

L'Europe
s'attaque-t-elle
enfin au dumping
social?

**Un salaire juste
ou juste
un salaire ?**
Les pensions
complémentaires



Non Marchand :
un accord social
fédéral
a été signé !

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Résidence L'Elysée

N'OUBLIEZ JAMAIS QUE LE COMBAT PAIE !

www.lacne.be
Décembre 2017 n° 10 - P000612

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

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Résidence l'Elysée : N'oubliez jamais que le combat paie !

En septembre dernier, la conciliation sociale à la Résidence l'Elysée de Mont-Saint-Aubert se soldait par le licenciement sec de 9 éducateurs. Les travailleurs se lancèrent dans une grève qui se terminait de la meilleure des manières.

6 Actualité - Les femmes sont-elles privées du travail de nuit?

L'entreprise Safran Aero Boosters (ex Techspace Aero) est dans une phase de procédure d'embauches importante. Alors qu'un accord cadre européen du groupe Safran préconise diverses mesures pour promouvoir la mixité, Safran Aero Boosters n'embauche guère d'ouvrières.

7 Infographie économique - La fraude fiscale en Belgique, ça correspond à quoi ?

Ces dernières semaines, les révélations sur les paradis fiscaux ont fait la Une des journaux à travers le monde. Mais de quoi parle-t-on au juste ? Fraude fiscale, « optimisation » fiscale... est-ce la même chose ? A quoi cela correspond en Belgique ?

8 Chronique juridique - Un salaire juste ou juste un salaire ? Les pensions complémentaires

Une pension complémentaire est un complément de pension qui vous est versé au moment où vous arrivez à l'âge légal de la pension sous forme d'une somme unique ou tout le long de la pension.

10 Ça se joue en Europe - L'Europe s'attaque-t-elle enfin au dumping social ?

La question du dumping social est l'un des déclencheurs du Brexit, beaucoup d'Anglais reprochant à l'Europe d'encourager l'entrée de travailleurs de pays à bas salaires dans leur propre pays. Un nouveau projet de directive laisse entrevoir des avancées.

11 CPAE - Trop de contrats intérim dans les contacts-centers ?

Les contacts-centers occupent la première place des entreprises employant le plus grand nombre d'intérimaires. A l'occasion d'une campagne de sensibilisation menée en octobre, les organisations syndicales ont à nouveau plaidé pour des emplois et des contrats de qualité.

12 Non Marchand - Un accord social fédéral a été signé !

Fin octobre, le Non Marchand fédéral a signé un accord social. Pour nous expliquer en quoi cela consiste et ce que cet accord contient, nous avons rencontré Yves Hellendorff, Secrétaire national du secteur Non Marchand.

13 Non Marchand - Faillite de la maison de repos Bergamote à Bruxelles

La faillite de la maison de repos Bergamote à Bruxelles est l'exemple du mépris total de la part du propriétaire et du repreneur de la maison de repos vis-à-vis du personnel et des syndicats.

14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de courrier à adresser à votre employeur, lorsque vous travaillez à temps partiel et souhaitez augmenter votre temps de travail.

15 Un salaire juste ou juste salaire ? Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères. Ce mois, nous verrons que le salaire doit être négocié librement dans les secteurs.

16 Edito - Et votre pension, vous la préférez saignante, à points, ou cramée ?

Mes vieux jours seront-ils synonymes de misère, comme pour nos aïeux, ou d'une certaine sécurité, comme pour nos parents depuis 1945 ? Pour chacun-e d'entre nous personnellement, c'est une question importante ; mais aussi pour la société dans son ensemble !

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

**Intérimaires,
ne passez pas à côté de vos primes !**



Les intérimaires peuvent prétendre à deux types de primes : la prime de fin d'année et la prime syndicale. La première est payée à l'intérimaire qui a totalisé un certain nombre de jours ou d'heures de travail sur une période de référence. La seconde est payée aux intérimaires affiliés à un syndicat qui répondent aux conditions d'octroi de la prime de fin d'année. La prime syndicale se monte à 104 euros ; elle compense partiellement le paiement de vos cotisations syndicales.

Y avez-vous droit ?

Pour avoir droit à la prime de fin d'année et à la prime syndicale 2017, le travailleur intérimaire doit totaliser, au cours de la période de référence du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017, dans le régime de cinq jours de travail par semaine, au moins 65 jours (78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine) ou au moins 494 heures de travail intérimaire. Vous recevrez en décembre votre formulaire de prime de fin d'année du Fonds social des intérimaires. Transmettez la partie B de ce formulaire le plus vite possible à votre délégué syndical ou à un centre de services.

La CSC lance une campagne dédiée aux intérimaires durant la semaine du 11 décembre. A partir de cette date, vous trouverez des informations supplémentaires à cette adresse : <https://www.csc-interim.be>.

Les cartes peuvent être commandées par téléphone au 02/246.38.80 ou via mail : stephanie.vankeer@solmond.be



Investissez dans les paradis sociaux

Se passer des remboursements de soins de santé, des allocations familiales ou encore des pensions, ça vous tente ? Le jeu en ligne Sécu Wars vous permet de vous projeter dans un monde sans sécurité sociale et de tester ainsi votre degré de résistance. Un jeu de mise en situation qui restera, on l'espère, de la science-fiction ! Les Equipes Populaires et le CIEP lancent une large campagne de sensibilisation sur les dangers de la privatisation de la sécurité sociale. Cette action se double d'une pétition citoyenne en faveur de l'investissement dans les Paradis Sociaux.

Sur leur site (<http://www.secuwars.be>), en plus de jouer, vous pourrez apprendre ce qu'est la sécurité sociale, qui l'attaque et comment la défendre. Plusieurs outils de sensibilisation ont vu le jour et différentes activités sont prévues.



POUR Dans notre précédente édition, vous pour écrire la liberté avez pu lire une version raccourcie de l'article de Michel Gevers, intitulé «L'école, nouvelle cible des gourous de la Silicon Valley». Si vous souhaitez le lire dans son intégralité, surfez sur le site de POUR à cette adresse : <https://www.pour.press/lecole-nouvelle-cible-des-gourous-de-la-silicon-valley/>.

