

AIP or not AIP,  
that's  
the question



Soins de santé :  
« Maggie,  
tu débloques »

CETA : un « oui »  
wallon qui permet de  
maintenir la pression

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

## Salair



Salaire à la carte

# Qu'est-ce que je vous sers ?

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

Décembre 2016 n° 10

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

CNE

L'avenir à  
son syndicat

# SOMMAIRE

## 2 Ça Nous Engage

### 4 Dossier - Salaire à la carte : qu'est-ce que je vous sers ?

Quelques chèques-repas, un peu d'assurance-groupe, un cadeau de naissance, peut-être même un ordinateur portable ou une voiture de société... Un salaire personnalisé vous fait rêver ? On vous donne quelques explications bien utiles pour ne pas déchanter...

### 6 Actualité AIP or not AIP, that's the question

Comme tous les deux ans, syndicats et patronat vont bientôt se concerter en vue de conclure un accord interprofessionnel (AIP) pour les années 2017-2018. Le moins que l'on puisse dire, ce que ce n'est pas gagné d'avance...

### 7 Infographie économique A quelle heure les femmes commencent-elles de travailler bénévolement ?

Ce mois-ci, abordons la question de la différence injustifiée de salaire entre hommes et femmes ! L'adage le dit : «à travail égal, salaire égal».

### 8 Aux sources de vos droits Le règlement de travail

Vous souhaitez connaître vos droits en matière de salaire, de crédit-temps ou de congés mais vous ne vous y retrouvez pas dans l'ensemble des normes qui sont applicables à ces matières ? Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Ce mois-ci est l'occasion de se pencher sur les règlements de travail.

### 10 Ça se joue en Europe - CETA : un « oui » wallon qui permet de maintenir la pression

Pendant deux semaines, la Wallonie aura tenu le monde en haleine en empêchant la signature de l'« accord économique et commercial général » - plus connu sous le nom de CETA - négocié depuis de nombreuses années par le Canada et l'Union européenne.

### 12 Commerce Shopping Docks - Une bonne nouvelle pour les travailleurs du commerce ?

Annoncée en grandes pompes, l'ouverture du Shopping Docks à Bruxelles promet de redynamiser l'offre commerciale, avec à la clé des clients satisfaits et de nouveaux emplois. Vraiment ?

### 13 Non Marchand « Maggie, tu débloques » - Les soins de santé sacrifiés sous l'austérité

Il y a moins d'un an, nous annoncions que le fameux tax shift du gouvernement Michel, qui se traduisait essentiellement par des diminutions de cotisations de sécurité sociale, n'était absolument pas financé.

### 14 Info services - La CNE et la CSC, service compris

L'affiliation à votre organisation syndicale est double. Vous êtes non seulement affilié à une centrale professionnelle (en l'occurrence, la CNE) mais également à une fédération régionale de la CSC. L'une et l'autre offrent différents services à ses affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en décembre, découvrez le « service juridique ».

### 15 Et si on ralentissait un peu ? Travailler moins pour gagner plus

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

### 16 Edito - L'assassinat de Miss Concertation

« ... déjà tout petit, il se cachait pour arracher leurs ailes aux papillons. A l'école, il attendait que l'institutrice ait le dos tourné pour tirer les cheveux des filles : mais grâce à son sourire angélique il n'était jamais puni. Devenu grand et fort, le fils du bourgmestre se souvint de ces ruses lorsqu'il décida de liquider la voisine d'en face.

## Le trait de Serge Dehaes...

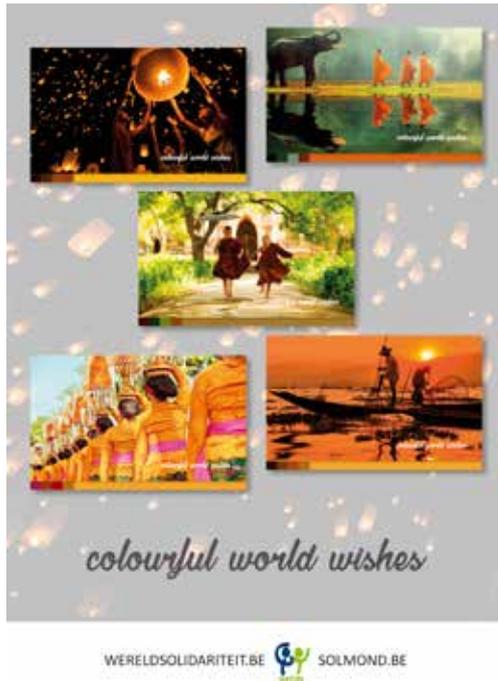


# ÇA NOUS ENGAGE

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 3,20 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](http://www.solmond.be) ou au 02/246.38.83.



Il l'a dit...

« Nous avons déjà beaucoup fait pour les pensions les plus basses, nous pouvons aussi faire quelque chose pour les plus élevées. »

... Il ne l'a pas fait

Sans rougir, le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine a annoncé, à travers son porte-parole, qu'il a l'intention d'augmenter les pensions les plus élevées au détriment des autres pensions. Les pensions les plus faibles auraient déjà reçu suffisamment. Ah bon ? La seule amélioration s'élève à un maigre 0,7% dont n'ont pu bénéficier que les travailleurs comptant 45 ans de

Le chiffre

**2186** C'est l'année à laquelle l'égalité salariale entre hommes et femmes pourrait devenir une réalité ! Selon le rapport 2016 du Forum économique mondial sur la parité homme/femme, il faudra en effet encore attendre 170 ans, si rien ne change. Concrètement, si un homme gagne 100 dans le monde, la femme ne touche que 59, malgré de plus longues heures de travail. Dans le classement des pays les plus performants en matière d'égalité homme/femme, l'Islande arrive en tête, devant la Finlande, la Norvège et la Suède. Le Rwanda arrive devant l'Irlande à la 5e place. Les Philippines suivent devant la Slovénie, la Nouvelle-Zélande et le Nicaragua. Et chez nous ? Filez en page 7 pour le découvrir !

Vous avez suivi un outplacement ?  
Participez à l'enquête

De plus en plus de personnes suivent, volontairement ou non, une procédure de reclassement professionnel. C'est la raison pour laquelle la CSC organise une enquête à ce sujet. Vous avez suivi une procédure de reclassement professionnel ? Dans ce cas, vous pouvez certainement nous aider en complétant l'enquête. Cela ne vous prendra que quelques minutes. Dès que nous aurons un nombre suffisant d'enquêtes, vous pourrez consulter une page de résultats sur laquelle vous trouverez une comparaison entre les différents bureaux de reclassement professionnel. Participez sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).

carrière. Suite au saut d'index, les pensions les plus basses dépassant le minimum n'ont, quant à elles, pu qu'accuser un recul. De plus, l'enveloppe «liaison au bien-être», c'est-à-dire le budget prévu pour augmenter les allocations les plus basses, sera réduite de moitié pour 2017, et ce malgré la promesse inscrite dans l'accord de gouvernement de relever graduellement les allocations les plus basses au niveau du seuil de pauvreté. Enfin, à partir de 312 jours de chômage (pas nécessairement consécutifs), il ne sera plus tenu compte, pour le calcul de la pension, du dernier salaire, mais du salaire minimum. Les demandeurs d'emploi, les personnes en formation, les travailleurs à temps partiel avec complément de l'Onem ou allocation d'insertion, les chômeurs avec complément d'entreprise et les chômeurs temporaires verront donc leur pension diminuer. Ainsi, un travailleur avec un salaire brut de 3.000 euros perdra 250 euros de pension par an à partir de la deuxième année de chômage ou de RCC. La perte s'élève à 1.000 euros pour une personne comptant cinq années de chômage.

Malgré tout, le ministre Bacquelaine a donc prévu de diminuer la «cotisation de solidarité» qui est prélevée sur les pensions supérieures à 2.266,69 euros par mois, à partir de 2019. Une mesure qui privera la sécurité sociale de 85 millions d'euros de recettes... Il suffira alors de dire que le système des (petites et moyennes) retraites n'est plus payable.

