baissée, sans débat démocratique, vers davantage de bombardements en Irak et en Syrie ? On sait que ces bombardements feront davantage de victimes civiles que parmi les combattants. On sait que les guerres précédentes (depuis celle d'Irak en 2003) sont la cause principale de l'émergence d'Al Qaïda puis de Daesh. On sait aussi qu'il serait plus facile, moins coûteux et moins meurtrier de mettre au pied du mur nos « alliés » qui nourrissent Daesh, lui achètent son pétrole ou lui fournissent ses armes. Mais pendant ce temps-là, à Anvers, Bart De Wever est en train d'offrir d'importantes concessions à un groupe saoudien proche d'Al-Qaïda. Les intérêts pétroliers sont-ils si importants qu'on préfère bombarder à tout va pour avoir l'air de s'opposer à Daesh, que de chercher vraiment les conditions d'une paix juste et durable ? Et comment ne pas voir qu'une de ces conditions, c'est que nous sortions de la dépendance totale au pétrole ?

Qui peut croire qu'au Moyen Orient ou ailleurs, il puisse y avoir de paix sans justice ? Qui peut croire que tuer avec nos F16 en Syrie quelques terroristes et quelques centaines d'innocents, tout en continuant à soutenir les dictatures du Golfe et les colonies israéliennes en Palestine, fera autre chose que préparer d'autres générations de terroristes ?

Nous refusons les raisons paniques ou cyniques qui feraient répondre à la terreur par une logique de guerre. La guerre des bombardements lointains aussi bien que celle de la méfiance entre voisins ou entre collègues. Ni la peur ni la haine, ni Daesh ni ceux qui s'en servent, ne doivent nous commander.

*

Bien sûr, dans ce monde de violence, de chômage ou d'injustice, les raisons d'avoir peur ne manquent pas... Alors, pour affirmer calmement nos libertés, y compris celle de manifester pour nos emplois ou pour le climat, pour continuer à défendre nos collègues et nos droits, il faut être ensemble et organisés. Seuls, on a peur, et la peur est mauvaise conseillère. Ensemble, la peur recule, et ce qui semblait trop difficile devient possible. C'est aussi pour cela que des milliers d'entre vous seront dans quelques mois sur les listes CNE aux élections sociales. Devenir délégué-e syndical-e ? « Même pas peur ! » ... Pas que vous soyez des super-héros, mais parce que vous savez que vous serez ensemble, avec la CNE toujours à vos côtés.

Felipe Van Keirsbilck