Envie d'envoyer des cartes de vœux solidaires ?

Vous souhaitez envoyer prochainement de jolies cartes de vœux à vos connaissances et à vos proches ? Comme chaque année, Solidarité Mondiale vend des séries de cartes postales pour récolter des fonds. Vos vœux s'accorderont parfaitement avec ce set mixte composé de cartes de formats et styles différents. Elles ont été choisies parmi les plus appréciées des années précédentes et adaptées à vos plus beaux souhaits.

Petite nouveauté : un module gratuit de création de cartes de vœux en ligne, convivial et multifonctionnel a vu le jour à cette adresse www.solmond.be/-Voeux-en-ligne.

Résidence L'Elysée

N'OUBLIEZ JAMAIS QUE LE COMBAT PAIE !

En septembre dernier, la conciliation sociale à la Résidence L'Elysée de Mont-Saint-Aubert se soldait par un échec : le licenciement sec de 9 éducateurs était confirmé. Les travailleurs se lancèrent alors dans une grève qui, au bout de 22 jours, se terminait de la meilleure des manières : la signature d'une convention collective de travail à durée indéterminée qui prévoyait, entre autres, que l'employeur renonce au licenciement des 9 travailleurs. Retour sur ce beau combat syndical, ses sources et ses résultats.

22 JOURS DE GRÈVE

La Résidence L'Elysée est un foyer de vie occupationnel (F.V.O.) et un foyer d'accueil médicalisé (F.A.M.), qui accueille et héberge des adultes français souffrant d'un handicap mental. Cette résidence se situe à Mont-Saint-Aubert dans le Hainaut Occidental. L'institution, qui existe depuis 18 ans, compte 29 travailleurs éducatifs temps plein et 58 résidents français. Malgré une situation économique favorable, la direction annonçait en juin dernier son projet de licencier neuf travailleurs à temps plein pour les remplacer par du personnel à temps partiel, précaire et flexible, sans offrir de garantie de stabilité de contrats de travail ni d'effectifs suffisants. Une réunion de concertation sociale a eu lieu : l'employeur confirmait sa volonté de procéder à des licenciements de personnel et n'acceptait pas les pistes de solutions proposées par les organisations syndicales. Ces dernières ont donc déposé un préavis de grève. Le 27 septembre dernier, 27 des 29 travailleurs éducatifs portaient en grève.

En cas de grève dans une maison d'hébergement pour personnes handicapées, le service minimum est obligatoire. Mais la direction a refusé toute proposition d'organisation du service minimum venant des organisations

syndicales malgré la tenue d'une première conciliation en commission paritaire. Les travailleurs ont alors été réquisitionnés par le Gouverneur du Hainaut lors de la première semaine de grève : la police s'est présentée au domicile des grévistes pour les mettre au travail ! Du jamais vu dans un secteur du Non Marchand où la concertation sociale a toujours prévalu en ce qui concerne le service minimum.

Lors d'une deuxième conciliation en commission paritaire, l'employeur s'obstinait encore dans son « projet de licenciement » toujours sans justifier d'aucune raison valable, ni pédagogique ni organisationnelle. Le mouvement s'est alors durci, les 27 grévistes ont tous voté pour une deuxième semaine de grève. Les Secrétaires nationaux CNE et Setca ont déposé un préavis de grève pour tous les secteurs de la commission paritaire 319.02 en solidarité avec les travailleurs de la Résidence L'Elysée et pour des conditions de travail et d'accueil de qualité dans les APC. Le mouvement de résistance s'amplifiait.

Après 22 jours de grève, le 17 octobre, une dernière conciliation a eu lieu au Ministère de l'emploi et du travail. Elle a débouché sur la signature d'une convention collective de travail à durée indéterminée. Cette

convention prévoit que l'employeur renonce au licenciement des 9 travailleurs, à son projet «le résident au centre» tel qu'existant aujourd'hui, à de futurs licenciements dans le cadre de tout autre projet et que tout nouveau projet fera l'objet d'une concertation et qu'en cas d'échec, le bureau de conciliation sera saisi.

La détermination, la ténacité, la mobilisation sans pareille pendant trois semaines des travailleurs prouvent que des combats justes face à un patronat arrogant et décomplexé sont toujours possibles. Ce mouvement est et restera un exemple de solidarité exceptionnelle à suivre dans ce secteur ou d'autres. La grève a été levée mais un autre combat est lancé grâce aux grévistes de la Résidence L'Elysée : celui qui devra permettre l'amélioration des conditions de travail et d'accueil dans les APC.

LA PLACE DES APC DANS CE COMBAT

Au cœur de cette grève, se trouve une problématique bien plus large : la marchandisation d'un secteur. La Résidence L'Elysée héberge exclusivement des personnes handicapées françaises sur base d'une APC (Autorisation de prise en charge). Il existe environ 140 structures de la sorte qui accueillent plus ou moins 7.000 personnes adultes handicapées françaises en Wallonie. Ces structures reçoivent une indemnité d'environ 150 euros par jour et par résident. En France, il existe un moratoire qui limite le nombre de places pour ces personnes. De plus en plus de structures les accueillent chez nous car les réglementations sont moins strictes en Wallonie que chez nos voisins français. Par ailleurs, la libre circulation des personnes et des biens permet à n'importe qui d'ouvrir une structure APC. Il s'agit ni plus ni moins de niches à profits pour des investisseurs



dans le secteur de l'aide à la personne handicapée mentale. Souvent, les normes minimales d'encadrement APC ne sont pas respectées et aucun projet pédagogique digne de ce nom n'est réellement mis en place.

Pour optimiser les profits financiers, des actionnaires investissent dans des bâtiments, qu'ils louent à des prix exorbitants à l'institution APC. De nombreuses surfacturations existent aussi par le biais de services divers sous-traités via des sociétés satellites gérées par les mêmes administrateurs : services administratifs, services de restauration, services d'entretiens des bâtiments et terrains, soins infirmiers... Il y a de réels problèmes de conflits d'intérêts financiers car les actionnaires pompent les bénéfices des institutions qui devraient revenir à la finalité sociale qui ne peut être que l'amélioration constante du bien-être des résidents.