# Salaire à la carte

## QU'EST-CE QUE JE VOUS SERS ?

Quelques chèques-repas, un peu d'assurance-groupe, un cadeau de naissance, peut-être même un ordinateur portable ou une voiture de société... Un salaire personnalisé vous fait rêver ? On vous donne quelques explications bien utiles pour ne pas déchanter...

LES ENTREPRISES BELGES ONT EN MOYENNE  
31 AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES DANS LEUR  
PANIER, PARMI UNE OFFRE DE PLUS  
DE 80 FORMULES DIFFÉRENTES.

Dossier

Chèque-repas, assurance hospitalisation, GSM, vélo électrique ou même livraison de courses ou massages... Votre employeur vous propose-t-il ce genre de petit extra, pour agrémenter votre salaire ? Il ne serait pas le seul : octroyer des avantages extralégaux, comme on les appelle, est une pratique de plus en plus répandue. D'après une étude de SD Worx, les entreprises belges ont en moyenne 31 avantages complémentaires dans leur panier, parmi une offre de plus de 80 formules différentes. En moyenne toujours, le package salarial brut se compose ainsi de 80 à 85% de cash, et de 15 à 20% d'avantages extralégaux sous toutes leurs formes.

La grande tendance du moment, ce sont les « plans cafétéria » : l'employeur ne choisit plus lui-même les avantages, mais vous en propose toute une panoplie, parmi laquelle vous piochez, pour un montant déterminé, les avantages qui vous conviennent le mieux. Par pures considération et générosité envers vous ? Peut-être, mais pas seulement... Si les avantages extralégaux rencontrent un tel succès auprès des employeurs, c'est surtout parce qu'ils leur coûtent moins cher en cotisations sociales. C'est d'ailleurs, toujours d'après l'étude, la première motivation des grandes entreprises, de plus de 500 travailleurs, qui utilisent ces formules d'abord pour diminuer le coût salarial. Les entreprises moyennes, de 100 à 500 travailleurs, y voient plutôt un moyen de fidéliser

leur personnel, tandis que les PME, de moins de 100 travailleurs, veulent en premier lieu augmenter leur satisfaction au travail.

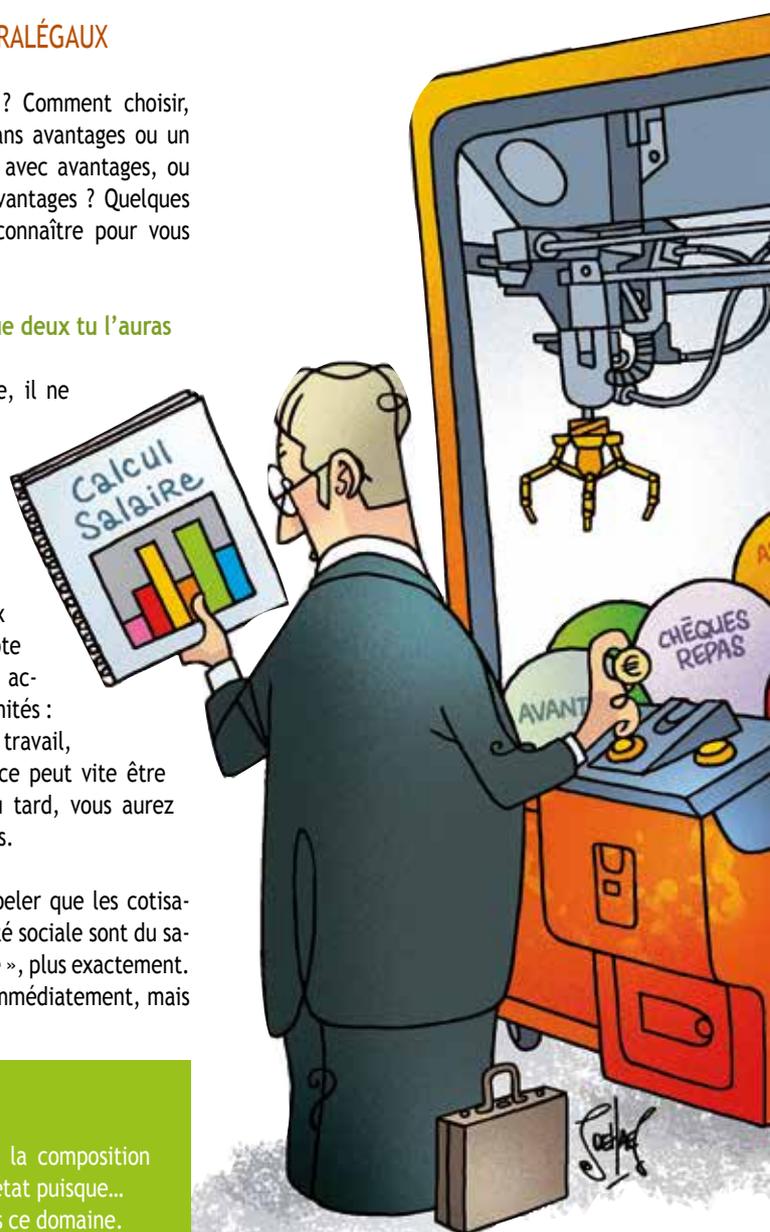
### INCONVÉNIENTS EXTRALÉGAUX

Et vous, dans tout ça ? Comment choisir, entre un salaire brut sans avantages ou un salaire plus faible mais avec avantages, ou entre toutes sortes d'avantages ? Quelques principes sont bons à connaître pour vous guider dans votre choix.

#### Un tiens vaut moins que deux tu l'auras

Contrairement à l'adage, il ne vaut pas toujours mieux se laisser séduire par un avantage immédiat. Puisqu'ils ne financent pas la sécurité sociale, les avantages extralégaux ne sont pas pris en compte pour le calcul de vos actuelles et futures indemnités : maladie, accident de travail, pension... Et la différence peut vite être importante ! Or, tôt ou tard, vous aurez besoin de ces indemnités.

C'est l'occasion de rappeler que les cotisations versées à la sécurité sociale sont du salaire. Du salaire « différé », plus exactement. Vous n'en profitez pas immédiatement, mais



### Entre rêves et réalité

- 66,3% des travailleurs souhaitent pouvoir déterminer eux-mêmes la composition de leur enveloppe salariale. Un vœu qui reste le plus souvent en l'état puisque...
- 92 % d'entre eux estiment en effet n'avoir pas voix au chapitre dans ce domaine.

Source : SD Worx

à certains moments, selon vos besoins. Avec un énorme avantage par rapport à l'épargne individuelle que vous pourriez vous constituer sur votre compte en banque : versé dans le pot commun de la sécurité sociale, cet argent vous rapporte beaucoup plus. La très grande majorité d'entre nous, en effet, reçoit plus qu'elle ne contribue à la sécu, sur l'ensemble de sa vie. Il n'y a qu'à considérer les allocations familiales, l'assurance-maladie et la pension pour s'en rendre compte.

**LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ D'ENTRE NOUS, EN EFFET, REÇOIT PLUS QU'ELLE NE CONTRIBUE À LA SÉCU, SUR L'ENSEMBLE DE SA VIE.**

### À la carte... pour l'employeur

Un travailleur sur deux n'a pas un aperçu de son package salarial global. Autrement dit, les avantages extralégaux sont loin d'être transparents dans les entreprises. Et ce n'est pas un hasard : en effet, ces avantages sont aussi des moyens pour l'employeur de récompenser, ou non, certains travailleurs et pas d'autres. D'autant plus lorsqu'ils ne sont pas fixés dans une convention collective de travail, évidemment.

C'est ainsi qu'on constate que toutes les catégories de travailleuses et travailleurs n'ont pas droit à la même offre, au sein d'une même entreprise. Pour ne prendre qu'un exemple, qui concerne tout de même la moitié d'entre nous, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en Belgique est encore plus grand au niveau des avantages extralégaux, et a même augmenté considérablement en 2016. Les contributions pour les pensions complémentaires sont en moyenne 38% moins élevées pour les femmes que pour les hommes et l'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail est en moyenne 14% moins élevée pour les femmes. (Pour comprendre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, jetez un œil à la très chouette infographie économique de ce mois, en page 7).

Par ailleurs, les avantages extralégaux ne sont pas protégés par les barèmes, qui permettent de revaloriser les salaires, et le système des classifications de fonctions qui permet d'objectiver la rémunération des différentes catégories de personnel dans le secteur et l'entreprise.

Avant d'accepter un avantage extralégal, vérifiez donc s'il est prévu dans une convention collective de travail. Il sera bien plus facilement défendu s'il est un jour remis en cause...

### Attention à la monnaie de singe

Qui ne s'est jamais pris la tête pour savoir ce qu'il pouvait bien acheter avec ses écochèques, avant de tenter de les échanger contre monnaie sonnante et trébuchante, parce qu'ils arrivaient bientôt à expiration ? Faut-il le rappeler, nous n'achèterons jamais un pain avec notre ordinateur portable de société. Ces différents avantages peuvent ainsi vite devenir plus contraignants qu'intéressants, lorsqu'il s'agit de dépenser son salaire pour vivre.

### DU CASH ET DU TEMPS LIBRE

D'ailleurs, si 66,3% des travailleurs souhaitent déterminer eux-mêmes leur enveloppe salariale (lire encadré), il est encore plus intéressant de savoir ce qu'ils voudraient y mettre... Les personnes interrogées répondent d'abord « davantage de cash et moins d'avantages », ensuite « davantage de temps libre et moins d'avantages extralégaux ». Dans tous les cas, l'argent et le temps priment sur les petits extras, aussi sympathiques soient-ils, donc.

Ça tombe bien ! La CNE a remis la réduction collective du temps de travail au centre de ses priorités. Le meilleur moyen de récupérer du temps libre, bien sûr, mais aussi de gagner de l'argent. Si, si, la RTT augmente les salaires... Si vous ne me croyez pas, filez en page 15, c'est bien expliqué !

Julie Coumont

### Le top 5 des avantages extralégaux, travailleurs versus employeurs

Si l'on croise les sondages, on s'aperçoit que les avantages préférés des travailleurs et des employeurs ne sont pas exactement les mêmes...

#### Travailleurs

1. Les horaires flexibles (choisis par l'employé, évidemment)
2. L'assurance-groupe
3. Les chèques-repas et éco-chèques
4. L'assurance hospitalisation
5. Les indemnités forfaitaires

#### Employeurs

1. Le GSM
2. La voiture de société
3. Les horaires flexibles
4. Les indemnités forfaitaires
5. Le cadeau de naissance

Sources : Stepstone et SD Worx



# AIP OR NOT AIP, THAT'S THE QUESTION

Comme tous les deux ans, syndicats et patronat vont bientôt se concerter en vue de conclure un accord interprofessionnel (AIP) pour les années 2017-2018. Le moins que l'on puisse dire, ce que ce n'est pas gagné d'avance...

Actualité

La concertation sociale belge, entre représentants des travailleurs et des employeurs, comporte trois principaux niveaux de négociation. D'abord, l'entreprise, où les conventions collectives de travail (CCT) concernent exclusivement les travailleurs sous contrat de l'entreprise ; ensuite, le secteur, où les CCT concernent les travailleurs de toutes les entreprises émergeant à la même commission paritaire. Enfin, et c'est le sujet de cet article, le niveau interprofessionnel, qui négocie les CCT les plus larges puisqu'elles concernent tous les travailleurs du secteur privé du pays, y compris ceux qui sont sans emploi (malades, chômeurs, pensionnés etc).

Ainsi, tous les deux ans, le « Groupe des dix », composé de représentants patronaux et syndicaux, tente de conclure un AIP. S'il est conclu, le gouvernement doit ensuite apporter sa caution.

## QUE NÉGOCIE-T-ON ?

L'AIP « type » se compose, théoriquement, de différents éléments. Voici les principaux :

- la marge salariale interprofessionnelle, qui cadre les négociations salariales dans les secteurs et entreprises
  - l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (le RCC, qui est en fait l'ex-prépension)
  - différentes politiques en matière de sécurité sociale, égalité, mobilité, formation, bien-être, pour les publics à risque, etc.
- « L'enveloppe bien-être », qui permet d'améliorer les revenus des allocataires sociaux, ne fait théoriquement pas partie de l'AIP. Mais depuis plusieurs années, cette question est intégrée dans les négociations. Résultat : elle sert de monnaie d'échange pour les employeurs, qui mettent ainsi la pression sur les syndicats.

Pour un grand nombre de travailleuses et travailleurs, le contenu de l'AIP est en effet la seule chose qui sera obtenue. Les allocataires sociaux - que nous sommes toutes et tous - et les travailleurs des entreprises sans délégation syndicale et/ou des secteurs professionnels peu ou pas organisés n'ont en effet pas l'occasion d'aller plus loin dans les négociations. Pour cette raison, conclure un AIP qui garantit un socle de progrès au plus grand nombre, est essentiel.

## UN AIP, OUI, MAIS PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX

Malheureusement, la conclusion d'un AIP devient de plus en plus hypothétique :

- Cela fait maintenant 6 ans qu'il n'y a plus eu d'augmentations de salaire automatiquement appliquées au-delà de l'index et des augmentations barémiques. La loi de 96, qui était censée garantir l'emploi et la compétitivité des entreprises, est devenue une arme patronale pour empêcher toute négociation salariale, y compris dans les secteurs et/ou entreprises qui réalisent de plantureux bénéfices.
- L'enveloppe bien-être est entièrement aux mains du gouvernement puisque celui-ci décide unilatéralement de la diminution de l'enveloppe budgétaire prévue. Le gouvernement Michel a d'ailleurs décidé de n'utiliser que 60% de l'enveloppe pour équilibrer son budget. C'est autant de moins pour les pensionnés, les malades, les handicapés, les chômeurs etc. De plus, le gouvernement intervient de plus en plus dans la répartition de cette enveloppe.
- En matière de RCC, le gouvernement détricote progressivement toutes les possibilités de fins de carrière anticipées, les prérogatives des interlocuteurs sociaux se limitant de plus en plus à gagner un peu de

temps en prolongeant un peu les conventions préexistantes.

Par ailleurs, les organisations patronales n'ont jamais été aussi peu enclines à négocier des accords au bénéfice des travailleurs. En effet, le patronat sait qu'il obtiendra mieux et plus de la part du gouvernement Michel qui est à sa botte qu'en discutant avec les syndicats.

## NOUS VOULONS UN AIP PORTEUR DE PROGRÈS

Pour qu'il en vaille la peine, l'AIP doit redevenir porteur de progrès dans les domaines primordiaux pour l'ensemble de la population : garantir un bon salaire, garantir un emploi pour vous ou vos enfants, garantir une bonne santé et un bon système de soins de santé, garantir du temps libre et une vie de qualité.

Les alternatives existent et l'austérité menée par ce gouvernement n'est pas une fatalité. Les entreprises ont eu le tax shift, le saut d'index et des milliards d'€ d'aide pour créer des emplois. C'est le moment de les utiliser.

Nous voulons :

- garantir le financement de la sécurité sociale
- une augmentation de 3%, en salaire brut ou en réduction du temps de travail
- 3% d'emplois supplémentaires, par la réduction collective du temps de travail et/ou l'embauche complémentaire de jeunes
- 3% de moyens pour améliorer le bien-être au travail et les conditions de travail.