L'AVIQ ne contrôle actuellement que l'infrastructure et l'encadrement minimal pour les APC, ce qui n'empêche en rien les administrateurs de faire le strict minimum en termes de qualité d'encadrement, d'accueil et d'équipements. Or, l'argent public versé par l'Etat français pour les bénéficiaires français ne devrait être octroyé qu'exclusivement en faveur de la qualité de leur encadrement. La CNE avec le SETCa ont interpellé les représentants politiques wallons à propos de ces conflits d'intérêts et la mauvaise gouvernance afin qu'ils prennent leurs responsabilités sur la question des APC en Wallonie. Une table ronde a eu lieu à Tournai en octobre avec des politiciens de différents partis suivie d'une action des travailleurs du Secteur des maisons d'hébergement chez la Ministre Alda Greoli fin octobre.

Même si c'est aussi le cas dans bien d'autres structures du même type, le paroxysme a été atteint avec la Résidence L'Elysée où le directeur divisait les prestations des travail-

leurs par quart d'heure pour pouvoir maximiser ses profits en enlevant des prestations qu'il jugeait non rentable ! Ailleurs, les organisations syndicales doivent passer par le tribunal du travail pour faire appliquer la réglementation du travail. Les dérives constatées dans la gestion des APC ne peuvent plus durer.

La CNE et le SETCa continueront en front commun syndical à interpeller la Ministre wallonne sur la question des APC. Dans ce combat, nous collaborons avec nos amis du Syndicat français Sud Santé Sociaux présents à nos côtés depuis le début de la grève. Avec eux, nous ferons de même de l'autre côté de la frontière pour trouver une solution convenable et dans le respect de tous (travailleurs du secteur et résidents).

LE RAPPORT DE FORCE A FONCTIONNÉ

Ce combat prouve que le rapport de force existe toujours et qu'il peut vraiment faire changer les choses. Ces éducateurs se sont unis pour une cause commune et ont trouvé ensemble le courage et la détermination pour atteindre leur but. Certes, il faut payer le prix de cette grève. Faire une grève de trois semaines coûte de l'argent aux travailleurs, diminue les moments partagés dans le cercle familial et amical, occasionne un sentiment mitigé quand les travailleurs pensent aux résidents. Il a fallu chercher des solutions ensemble à chaque problème pour garder le moral et tenir. La solidarité des travailleurs s'est manifestée par l'organisation des prestations à tour de rôle pour gérer le service minimum et ainsi équilibrer les revenus entre les grévistes. Une caisse de solidarité a aussi vu le jour pour permettre de compenser en partie la perte de revenus des éducateurs.

Humainement, la grève marque également. Entre fatigue et baisse de moral, les travailleurs ont pu compter sur un soutien exemplaire de personnes de passage (travailleurs, délégués et permanents syndicaux...) de tous secteurs, de toutes régions. Ceux-ci les ont encouragés et soutenus tout au long de la grève par des visites, une soupe, un chocolat chaud, quelques douceurs si réconfortantes. Pour tenir le coup et ne pas perdre espoir, il était fondamental d'être soutenus ; il y avait des gens avec eux ! Ils se sentaient si responsables de l'action qu'ils portaient car leur combat ne s'arrêtait pas seulement à leur entreprise mais avait une portée plus large dans tout un secteur. Leur combat était devenu le symbole de celui des travailleurs des APC qui veulent voir leurs droits respectés et travailler dans la qualité pour la sécurité et le bien-être des résidents.

Cette grève est aussi l'exemple de l'efficacité d'un front commun syndical sans faille entre la CNE et le SETCa Non Marchand en Hainaut Occidental mais aussi d'une collaboration importante avec la CSC du Hainaut Occidental qui a été d'une aide précieuse, tant au niveau de la logistique que sur le plan politique. Un front commun syndical qui a rassuré les travailleurs chaque jour durant les trois semaines de grève.

Cette victoire est surtout la preuve, une fois encore, qu'en s'unissant face à des patrons voyous qui ne respectent que l'argent, qu'en protestant (dans ce cas, par la grève), en réunissant toutes les forces dont nous disposons, il est possible d'avoir gain de cause.

Imaginez-vous quel pouvoir nous aurions dans les rues, quel rapport de force nous pourrions exercer, si une telle solidarité s'installait à d'autres niveaux.

Alice Mazy
Sylvie Pottiez

LES FEMMES SONT-ELLES PRIVÉES DU TRAVAIL DE NUIT?

L'entreprise Safran Aero Boosters (ex Techspace Aero) est dans une phase de procédure d'embauches importante. Alors qu'un accord cadre européen du groupe Safran préconise diverses mesures pour promouvoir la mixité, Safran Aero Boosters n'embauche guère d'ouvrières.

OÙ EST LE PROBLÈME ?

Dans l'entreprise, certains postes de travail requièrent le travail en équipe en ce y compris la nuit. Les candidates doivent être disposées à travailler la nuit, or une convention collective sectorielle discriminatoire n'autorise pas le travail de nuit pour les femmes.

RÉTROACTE DE LA LÉGISLATION EUROPÉENNE ET BELGE

En 1976, une directive européenne impose un principe de non discrimination dans l'accès à l'emploi. Tant les travailleurs masculins que féminins doivent être traités de manière égalitaire en ce qui concerne notamment le travail de nuit. Suite à cette directive, la Belgique a été contrainte de la transposer en droit belge, ce qui a donné naissance à la loi genre du 10 mai 2007. Les directives et les législations existent : encore faut-il qu'elles ne soient pas détournées.