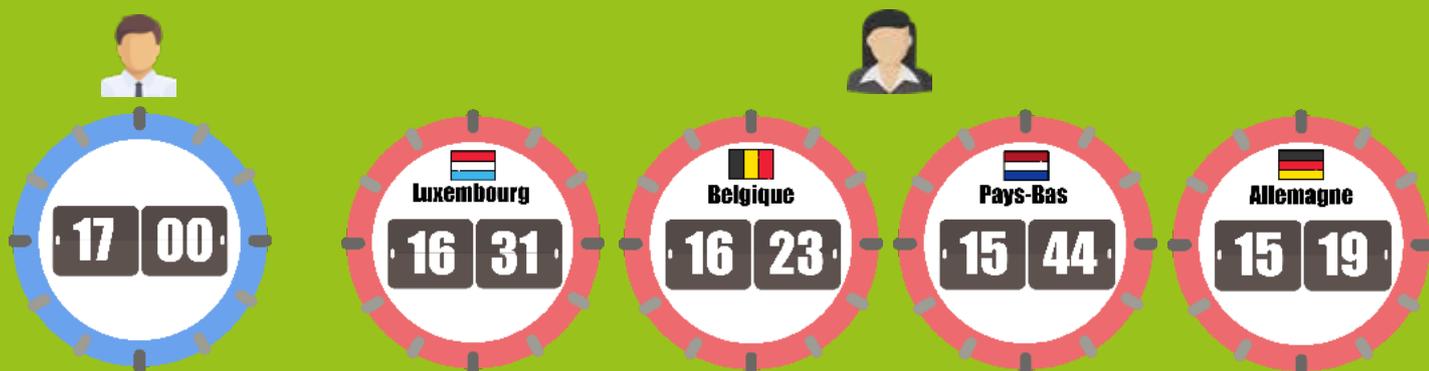
Tony Demonté

# A quelle heure les femmes commencent-elles à travailler bénévolement ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, abordons la question de la différence injustifiée de salaire entre hommes et femmes !

L'adage le dit : «à travail égal, salaire égal». Et pourtant, autant en Belgique qu'en Europe, les femmes en sont malheureusement encore loin. Si on compare le salaire horaire brut des hommes et des femmes dans divers pays européens, on se rend compte que le salaire payé par heure à une femme est inférieur à celui d'un homme. Donc quand un homme finit sa journée à 17h, une femme travaille

bénévolement entre quelques minutes et plusieurs heures avant la fin de sa journée selon le pays. Pour gagner le même salaire horaire, vous trouverez ci-dessous l'heure à laquelle elle devrait arrêter de travailler ! Il n'est pas anodin de voir aussi que des pays avec des contrats précaires et très flexibles (Pays-Bas, Allemagne, Angleterre) sont très en retard dans ce domaine.



En Belgique, la différence salariale entre hommes et femmes se chiffre à 8% lorsqu'on compare les salaires horaires bruts des deux sexes. Mais lorsqu'on compare les salaires gagnés par an (et non plus par heure), l'écart est 21% en défaveur des femmes. Pourquoi cette différence ? Le premier chiffre tient compte du fait que les femmes sont toujours moins bien payées que les hommes pour un même travail ou encore que les métiers exercés majoritairement par des femmes sont toujours sous-rémunérés par rapport à des métiers à compétence équivalente exercés par des hommes. A cela il faut ajouter que les femmes occupent des emplois qui sont dans le bas de la fourchette salariale (par pression sociale, plafond de verre...). Le second chiffre

tient compte du fait que les femmes subissent le plus souvent des temps partiels et gagnent donc moins (car prestent moins d'heures). Le mot « subir » n'est pas une simple formule : le passage à temps partiel est souvent dicté par une répartition des tâches privées inéquitable. Enfin, les emplois féminins sont souvent ceux qui subissent le plus les introductions de flexibilité horaire et/ou de temps partiel. Donc les répartitions inégales des tâches, les stéréotypes entretenus dans la société et sur le marché du travail font que des secteurs entiers (distribution ou nettoyage) ont des jobs à temps partiels exercés par des femmes...

## les chiffres de l'écart salarial hommes-femmes en Belgique (2013)

**8%**  
écart en salaire horaire brut



**21%**  
écart en salaire annuel brut

**Agences de voyages**  
22% écart en salaire horaire brut  
2869 travailleuses  
1912 travailleurs

**Industrie de l'habillement**  
25% écart en salaire horaire brut  
3219 travailleuses  
962 travailleurs

**Services financiers**  
16% écart en salaire horaire brut  
27022 travailleuses  
40955 travailleurs

**Commerce de détail**  
11% écart en salaire horaire brut  
69679 travailleuses  
56095 travailleurs

# Le règlement de travail

Vous souhaitez connaître vos droits en matière de salaire, de crédit-temps ou de congés mais vous ne vous y retrouvez pas dans l'ensemble des normes qui sont applicables à ces matières ? Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Le mois passé, nous vous avons présenté les contrats de travail. Ce mois-ci est l'occasion de se pencher sur les règlements de travail.

Le règlement de travail est en quelque sorte le règlement d'ordre intérieur d'une entreprise. C'est un document obligatoire qui fixe les droits et obligations des travailleuses et travailleurs d'une part et de l'employeur d'autre part. Mais il a aussi une fonction d'information sur le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'entreprise.

## LA LOI SOCIALE DANS L'ENTREPRISE

Historiquement, la première loi sociale qui s'est immiscée dans la vie des entreprises est la loi sur les règlements d'atelier. Les règlements de travail, qui s'appelaient donc règlements d'atelier à l'époque, étaient les premiers à créer des droits sociaux au profit des travailleuses et travailleurs. Il revêt donc une importance fondamentale, au sens étymologique du terme. Il est une fondation des rapports sociaux en entreprise.

Dans la hiérarchie des normes, le règlement de travail est très bas dans l'échelle. Cela veut-il dire que vous ne pouvez pas y trouver grand-chose d'intéressant ? Au contraire ! Cela signifie qu'il règle tout ce qui n'est pas réglé par les lois et conventions collectives et individuelles.

C'est donc le tout premier document à connaître et consulter pour retrouver des informations d'importance pour faire valoir vos droits. Comme le règlement de travail doit respecter toutes les normes supérieures, ce qui s'y trouve a donc, au minimum, valeur d'information sur l'ensemble de ces normes et, au mieux, peut améliorer les droits des travailleurs. Un exemple ? Les congés annuels dans l'entreprise sont réglés par la loi sur les vacances annuelles et par des conventions collectives sectorielles, voire des conventions collectives d'entreprise. Le règlement de travail peut encore améliorer ce droit en consacrant des congés supplémentaires. Une

simple consultation du règlement de travail vous suffira pour déterminer l'ensemble de vos droits en termes de congé.

## LE SOCLE DES HORAIRES

S'il est effectivement bas dans la hiérarchie des normes, le règlement de travail dispose d'une force obligatoire particulière sur un sujet très important dans la vie d'une entreprise : les horaires. Pour connaître vos droits relatifs à vos journées de travail, aux pauses, à la flexibilité qui est organisée dans l'entreprise, c'est LE document à consulter. En effet, la loi prévoit qu'il est « interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ». En pratique, cela signifie qu'aucun contrat de travail individuel ne peut déroger aux horaires prévus dans le règlement de travail.

Il est même interdit à un employeur de laisser travailler un travailleur en-dehors de ces horaires, hors les cas précis prévus par la loi d'heures supplémentaires avec contrôle syndical. Le projet Peeters en cours risque d'inverser cette tendance, en laissant des dérogations individuelles se négocier entre certains travailleurs individuels et l'employeur. Avec tous les risques d'arbitraire que cela suppose.

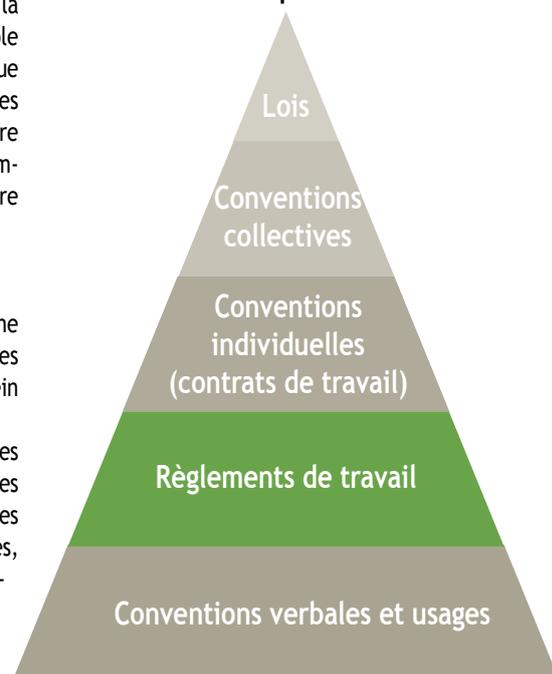
## CE QUI DOIT S'Y TROUVER

Le règlement de travail doit comporter une série de mentions obligatoires essentielles pour régler la vie en communauté au sein d'une entreprise. En voici la liste :

- les horaires de travail : y sont inclus les horaires réguliers de travail, les horaires de travail à temps partiel, les horaires des équipes successives, les horaires flexibles, les jours et heures d'accessibilité de l'entreprise pour les travailleurs qui sont occupés en dehors ;

- les jours fériés : la mention des jours fériés, des jours de remplacement, des modalités d'application du repos compensatoire en cas de travail les jours fériés ;
- les modes de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération ;
- le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
- les délais de préavis et les motifs graves justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité, par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux ;
- les droits et obligations du personnel de surveillance ;
- les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleurs concernant ces pénalités ;

## Normes internationales et européennes





- l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et l'endroit où se trouve la boîte de secours, ainsi que les noms des médecins désignés par l'employeur à qui peut s'adresser la victime d'un accident de travail ;
- la durée des vacances annuelles, leurs modalités d'attribution ou la référence aux textes légaux les fixant. S'il existe des vacances annuelles collectives, leur date ;
- les noms des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail (ancien comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement

des lieux de travail), de la délégation syndicale ;

- l'adresse des services d'inspection chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs ;
- la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.

Au-delà de ces éléments obligatoires, on peut y faire figurer ce qu'on veut, à partir du moment où on respecte les lois et conventions en vigueur dans l'entreprise.

### COMMENT L'ÉTABLIR ET LE MODIFIER ?

Le règlement de travail s'élabore dans le cadre d'une concertation entre l'employeur et ses travailleurs.

Au cas où il existe un conseil d'entreprise, c'est ce dernier qui établit et modifie le règlement de travail. Il entre en vigueur 15 jours après la date de l'accord.

En cas de désaccord au sein du conseil d'entreprise, le président en informe le fonctionnaire compétent du Contrôle des lois sociales qui tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de 30 jours. S'il ne parvient pas à concilier les points de vue,

le différend est porté devant la commission paritaire compétente.

En l'absence de conseil d'entreprise, l'employeur établit le projet de règlement de travail (ou de modification) et affiche celui-ci. Pendant 15 jours à partir de l'affichage du projet, les travailleurs peuvent formuler des observations dans un registre mis à leur disposition à cet effet ou les faire connaître directement au fonctionnaire du Contrôle des lois sociales.

Passé ce délai, l'employeur transmet au fonctionnaire du Contrôle des lois sociales le projet et le registre. S'il n'y a pas d'observation, le règlement de travail entre en vigueur le 15ème jour suivant celui de l'affichage.

S'il y a des observations, le fonctionnaire du Contrôle des lois sociales tente de concilier les points de vue divergents dans les 30 jours qui suivent le moment où le projet et le registre lui ont été transmis. Si le fonctionnaire du Contrôle des lois sociales ne parvient pas à concilier les points de vue divergents, il envoie immédiatement une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire.

*Sébastien Robeet*

<sup>1</sup> Art. 328 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

**Plus d'infos ?**

1. La CSC a édité une brochure qui détaille tout cela. Elle est disponible auprès de votre secrétariat régional ou en téléchargeant la brochure sur le site de la CNE : <https://cne.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/brochures/legislation-sociale/brochure-sur-le-travail.html>
2. Le SPF Emploi a également édité une brochure sur ce thème, qui complète bien celle de la CSC. Elle est téléchargeable sur leur site <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=3632>

# CETA : UN « OUI » WALLON QUI PERMET DE MAINTENIR LA PRESSION



Ça se joue en Europe

Pendant deux semaines, la Wallonie aura tenu le monde en haleine en empêchant la signature de l'« accord économique et commercial général » - plus connu sous le nom de CETA - négocié depuis de nombreuses années par le Canada et l'Union européenne. Ce refus ne vient pas de nulle part, mais de débats approfondis menés depuis deux ans au Parlement wallon, suscités par la mobilisation de la société civile belge et européenne contre les nouveaux accords commerciaux. Le gouvernement fédéral et les autorités européennes, au courant depuis longtemps de l'hostilité du Parlement wallon au CETA, l'ont d'abord ignorée. Ils ne pensaient simplement pas qu'une seule région en Europe maintiendrait son opposition jusque dans la dernière ligne droite de la négociation. *Ils ne pensaient pas que deux semaines avant la ligne d'arrivée, ils devraient négocier en face-à-face avec la Wallonie, admettre du bout des lèvres la légitimité des demandes wallonnes et faire des concessions. Ce sont ces concessions qui ont finalement permis de lever le veto wallon et de permettre à l'UE et au Canada d'organiser, avec trois jours de retard, le sommet de signature officielle du CETA.*

## LES AVANCÉES OBTENUES PAR LA WALLONIE...

On ne l'a pas compris tout de suite, mais d'emblée la voie d'une renégociation du CETA a été exclue par les autorités européennes. La négociation s'est donc centrée sur la rédaction de textes complémentaires, c'est-à-dire un instrument interprétatif et une série de déclarations annexées au traité. Ces textes nouveaux ont le même statut juridique que le texte du traité lui-même. Ils comprennent une trentaine de pages - à comparer aux quelques 1600 pages du CETA « initial » - et c'est dans cette trentaine de pages que la Wallonie a essayé d'introduire de nouveaux garde-fous. Evoquons les plus significatifs d'entre eux.

Le premier concerne les services publics, qui seront mieux protégés des risques de privatisation et de plaintes des investisseurs privés devant des tribunaux d'arbitrage.

Un autre garde-fou concerne la sécurité sociale : celle-ci sera également mieux protégée des risques de privatisation. Le rôle historique des mutualités dans l'assurance-maladie est reconnu et on s'est efforcé de les

mettre aussi à l'abri des plaintes d'investisseurs privés devant les tribunaux d'arbitrage.

Enfin, une des principales avancées de l'accord concerne précisément le tribunal d'arbitrage inclus dans le CETA, appelé « ICS ». On le sait, c'est un des enjeux centraux de la discussion puisque ce mécanisme menace la capacité des Etats de légiférer pour protéger les travailleurs, les consommateurs et l'environnement. L'ICS est un mécanisme anti-Etat social et pro-investisseurs privés. Une nouvelle réforme de ce tribunal arbitral est annoncée (il y avait eu, il y a un an environ, une première réforme à cause de la pression de la société civile). *Dans un premier temps, le processus de sélection des juges privés va être modifié, afin de garantir leur impartialité et leur indépendance. C'est en effet l'une des principales critiques, les juges de ces tribunaux étant souvent recrutés auprès de lobbyistes et de consultants de multinationales. Dans un second temps, « à long terme », l'ICS sera transformé en une Cour internationale publique, disposant de juges ayant le statut de fonctionnaires rémunérés à plein temps.*



### ...FONT DU CETA UN MOINS MAUVAIS TRAITÉ, MAIS CERTAINEMENT PAS UN TRAITÉ ACCEPTABLE

Ces nouvelles dispositions constituent de réelles avancées, sans pour autant transformer le « mauvais CETA » en « bon CETA ». D'abord, les garde-fous introduits sont des garde-fous partiels : ils protègent certains aspects de la sécurité sociale, certains aspects des services publics, ils modifient certaines dispositions de l'ICS ; d'autres aspects ne sont en revanche pas protégés, et on peut compter sur les juristes des multinationales pour les découvrir.