Les conclusions complètes de l'Institut sur cette affaire ont été publiées sur notre site internet : www.lacne.be

VIGILANCE ET RÉACTIVITÉ S'IMPOSENT

Avec le soutien de différentes personnes de Safran Aero Boosters, un homme a décidé de porter plainte au motif de discrimination à l'embauche à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Les conclusions de l'Institut sont claires. Dans l'accès à l'emploi, les candidatures

féminines doivent être traitées de manière identique aux candidatures masculines. Tout traitement différencié ou refus d'accès à l'emploi pour les femmes, motivé par le fait que le travail à réaliser comporte en tout ou en partie un travail de nuit, est constitutif d'une discrimination directe prohibée par la loi et sanctionnée civilement et pénalement. Aucune justification n'est admissible, à l'exception de la maternité.

La direction du personnel de Safran Aero Boosters a informé les partenaires concernés qu'elle allait procéder à l'embauche d'ouvrières. C'est déjà le cas pour deux jeunes femmes.

Reste à dénoncer la convention du secteur des fabrications métalliques qui a cautionné cette discrimination !

Arlette Puraye



Procédure de la plainte

Pour porter plainte à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, il suffit de se rendre sur leur site internet : <http://igvm-iefh.belgium.be/fr>. Vous pourrez y compléter le formulaire de signalement où on vous demandera notamment une description des faits et vous pourrez y joindre des documents utiles. Il est également possible de compléter ce formulaire de signalement par téléphone en appelant le numéro gratuit

0800.12.800 (choisissez le numéro 1 dans le menu). L'Institut analysera les faits et pourra communiquer au plaignant son avis avant l'envoi officiel aux parties. La victime ne doit pas prouver qu'elle est discriminée ; en revanche, l'auteur doit prouver qu'il n'a pas discriminé. Les droits de la victime sont donc mieux protégés.

Pour rappel, la loi anti-discrimination est une loi pénale.

LA FRAUDE FISCALE EN BELGIQUE, ÇA CORRESPOND À QUOI ?

Ces dernières semaines, les révélations sur les paradis fiscaux ont fait la Une des journaux à travers le monde. Mais de quoi parle-t-on au juste ? Fraude fiscale, «optimisation» fiscale... est-ce la même chose ? A quoi cela correspond en Belgique ? La réponse dans cette infographie économique !

1 C'est quoi la fraude fiscale ?

La **fraude fiscale** est le phénomène qui consiste à éluder l'impôt illégalement (en fraudant donc). Elle peut être le fruit de personnes physiques (un ménage par exemple) ou de sociétés (que ce soit des sociétés qui ont de véritables activités productives ou des sociétés écrans que des personnes physiques utilisent pour se cacher). Lorsque la fraude fiscale n'est pas strictement illégale, certains l'appellent «**optimisation fiscale**». Cela veut dire que la

personne ou la société utilise des moyens à la limite de la légalité pour remplir son objectif : payer le moins d'impôts possible. Tout cela peut être vu comme un **iceberg** : la face visible est la plus petite parce que les fraudes découvertes sont encore trop rares et que les montants de la fraude et de l'optimisation fiscale sont énormes. Ces montants échappent donc à l'impôt en Belgique et sont un manque à gagner pour l'Etat (donc pour vous).



2 A quoi correspondent ces milliards ?

Il est difficile de se rendre compte de ce que cela signifie 28 milliards ! Alors on va partir sur l'hypothèse que si le fisc taxait cet argent, il en retirerait **10 milliards de rentrées en plus dans le budget de l'Etat chaque année**. A quoi correspondent 10 milliards ? Excellente question !



75€

Voilà ce que chaque Belge aurait en poche en plus par mois si ces 10 milliards étaient distribués chaque année purement et simplement.



6,8%

Les 10 milliards représentent 6,8% des recettes fiscales (autres que les cotisations sociales) de l'Etat. Imaginez ce que l'on pourrait faire avec tout cet argent...



95%

En 2016, le solde de financement (donc les recettes moins les dépenses) représentait un trou de 10,5 milliards. 95% du trou de financement seraient financés grâce à l'argent de l'évasion fiscale. Plus besoin de politiques d'austérité !

On n'est pas obligé de s'arrêter là. Le budget « **allocations de chômage** » est de **6 milliards** (chômage complet et temporaire, hors RCC) en 2017. Pour les **interruptions de carrière et les crédits-temps** que le gouvernement limite, le budget est de **0,5 milliard** (20 fois moins que la somme qu'on pourrait récupérer de la fraude fiscale). Bref, des politiques sociales et justes sont possibles : il suffirait que les vrais fraudeurs y contribuent et soient sanctionnés.



Au lieu de poursuivre les politiques d'austérité, il suffirait pour le gouvernement de prendre la mesure des scandales successifs de fraude fiscale (Panama Papers, Paradise Papers, Swiss Leaks). Pourquoi la lutte contre la fraude fiscale est-elle si mal outillée en moyens alors qu'elle peut rapporter énormément ?

Un salaire juste ou juste un salaire ?

LES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Une pension complémentaire est, comme son nom l'indique, un complément de pension qui vous est versé au moment où vous arrivez à l'âge légal de la pension sous forme d'une somme unique (capital) ou tout le long de la pension (rente). Les pensions complémentaires peuvent être sous forme soit d'assurances-groupes, soit de fonds de pension.

L'assurance-groupe est un complément extra-légal de pension acquis en fin de carrière, constitué grâce à des primes mensuelles versées par les employeurs et/ou les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur donné. Une convention est conclue entre l'employeur et une compagnie d'assurance pour verser une pension complémentaire en fin de carrière. Ce versement peut prendre la forme d'une prestation définie dès le départ. On parle alors de plan «but à atteindre». Il peut également être le résultat de versements réguliers pour verser chaque mois un pourcentage du salaire (plan à «cotisations définies»), qui déterminera la somme à verser à la fin du plan d'assurance-groupe.

Les fonds de pension sont également constitués par des versements employeurs/travailleurs. Les fonds sont des investisseurs qui s'engagent à faire fructifier au mieux les réserves constituées par les versements. Le gestionnaire du fonds recherchera donc le meilleur rendement et il est plus libre en matière d'investissements que dans une assurance-groupe.

Ce régime de « pension complémentaire » est aussi appelé « deuxième pilier ». Pourquoi ? Parce qu'il coexiste avec votre pension classique versée par la Sécurité sociale (dite pension du « premier pilier »). Il y a une différence majeure entre les deux systèmes. Le premier pilier est financé par les cotisations sociales : donc c'est une solidarité entre tous les travailleurs et les pensionnés actuels. A charge de chaque génération de renouveler cet effort de solidarité. Le second pilier, ce sont des versements investis pour les travailleurs d'une entreprise ou d'un secteur en espérant des rendements suffisants d'ici la pension. Cette solution est donc basée sur le marché.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Les travailleurs qui peuvent bénéficier d'un plan de pension complémentaire sont appelés des affi-

liés. Votre employeur verse des cotisations auprès d'un assureur (s'il s'agit d'une assurance-groupe) ou auprès d'un fonds de pension. Ceux-ci déploient alors une politique d'investissement des sommes versées afin de faire fructifier le capital. Ils investissent donc cet argent dans l'achat d'obligations, d'actions et de produits financiers divers pour que l'argent « fasse des petits ».

A la fin du plan de pension, l'assureur ou le fonds de pension est redevable d'une rente mensuelle à l'affilié, dont le montant varie selon qu'il s'agisse d'un but défini (c'est



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ».

alors ce but qui doit être atteint) ou d'un plan à contributions définies et c'est alors une formule dépendant des cotisations versées qui détermine le montant de la rente.

Vous pouvez également opter pour la conversion de la rente calculée en un capital versé en une seule fois.

QUAND PUIS-JE DEMANDER MA PENSION COMPLÉMENTAIRE ?

Depuis le 1er janvier 2016, la règle générale est que votre pension complémentaire est payée au moment de votre mise à la retraite, c'est-à-dire au moment où votre pension légale de retraite commence de façon effective. En principe, il n'est plus possible de demander le paiement de votre pension complémentaire avant que votre pension légale ne prenne cours. Il existe cependant certaines exceptions à cette règle. De même, il n'est plus possible de retarder le paiement de votre pension complémentaire après que vous ayez pris votre retraite. Lorsque votre pension légale débute, votre pension complémentaire va automatiquement vous être versée.

De nombreux plans de pension prévoient encore un âge de retraite de 60 ans. Même dans pareils cas, il n'est normalement plus possible d'obtenir le paiement de votre pension complémentaire si vous ne prenez pas votre retraite. Le plan de pension va simplement se poursuivre tant que vous restez en service, même si c'est le cas jusque par exemple 65 ou 67 ans.

Dans certains cas, il est cependant possible de demander le paiement de votre pension complémentaire alors que vous ne partez pas encore à la retraite. Ces systèmes dérogatoires doivent être permis par le règlement de pension ET répondre à une série de conditions fixées dans la loi. Vous pouvez consulter ces conditions sur le site de la FSMA. <https://www.fsma.be/fr/pension-complementaire>

QUE SE PASSE-T-IL SI VOUS QUITTEZ L'ENTREPRISE AVANT L'ÂGE DE LA PENSION ?

Vous constituez une pension complémentaire en raison de votre occupation professionnelle au sein d'une entreprise ou d'un secteur professionnel. Il est donc logique que lorsque vous quittez l'entreprise ou le

secteur, la constitution des droits de pension complémentaire prend également fin.

Les droits que vous avez constitués jusqu'à votre démission/licenciement restent cependant acquis. Dès lors que vous avez été affilié au plan de pension pendant un an, les droits de pension complémentaire que vous avez constitués sont acquis : ceux-ci ne peuvent plus vous être enlevés, par exemple en raison du fait que vous avez été licencié ou que vous avez remis votre démission, même en cas de licenciement pour motif grave. C'est pour cette raison que l'on parle de « droits acquis » et, techniquement, cela s'appelle réserve acquise et prestation acquise. Vous pouvez décider de continuer le plan à titre individuel ou de devenir un « dormant ». Devenir dormant, c'est faire dormir le montant acquis au moment de la rupture et le réveiller au moment de la prise de cours de la pension légale.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DÉCÈS ?

La plupart des plans de pension ne prévoient pas seulement le paiement d'une pension complémentaire ; ils prévoient également le paiement d'un certain montant si vous

venez à décéder durant votre carrière. C'est ce que l'on appelle une couverture décès.

Une couverture décès implique que votre partenaire, vos enfants ou éventuellement d'autres bénéficiaires touchent un capital ou une rente lorsque vous décédez.

Vous trouverez des informations sur les conditions et les modalités de la couverture décès dans le règlement de pension propre à votre entreprise ou à votre secteur. Si vous décédez alors que vous êtes dormant, il est important d'examiner si la couverture décès est maintenue après votre sortie de service. Certains plans de pension prévoient en effet uniquement une couverture décès tant que le travailleur est en service. La couverture décès prend alors fin au moment où vous quittez l'entreprise ou le secteur.

Dans ce cas, vos proches ne reçoivent rien si vous venez à décéder, pas même le remboursement de la réserve de pension que vous avez constituée.

Si vous souhaitez malgré tout disposer d'une couverture décès après votre sortie de service, vous disposez cependant de quelques possibilités qui diminuent votre montant de pension pour financer une couverture décès pour vos proches.

Sébastien Robeet

Source : fsma.be

Qu'en penser ?

Un deuxième pilier digne, solidaire et pour tous ? On n'y est pas du tout...

Le deuxième pilier, on n'y a droit que si on a un emploi... dans le bon secteur ou la bonne entreprise ! Il n'existe pas dans des tas de secteurs ou entreprises (maisons de repos, commerce...) et dans bien des cas, les montants des cotisations versées sont tellement faibles que le capital reçu à la pension n'est pas vraiment un complément suffisant pour assurer une pension digne. Il y a d'un côté ceux qui ont un très beau second pilier qui complète en général une pension de base déjà maximale. Et de l'autre, ceux qui n'ont pas de second pilier (ou un rikiki) avec une pension de base faible.