Quant à l'ICS, il subsiste, alors que la demande du Parlement wallon (exprimée en avril) et de la société civile était son abolition pure et simple, et le recours aux seules juridictions ordinaires pour traiter les plaintes des investisseurs. Même la solution de repli consistant à obliger les investisseurs à passer d'abord par les juridictions ordinaires avant d'avoir recours à l'ICS n'a pas été obtenue.

Enfin, d'autres garde-fous importants sont absents. Par exemple, on n'a pas créé de verrou pour empêcher les filiales américaines établies au Canada d'utiliser le CETA. Et aucun progrès n'a été obtenu pour sanctionner les Etats qui réduiraient le niveau de leur législation sociale et environnementale. L'ADN du CETA n'a donc pas changé. Le CETA reste un mauvais traité, le combat wallon a juste contribué à le rendre un peu moins mauvais.

### DES CHASSE-TRAPPES WALLONNES SUR LE CHEMIN DE LA RATIFICATION

Le « oui » wallon de fin octobre doit-il alors être considéré comme une défaite, comme une capitulation sous la pression énorme exercée par le fédéral et l'Europe ? Pas tout à fait. Maintenant qu'il est signé, le CETA va devoir être voté dans les parlements, d'abord le Parlement européen (en décembre 2016 ou janvier 2017), ensuite les parlements des Etats membres. Dans environ deux ans, les parlementaires wallons seront donc appelés à dire s'ils acceptent le CETA ou non.

Un des résultats les plus importants du combat wallon est que la Wallonie - rejointe par les entités fédérées autres que la Flandre - demande à la Commission européenne de transformer le mécanisme d'arbitrage. La Commission européenne s'est engagée à le faire, mais la Wallonie a deux moyens de faire en sorte que cela débouche sur de véritables changements, et pas des modifications cosmétiques.

Premièrement, via le fédéral, elle sollicite un avis de la Cour de justice européenne pour savoir si l'ICS est compatible avec les traités européens. La Belgique est le seul Etat à demander un tel avis et c'est une bombe, que le fédéral n'a accepté de mettre dans l'accord que dans les dernières heures de la négociation. En effet, des déclarations de juristes, y compris de juristes de la Cour de justice, donnent à penser que l'ICS est contraire au droit européen sous un certain nombre de points. Un avis négatif est donc tout à fait possible, et dans ce cas la Commission européenne sera obligée soit

d'exécuter les demandes de la Cour, soit de dire adieu au CETA.

La deuxième arme, c'est que la Wallonie et les entités fédérées autres que la Flandre posent comme condition à la ratification du CETA la modification du mécanisme d'arbitrage. Le débat sur le mécanisme d'arbitrage va s'inviter dans les parlements et c'est à haut risque pour la Commission européenne. Chaque fois que ce débat est revenu sur la table, la Commission a dû lâcher du lest tant l'ICS est un concentré du caractère profondément néolibéral et anti-démocratique du CETA. En outre, ce débat pourrait faire tache d'huile et déborder sur d'autres questions, telles que le contenu des droits accordés aux investisseurs et la faiblesse des devoirs qui leur sont imposés - notamment sur le plan social et environnemental.

### UN COMBAT QUI FAIT DATE

Le principal mérite de l'accord de fin octobre est donc de maintenir le processus ouvert, et sur une dimension essentielle du traité, celle de la protection des investisseurs. La Commission va être obligée de venir avec de nouvelles propositions sur l'ICS et la cour multilatérale sur les investissements, qui permettront à la société civile et aux parlements de réclamer de nouvelles avancées, de continuer à traquer les dimensions anti-démocratiques de ces traités et de donner la parole à d'autres experts qu'à ceux de la DG Commerce de la Commission européenne. Le combat wallon par rapport au CETA fait déjà date, et c'est loin d'être fini...

*Etienne Lebeau*

# Shopping Docks

## UNE BONNE NOUVELLE POUR LES TRAVAILLEURS DU COMMERCE ?

Annoncée en grandes pompes, l'ouverture du Shopping Docks à Bruxelles promet de redynamiser l'offre commerciale, avec à la clé des clients satisfaits et de nouveaux emplois. Vraiment ?

Un nouveau centre commercial a ouvert ses portes le 20 octobre dernier : le Shopping Docks. Promoteur, patrons et politiques se félicitent d'une telle ouverture : le Docks relancerait une dynamique économique positive sur Bruxelles. La CNE reste quant à elle extrêmement prudente sur tous ces effets d'annonce. Notre scepticisme de départ est toujours d'actualité.

### 1700 NOUVEAUX EMPLOIS ?

En 2009, le promoteur annonçait que cette ouverture créerait 1700 emplois. Aujourd'hui on ne parle déjà plus que de 600 nouveaux emplois. Et ce dernier chiffre annoncé est encore bien trop important... si la moitié de ces nouveaux emplois est créée, ce serait déjà un exploit.

En effet, la situation des commerces à Bruxelles est morose : la plupart des centres et des rues commerçantes sont en difficulté. L'ouverture du Docks va donc simplement provoquer le transfert des travailleuses et travailleurs : de nombreuses enseignes ont ainsi dégraissé du personnel dans leurs magasins pour les envoyer vers les Docks. Nous en avons eu la confirmation : d'autres vont réduire ou fermer un de leurs magasins implantés ailleurs (chaussée d'Ixelles, Basilix, etc.) pour permettre d'ouvrir un point de vente au Docks.



L'équipe CNE a distribué des tracts dans le nouveau shopping.

Contrairement à ce qu'annonce le promoteur, peu de nouveaux emplois vont donc être créés.

### DANGER DE LA COMPÉTITION ACHARNÉE

Aujourd'hui, l'implantation commerciale sur Bruxelles et sa périphérie est déjà très importante. Le Docks va-t-il s'adresser à de nouveaux clients ? Il y a de forts doutes sur le sujet... D'autant plus qu'on annonce déjà la création de deux autres shoppings à l'avenir, Neo et Uplace, qui ne seront pas très éloignés du Docks.

Nous ne le savons que trop bien : lorsqu'il n'y a pas une gestion publique des implantations commerciales et que nous laissons le marché gérer cela librement, c'est une

vision à court terme qui l'emporte, sans aucune vue d'ensemble. Nous regrettons que la Région bruxelloise et les autorités communales rentrent une fois de plus dans le jeu des entreprises et des promoteurs, sans aucune vision à long terme d'un commerce bruxellois, respectueux d'un équilibre social.

Il suffit pourtant d'observer ce qu'il se passe dans d'autres pays qui ont fait ce choix : soit certains shoppings sont abandonnés, les commerces font faillite, créant un drame social ; soit la compétition acharnée est payée par les travailleurs et travailleuses, au travers de leurs conditions de travail. C'est en effet ceux-ci que l'on mettra en compétition avec leurs collègues d'autres shoppings ou enseignes. Au prix de dimanches supplémentaires, d'horaires d'ouverture plus étendus (tard le soir), de diminution drastique de travailleurs en magasins pour continuer à être rentable et avec la pression d'un surcroît de travail de plus en plus important.

### TRAVAILLEURS DU DOCKS : SOLIDARITÉ

Evidemment, les travailleurs des Docks n'y sont pour rien. Il ne s'agit donc pas de les viser. Bien au contraire, pour ne pas tomber dans le piège de la division qui ne favorise que les employeurs, nous devons créer des passerelles entre les travailleurs, peu importe leurs enseignes ou leur implantation commerciale. Les travailleurs du Docks pourront compter sur la CNE Commerce pour être à leurs côtés et défendre leurs intérêts. Nous les appelons à prendre contact avec leurs délégués dans leur entreprise.