Ce que nous voulons est mieux. La CNE privilégie le 1er pilier : une pension légale basée sur la carrière et les rémunérations, plus égalitaire et moins aléatoire. Tout le monde peut en bénéficier car elle est basée sur le travail de chacun (y compris les périodes assimilées) et n'est pas liée au bon vouloir du patronat, du secteur plus ou moins fort dans lequel on travaille, ni de l'appartenance à telle catégorie de travailleurs. De plus, ce premier pilier est basé sur un système de répartition solidaire et non sur la capitalisation (chacun pour soi).

L'EUROPE S'ATTAQUE-T-ELLE ENFIN AU DUMPING SOCIAL?

La question du dumping social est très sensible en Europe. Elle fut notamment l'un des déclencheurs du Brexit, beaucoup d'Anglais reprochant à l'Europe d'encourager l'entrée de travailleurs de pays à bas salaires dans leur propre pays. Un nouveau projet de directive laisse entrevoir des avancées.

Ça se joue en Europe

La présence d'une main d'œuvre à bas salaire dans des pays à salaires plus élevés découle de ce que le jargon juridique appelle le détachement de travailleurs. Ce phénomène est particulièrement répandu dans la construction et le transport, mais il touche aussi l'industrie, l'informatique, les maisons de repos... On compte en Belgique plus de 150.000 travailleurs détachés, soit plus de 2% de la main d'œuvre. On parle de détachement lorsqu'une entreprise située dans un pays A de l'UE conclut avec une entreprise située dans un pays B de l'UE un contrat de prestation de services.

LA DIRECTIVE EUROPÉENNE INITIALE

Prenons un exemple concret. Une entreprise du bâtiment située en Belgique et impliquée dans la construction du centre commercial Rive gauche à Charleroi sous-traite une partie de ses tâches à une entreprise située au Portugal. La directive européenne sur le détachement des travailleurs (1996) prévoit que l'entreprise portugaise a le droit de déplacer à Charleroi sa propre main d'œuvre pour la durée des travaux. La question est alors de savoir à quelles conditions ces travailleurs détachés vont être employés, aux conditions belges ou portugaises ?

La directive fournit la réponse : ni tout à fait aux conditions belges, ni tout à fait aux conditions portugaises. La main d'œuvre détachée - disons des maçons portugais - ne bénéficie pas des droits sociaux complets reconnus aux maçons belges. Ils ne bénéficieront que d'un noyau de droits minimaux en vigueur en Belgique. Par exemple, ils seront payés au salaire minimum, mais sans béné-

ficier des suppléments liés à la qualification l'ancienneté, les primes de pénibilité, les chèques-repas, etc. En outre, les cotisations sociales (versées à la Sécu portugaise) et le précompte professionnel (versé le plus souvent au fisc portugais) seront bien plus faibles que ceux versés par les travailleurs belges. Au bout du compte, il y aura donc un écart salarial important entre les travailleurs locaux et détachés. Un ouvrier de la construction portugais coûte annuellement 150.000 euros en moins que son collègue belge... Et pour d'autres pays, Pologne, Roumanie..., l'écart est plus élevé encore.

AUGMENTATION DU DÉTACHEMENT

Il n'est donc pas étonnant que le détachement soit en forte augmentation dans des pays comme le nôtre, dont le coût salarial est supérieur à la plupart des autres pays de l'UE. Le détachement crée une concurrence entre systèmes sociaux qui pourrait à terme les détruire, les pays à relativement hauts salaires s'alignant sur les pays à bas salaires. Ce risque est encore accru par les fraudes massives liées au détachement (salaires non versés, absence de paiement de cotisations sociales...).

UNE RÉVISION CIBLÉE DE LA DIRECTIVE

Face aux critiques de plus en plus vives, l'UE a été obligée d'agir. Déjà en 2014, elle

avait renforcé les moyens de lutte contre la fraude. Le 24 octobre dernier, le Conseil de l'UE (c'est-à-dire les Etats membres) a conclu un accord en vue de réviser de manière « ciblée » la directive de

LE DÉTACHEMENT CRÉE UNE CONCURRENCE ENTRE SYSTÈMES SOCIAUX QUI POURRAIT À TERME LES DÉTRUIRE, LES PAYS À RELATIVEMENT HAUTS SALAIRES S'ALIGNANT SUR LES PAYS À BAS SALAIRES.

1996. L'UE s'attaque au fond du problème, c'est-à-dire l'écart salarial entre travailleurs locaux et détachés. Le projet de directive consacre le principe d'égalité de traitement entre travailleurs. La plupart des éléments de rémunération auxquels les travailleurs locaux ont droit, et pas seulement le salaire minimum, devront être accordés aux travailleurs détachés. Selon les calculs de la Commission, l'écart de coût devrait se réduire considérablement. L'écart de coût annuel entre un ouvrier de la construction polonais et son homologue belge se réduirait ainsi pratiquement de moitié. Il resterait cependant élevé : environ 87.000 euros. Des failles importantes subsistent cependant dans le projet de directive. Ainsi, le secteur du transport, massivement frappé par la concurrence de firmes enregistrées en Slovaquie, Slovénie, Pologne, etc. n'est pas couvert pour l'instant par ces dispositions. La directive a passé le cap le plus difficile, celui du Conseil ; elle doit maintenant passer celui du Parlement européen. Espérons que les parlementaires réclameront de nouvelles avancées dans le contenu de la directive.

Etienne Lebeau

TROP DE CONTRATS INTÉRIM DANS LES CONTACTS-CENTERS ?

Les contacts-centers occupent la première place des entreprises employant le plus grand nombre d'intérimaires. A l'occasion d'une campagne de sensibilisation menée en octobre, les organisations syndicales ont à nouveau plaidé pour des emplois et des contrats de qualité.

CONTACT-CENTERS EN HAUT DU HIT-PARADE

Les chiffres sont éloquentes :

- Chez Ikanbi Belgium à Herstal, 370 intérimaires occupés en moyenne sur une année. Pendant cette même année, cette entreprise occupait 153 employés équivalent temps plein sous contrat à durée indéterminée et 63 en contrat à durée déterminée.
- A Molenbeek, chez B-Connected, il y a 186 intérimaires et 83 employés sous contrat à durée indéterminée.
- Chez Mifratel, localisée à Gand et Mouscron¹, 165 intérimaires travaillent alors que 238 employés sont sous contrat à durée indéterminée et 31 à durée déterminée.