Jalil Bourhidane

# « MAGGIE, TU DÉBLOQUES »

## Les soins de santé sacrifiés sous l'austérité

Il y a moins d'un an, nous annonçons que le fameux tax shift du gouvernement Michel, qui se traduisait essentiellement par des diminutions de cotisations de sécurité sociale, n'était absolument pas financé.

Il manquait, au bas mot, 2 milliards d'euros. Le gouvernement assurait pour sa part que l'effet de la réduction du « coût du travail » allait créer de l'emploi. Caterpillar, ING, AXA... les faits sont là : tout le monde a pu constater à l'inverse que l'austérité amène le déficit budgétaire et les pertes d'emplois. Aujourd'hui, le gouvernement prétend donc que le manque de moyens de la sécurité sociale doit être compensé par des réductions de dépenses...

### 900 MILLIONS D'EUROS D'ÉCONOMIE DANS LES SOINS DE SANTÉ !

Alors que l'année passée, des économies avaient déjà été décidées, le gouvernement prend pour 2017 une série de nouvelles mesures, amenant la croissance des dépenses à moins de 0,5%. Celle-ci était encore à près de 4,5% il y a 4 ans, et arrivait déjà difficilement à suivre l'évolution des besoins, vu, notamment, le vieillissement de la population.

À côté de certaines mesures qui peuvent apparaître comme de la bonne gestion (telle qu'un meilleur contrôle ou une meilleure utilisation des médicaments génériques), d'autres auront un impact négatif important dans le secteur :

- Une série de médicaments seront limités ou moins bien remboursés, y compris quand ils sont indispensables (les sprays pour le nez ou les antibiotiques, par exemple).
- La plupart des secteurs ne voient leur budget que partiellement indexé, ce qui amènera une pression supplémentaire dans l'équilibre des institutions de soins.
- Dans les hôpitaux, outre l'accélération des fusions, la fermeture et la rationalisation des services et le raccourcissement de la durée d'hospitalisation, une série de réductions seront appliquées sur le financement de base. La ministre attaque aussi directement le personnel en supprimant les dispenses de prestation (2 heures/semaine) entre 45 et 50 ans, et pour tout le personnel non soignant !
- Les soins à domicile ne sont pas épargnés : ils subissent une réduction des dépenses de 2,7%. La ministre déclarait pourtant vouloir « favoriser les soins extra hospitaliers ».
- De même, les maisons médicales, qui assurent des soins intégrés à domicile souvent pour des populations fragilisées, voient leur budget amputé de plus de 6,5%.

### COUP DOUBLE

Ces mesures s'additionnent malheureusement à celles que la ministre prend dans le secteur de l'assurance maladie invalidité :

- Le nouveau mode de calcul de l'indemnité de maladie ne prendra plus en compte que le salaire de base. La ministre organise une pression énorme pour remettre les malades au travail, quitte à mettre les collègues en difficulté
- Les employeurs seront pénalisés en cas d'écartement prophylactique des femmes enceintes (10% du coût).
- On retarde les paiements des allocations d'incapacité de travail (on passe de 6 à 12 mois).

### PENSIONS, CHÔMAGE... TOUT EST BON À PRENDRE !

Augmentation des cotisations pour le RCC (ex-prépension), réduction dans les crédits-temps, baisse des salaires pour les jeunes travailleurs, années de carrière moins bien valorisées pour les pensions, attaque sur les pensions de la police, des militaires et de l'ensemble de la fonction publique, pression pour avoir recours à une pension complémentaire via l'employeur... Voilà autant de mesures qui financent les cadeaux aux entreprises !

Toutes ces mesures ne relèvent pas d'une gestion responsable de la santé publique, mais de la mise en place d'une nouvelle société.

La Belgique est pourtant déjà un des pays de l'Union européenne où la participation financière des patients est la plus haute et la pension la plus basse.

Nul doute que sur cette lancée, nous aurons des générations de pauvres vieux qui ne pourront plus se soigner. Le personnel des services de la santé, lui, paiera 3 fois l'addition. L'intensification du travail, dans une carrière plus longue avec des horaires plus pénibles, débouchera sur une pension de pauvre.

Yves Hellendorff

### Ministre de la Santé, avez-vous dit ?

- De Block provoque la pénurie d'infirmières dans 3 ans.
- De Block lance une nouvelle profession d'assistante de santé.
- De Block renvoie les aides-soignants hors des soins de santé.
- De Block débloque ! Elle lance la réforme de l'Arrêté Royal n° 78 sur les professions de santé sans aucune concertation !

Rejoignez la campagne CNE Non Marchand sur le site de la CNE [www.lacne.be](http://www.lacne.be)

# LA CNE ET LA CSC,

## SERVICE COMPRIS

L'affiliation à votre organisation syndicale est double. Vous êtes non seulement affilié à une centrale professionnelle (en l'occurrence, la CNE) mais également à une fédération régionale de la CSC. L'une et l'autre offrent différents services à ses affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en décembre, découvrez le « service juridique ».

En tant qu'affilié à la CSC, vous avez droit à une assistance juridique. Cette assistance se compose de l'aide de première ligne, offerte au sein de votre centrale professionnelle par l'équipe de première ligne si vous n'avez pas de représentation syndicale dans votre entreprise, et par votre délégation syndicale, appuyée par un secrétaire permanent. Ce service vous a été présenté dans le Droit de l'Employé d'octobre 2016. Mais, lorsque cette assistance de première ligne ne se concrétise pas par un respect de vos droits, il est possible d'aller en justice pour les défendre. C'est le service juridique de votre fédération CSC qui peut alors prendre la main et organiser votre défense en justice.

La CSC organise une défense en justice pour ses affiliés (qui comptent au minimum 6 mois d'affiliation). Notre assistance juridique est un service syndical rendu aux affiliés. Il est financé par la solidarité des travailleurs (nous ne bénéficions d'aucune subvention publique). Il

ne s'agit pas d'un contrat d'assurance. Notre assistance juridique se situe dans la continuité de notre action collective. Elle ne fait pas double emploi avec celle-ci, et ne saurait la remplacer. Elle est donc gratuite... mais pas automatique ! Le service juridique pourrait par exemple considérer que les chances de gain sont trop faibles ou que le cas doit être refusé pour des considérations syndicales ou éthiques.

Cela signifie donc que vous pouvez être défendu au tribunal du Travail dans tous les litiges qui vous opposeraient à votre employeur ou votre ancien employeur, mais également dans les litiges qui vous opposeraient à un organisme de Sécurité sociale, par exemple l'ONEm en cas de chômage ou l'INAMI en cas d'invalidité. Cette assistance comprend également la défense de vos droits en cas de faillite de votre employeur.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre fédération régionale, c'est-à-dire là où vous payez votre cotisation. Vous pouvez également consulter la brochure qui détaille le règlement de l'assistance juridique. Elle est disponible dans votre fédération ou téléchargeable à l'adresse <https://www.csc-en-ligne.be/Images/reglement-assistance-juridique-csc-tcm187-338622.pdf>

### La CSC du Hainaut occidental recrute

Un/une permanent-e syndical-e dans le cadre d'un contrat de remplacement

Fonction :

- L'intéressé-e sera chargé-e de l'animation et du développement de l'action syndicale et de service pour le public des Frontaliers sur l'ensemble de la Wallonie et sera responsable du développement de l'action syndicale interprofessionnelle sur le territoire de Comines.

Profil :

- Qualités d'animateur, d'esprit d'équipe, de créativité, de synthèse, de rédaction, autonome et ayant de bonnes connaissances informatiques.
- Connaissance de base en législation sociale, intérêt pour les questions socio-économiques, européennes et transfrontalières et capable de gérer des projets, des actions syndicales.
- Capacité de représentation extérieure de la CSC Hainaut occidental.