Autrement dit, le nombre de travailleurs intérimaires dans une même entreprise représente souvent la moitié et parfois même plus de deux fois le nombre de personnel sous contrat à durée indéterminée. Les employeurs abusent du recours à l'intérim pour bénéficier de prestations à la carte et de salaires moindres. Ces entreprises n'hésitent pas à utiliser des intérimaires sous contrat journalier de manière régulière et même à les payer en dessous de la catégorie prévue par la classification du secteur. Pour les syndicats, il s'agit là de différences de traitement injustes. Les chiffres qui ressortent de la dernière enquête sur le top 100 des entreprises employant le plus grand nombre d'intérimaires sont révélateurs... Les contacts-centers occupent le haut du podium. Raison



Une action a eu lieu à Herstal pour conscientiser les employés sur l'importance d'être représenté syndicalement pour pouvoir lutter efficacement contre ces excès mais aussi d'informer le grand public sur la face cachée des contact-centers.

pour laquelle les organisations syndicales ont à nouveau plaidé pour des emplois et des contrats de qualité à l'occasion d'une campagne de sensibilisation menée en octobre dans les entreprises belges concernées.

Les conditions de travail dans les contacts-centers sont loin d'être idylliques : rythme de travail intense, pression du management pour un rendement maximal, contacts parfois pénibles avec la clientèle, flexibilité importante au niveau des horaires, écouteurs en permanence sur les oreilles, promiscuité avec les autres employés, etc. Les employés sont soumis à rude épreuve. Le recours à des contrats précaires met sous pression les conditions de travail des travailleurs fixes dans les entreprises. Pourtant, pour les travailleurs intérimaires, la rémunération ne peut être inférieure à celle à laquelle ils auraient eu droit s'ils étaient engagés dans les mêmes conditions (même fonction) comme travailleurs permanents par l'utilisateur.

POUR UNE SÉCURITÉ D'EMPLOI ET UN STATUT DÉCENT

Heureusement, nous avons des équipes syndicales qui négocient des accords pour un engagement automatique des intérimaires par l'entreprise utilisatrice après X mois, c'est le cas de Wallonie Bruxelles Contact Center à Liège, également chez N-ALLO à Gosselies.

Claude Lambrechts

¹ Source : Banque Nationale De Belgique - dernier exercice comptable



Vidéoclip de la campagne : Pourquoi les opérateurs des contacts-centers sont-ils les esclaves du 21ème siècle ?

Plus d'informations sur l'intérim sont disponibles sur www.csc-interim.be et si vous avez une question à poser, cette adresse peut vous être utile : interim@acv-csc.be. La CSC met également régulièrement à jour ses publications.

UN ACCORD SOCIAL FÉDÉRAL A ÉTÉ SIGNÉ !

Fin octobre, le Non Marchand fédéral a signé un accord social. Pour nous expliquer en quoi cela consiste et ce que cet accord contient, nous avons rencontré Yves Hellendorff, Secrétaire national du secteur Non Marchand.

Non Marchand

En quoi consiste un accord Non Marchand ?

Un accord Non Marchand est négocié entre le gouvernement, les patrons et les syndicats. Nous nous mettons d'accord pour qu'il y ait de l'argent dégagé par le gouvernement et que cet argent serve à signer des CCT ou des accords. Un accord Non Marchand, c'est un cadre général dans lequel on va avancer en définissant progressivement une série de choses.

Un accord est-il souvent conclu ?

Depuis quelques années, nous n'avions que des mini-accords d'une seule année qui débouchaient sur un petit avantage par exemple. Cette fois-ci, nous pouvons enfin redémarrer sur un accord pluri-annuel.

Qui est concerné par cet accord ?

Le personnel des hôpitaux, des soins infirmiers à domicile, de la transfusion sanguine,

des maisons médicales... et ce, pour les années 2017-2020.

Quels sont les résultats présents dans cet accord ?

Nous avons établi 18 revendications présentées et expliquées en partant des problèmes vécus par les gens et des solutions que nous proposons pour y remédier. Nous avons vraiment avancé pour certaines d'entre elles. Pour certains points, il est encore trop tôt pour dire si nous aurons des résultats positifs ou à l'inverse, pas de résultat.

De quoi es-tu le plus satisfait dans cet accord ?

Pendant 15 ans, nous avons travaillé sur une nouvelle classification de fonctions, l'IFIC. Et enfin, ce long travail syndical aboutit ! Une ASBL a été créée et une méthode de classification a été mise au point.

Nous avons identifié 1.500 fonctions et on en a sélectionné 300 pour lesquelles nous avons réalisé une description de fonction. Un outil de pondération a été mis au point. Nous avons classé ces fonctions et établi un modèle salarial nouveau. Un nouveau modèle est mis en place avec des descriptions de fonction avec des barèmes à appliquer. C'est la cible vers laquelle nous voulons aller. Donc maintenant, nous discutons des différentes phases pour y arriver et de la transition entre l'ancien et le nouveau modèle. Concrètement, en 2018, nous allons mettre en place des nouvelles fonctions et des barèmes. Un budget de 65 millions a été débloqué pour cette phase. Cela représente environ 17% du chemin vers ce barème cible. Une deuxième phase est prévue avec 30 millions d'euros pour 2019-2020.

C'est un bon début même s'il y a encore du boulot.

Quelles sont les autres avancées ?

Pour le deuxième pilier de pension, c'est-à-dire un système de complément de pension, le gouvernement s'était engagé à financer chaque année 0,6% de la masse salariale mais nous étions loin du compte ! Dès 2017, 25 millions supplémentaires seront dégagés pour atteindre ces 0,6%. Et puis, les nouveaux emplois Maribel Social qui sont disponibles jusqu'en 2020 doivent être utilisés pour le remplacement du personnel absent ; concrètement, en amplifiant l'équipe mobile qui existe déjà pour le remplacement immédiat.