Conditions :

- Niveau d'enseignement universitaire ou supérieure non universitaire, ou expérience équivalente. Un diplôme en droit social, droit du travail, droit européen est un atout majeur.
- Connaissance de l'organisation de la CSC et du tissu associatif et socio-économique de la Wallonie Picarde
- Disponibilité en soirée et le week-end et disponible rapidement.
- Etre domicilié (e) en Wallonie picarde (en particulier Mouscron/Comines) est un atout majeur.
- Etre en possession du permis B.

Le curriculum vitae accompagné d'une lettre de motivation sont à adresser à la CSC Hainaut Occidental, à l'attention de Michel DORCHIES, Secrétaire Fédéral, avenue des Etats-Unis 10/1 à 7500 Tournai pour le 7 décembre 2016 au plus tard.

Une épreuve écrite de sélection se déroulera durant la matinée du jeudi 15 décembre.



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		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	<b>Ont participé à ce numéro</b>
	Centrale Nationale des employés	Jalil Bourhidane      Julie Coumont      Tony Demonté Yves Hellendorff      Etienne Lebeau      Sébastien Robeet Nabil Sheikh Hassan      Felipe Van Keirsbilck
	@CNEGNC	<b>Graphisme et mise en page :</b> Linda Léonard
<b>Couverture :</b> Serge Dehaes		

## Et si on ralentissait un peu ?

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

La RTT, c'est du salaire, mais en plus émancipateur. Même en période de crise, nous continuons à produire plus en moins de temps. Ces gains de productivité engrangés depuis des décennies continuent à faire augmenter la valeur ajoutée, c'est-à-dire la richesse produite par le travail.

Toute cette valeur ajoutée créée se distribue alors entre les entreprises et les travailleurs. Les entreprises peuvent décider d'investir, de rétribuer les actionnaires par les dividendes, ou les travailleurs par le salaire.

L'augmentation peut se faire de deux manières : on continue à travailler autant et on reçoit plus de revenu disponible, ou on garde le même revenu disponible mais on diminue le temps de travail. On peut même faire les deux à la fois ! La RTT est donc bel et bien une augmentation de salaire, mais sous forme de temps plutôt que d'argent.

L'émancipation prend tout aussi bien la forme du confort matériel par l'augmentation des revenus, que la forme du confort de vie par l'augmentation du temps libre. Ces deux objectifs se cumulent. Les travailleurs à temps plein conservent a priori leur revenu mais gagnent du temps et les travailleurs à temps partiel gardent leur temps de travail mais gagnent un meilleur salaire. En effet, comme la proportion par rapport au temps plein grandit, le revenu augmente en proportion (un travailleur à mi-temps 19h/38h va toucher un demi-salaire ; s'il y a un passage à 36h, le travailleur va disposer d'un 19h/36h du salaire temps plein, ce qui représente plus).



Travailler moins pour...

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

# Travailler moins pour gagner plus



# L'assassinat de Miss Concertation

*« ... déjà tout petit, il se cachait pour arracher leurs ailes aux papillons. A l'école, il attendait que l'institutrice ait le dos tourné pour tirer les cheveux des filles : mais grâce à son sourire angélique il n'était jamais puni. Devenu grand et fort, le fils du bourgmestre se souvint de ces ruses lorsqu'il décida de liquider la voisine d'en face. Il avait toujours eu tout ce qu'il voulait, mais elle était trop belle et trop indépendante, il ne la supportait pas. Il n'allait pourtant pas l'assassiner en pleine rue ! Il se mit à lui parler avec mille amabilités, le regard sincère et la bouche en cul-de-poule. Elle toussait, il fit mine de s'en alarmer : sous prétexte de la soigner, il put l'empoisonner peu à peu ; plus elle faiblissait, plus il chantait ses louanges et se pressait à son chevet, avec ses paroles pleines de miel et ses tisanes pleines de venin ... »*

On dirait un (mauvais) roman policier ? C'est malheureusement une image assez réaliste de l'état de la concertation sociale en Belgique. Le gouvernement a fait le choix de l'étrangler peu à peu, très doucement, et nous sommes arrivés à un stade critique : si on laisse le MR et la N-VA en prendre soin, elle poussera bientôt son dernier soupir. Traditionnellement, le temps fort de la concertation entre patrons et travailleurs se déroule tous les deux ans, en deux actes : d'abord, à la fin des années paires (comme 2016), on négocie un AIP : un Accord Inter-Professionnel, pour tous les secteurs et tous les travailleurs (lire en page 6 la position de la CNE). Ensuite, pour chaque secteur (commerce, chimie, assurances, etc) on négocie des conventions collectives, valables pour tous les travailleurs de ce secteur (même ceux des petites entreprises où le syndicat n'est pas présent). Et on négocie quoi ? De meilleurs salaires pour tout le monde, une réduction collective du temps de travail, des droits à la formation professionnelle, etc.

Mais, en plus de voler directement dans nos poches (saut d'index, tax-shift, baisse des pensions, taxes nouvelles ...), ce gouvernement MR-NVA a peu à peu vidé de leur contenu tous les tiroirs de la négociation : la nouvelle loi sur les salaires interdirait toute augmentation collective et toute réduction du temps de travail sans perte de revenu ; la loi Peeters donne une définition si vague de la « formation professionnelle » (en gros : n'importe quoi ...) que cela devient impossible de négocier un droit individuel à plusieurs jours de (vraie) formation.

## Chaise vide ou coquille vide...

Ce qui met les syndicats devant un choix très difficile : faut-il accepter une « concertation », qui ressemble à une coquille vide ? Ou faut-il quitter la table et laisser la chaise vide ? Ces deux choix seraient douloureux car le gouvernement et les patrons utiliseront l'enveloppe « bien-être » (enveloppe destinée à améliorer les allocations les plus basses, et que le gouvernement a déjà amputée quasiment de moitié) comme un instrument de chantage, en disant aux syndicats : « si vous ne signez pas d'AIP, vous n'aurez rien à dire sur la répartition de cette enveloppe ». Ce chantage est cynique et répugnant ? Bien sûr, mais la FEB et le MR sont là pour défendre les intérêts des 1% les plus riches et des multinationales, pas pour un concours de morale...

A l'inverse, accepter une concertation à la sauce Charles Michel et signer un AIP bidon, avec zéro création d'emploi, et des hausses de salaire plafonnées à 0,x %, alors que beaucoup d'entreprises croulent sous le cash, serait trahir la mission même du syndicalisme, et donner raison à l'empoisonneur de la concertation, qui reviendrait devant les caméras avec son sourire satisfait, annoncer que « tout le monde est d'accord ». Comment pourrions-nous ensuite nous battre dans les secteurs et les entreprises ?

\*

Au total, le choix de la CNE est de refuser l'alternative dans laquelle on veut nous enfermer. Nous demanderons à la CSC d'aller à la table de l'AIP avec des exigences fortes : une marge réelle (par ex 3%) d'augmentation des salaires au-delà de l'indexation et des augmentations barémiques, des possibilités de réduction du temps de travail et de création d'emploi, et le relèvement des allocations sociales les plus basses. Si la FEB se cache derrière les lois qu'elle a elle-même dictées au gouvernement pour refuser ces exigences, nous devons, par des actions crescendo, mettre la pression sur elle, sur les principales fédérations patronales et sur certaines entreprises. La CNE espère que tous les syndicats sont prêts à suivre cette logique, et à se rappeler cette leçon de base de l'histoire syndicale : toute concertation qui ne s'appuie sur un réel rapport de forces tourne rapidement en eau de boudin.

On peut encore sauver miss Concertation ... mais pas avec des tisanes : avec une grosse dose d'énergie, et pas mal d'exercices physiques !

Felipe Van Keirsbilck  
secrétaire général