Concernant l'ancienneté, il y aura une discussion sur la reprise de l'ancienneté à



Et en régions et communauté, où en sommes-nous ?

En Fédération Wallonie Bruxelles, signature mais...

Ce n'est qu'un mini accord qui a été signé pour 2017 prévoyant une prime forfaitaire unique. Les négociations pour des avancées vers l'harmonisation des barèmes se poursuivent dès la mi-décembre pour les années 2018 et suivantes.

A Bruxelles, on avance à petits pas

Le principe d'un accord Non Marchand était acquis, on sait maintenant que l'enveloppe sera de 11 millions d'euros. Il reste à négocier l'affectation de cette somme... Seul le calendrier est fixé.

En Région wallonne, ça stagne

Depuis le changement de majorité au gouvernement wallon, rien n'a bougé. La rencontre avec le front commun syndical a juste servi à redire aux nouveaux interlocuteurs qu'il y avait une seule revendication : la RTT, à modaliser selon les secteurs.

l'embauche pour favoriser la mobilité professionnelle. C'est important de ne pas pénaliser le personnel quand il change ou doit changer d'employeur.

Et finalement, au niveau des vacances annuelles, nous avons obtenu le fait d'avoir droit à trois week-ends consécutifs et allons faire notre maximum pour que cela devienne trois semaines consécutives.

Et quels sont les points sur lesquels nos revendications ont moins été entendues ?

Sur l'organisation des horaires, notamment avec le report possible de 50h de «récup» d'un trimestre à l'autre à l'intérieur d'un semestre et la possibilité de réduire de 11h à 9h le repos entre deux prestations. Par contre, l'élaboration des horaires se fera en trois étapes pour permettre plus de stabilisation d'horaire et d'être prévenus plus tôt.

Concernant les carrières, un groupe de travail doit déposer une analyse pour fin 2017 et des propositions pour juin 2018 pour fa-

voriser la conciliation vie privée et vie professionnelle. Dans les faits, Maggie De Block voudrait supprimer la dispense des prestations dès 45 ans! Mais sur ce point, nous avons déjà été clairs : « Pas touche ! ».

Nous voulions aussi des garanties avant le démarrage de la réforme des hôpitaux. Un groupe de travail est mis en place, mais en attendant les résultats, sur le terrain, les directions avancent !

Maintenant, que va-t-il se passer ?

D'ici juin 2018, un travail syndical immense sera nécessaire pour avancer positivement dans les groupes de travail, négocier et signer les conventions collectives qui concrétiseront l'accord, mettre en place la nouvelle classification de fonctions et les nouveaux barèmes et lutter contre les dégâts de la réforme des hôpitaux.

Propos recueillis par Alice Mazy

La CNE consulte ses affiliés du secteur de l'Aide sociale

Quelle image avez-vous des organisations syndicales ? Qu'attendez-vous de la délégation syndicale dans votre institution ? Quels types d'actions seraient les plus pertinents pour répondre à ces attentes ?

Votre avis nous intéresse. Si vos délégués ne vous ont pas encore remis le

questionnaire, réclamez-le. Il est également possible de répondre directement via le lien :

<https://goo.gl/forms/BwmlISC-DIREc7r2D2>



LA CNE CONSULTE SES AFFILIÉS !

Complétez l'enquête et remettez-là à votre délégué...



Pour en savoir plus, notamment sur le contenu de cet accord, n'hésitez pas à surfer sur notre site www.lacne.be rubrique Non Marchand.

Faillite de la maison de repos Bergamote à Bruxelles

La faillite de la maison de repos Bergamote à Bruxelles est l'exemple du mépris total de la part du propriétaire et du repreneur de la maison de repos vis-à-vis du personnel et des syndicats.

Le 4 octobre 2017 au matin, par affichage, une partie du personnel apprend qu'il ne peut pas entrer dans l'institution. Motif évoqué : la faillite prononcée par le Tribunal du commerce du 26 septembre dernier.

Les syndicats auraient dû en être informés conformément à la législation sociale. Personne ne se soucie de ces travailleurs qui ont sacrifié leurs nuits, leur vie de famille, leur santé. Personne n'y pense...

En nous voyant avec nos drapeaux devant cette résidence, un prestataire indépendant nous demande même si nous n'avons pas honte de bloquer une maison de repos ? Un comble ! Les syndicats ont dû appeler un huissier de justice pour constater qu'une partie du personnel était empêché de travailler et ceci sans notification de licenciement...

La concertation sociale est très vite mise en question par le repreneur de la maison de repos Bergamote, qui estime que la concertation sociale est un paillason sur lequel il peut s'essuyer les pieds.

Notre colère est à la hauteur de son mépris.

Il préfère payer des avocats plutôt que de se mettre à la table des négociations et de réengager un maximum de travailleurs licenciés. Et il ose nous faire croire qu'il se soucie des résidents...

Le repreneur n'est pas venu à la réunion du Bureau de conciliation programmée le 18 octobre dernier à la CP 330. Finalement, il s'est présenté à la deuxième réunion du Bureau de conciliation du 16 novembre.

Cependant, le Bureau de conciliation constate le désaccord persistant entre les parties, quant à l'application de la Convention Collective de Travail n° 32bis mais également une volonté commune d'apaisement du climat social au sein de l'institution. Ce même Bureau recommande aux parties de prendre les initiatives nécessaires pour assurer le fonctionnement des organes de concertation sociale tels que la délégation syndicale et le comité pour la prévention et la protection au travail.

Affaire à suivre...

Wojciech Kacprzycki

INFO SERVICES

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

Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de courrier à adresser à votre employeur, lorsque vous travaillez à temps partiel et souhaitez augmenter votre temps de travail. Ce courrier envoyé, votre employeur est obligé de vous communiquer toute offre pour un emploi au sein de l'entreprise qui correspond à votre emploi ou vos qualifications. Il est aussi tenu de vous l'attribuer en priorité, afin d'augmenter votre temps de travail au sein de l'entreprise. Ce courrier peut être envoyé à tout moment. Vous ne devez donc pas nécessairement attendre qu'un poste se libère.

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

2 Les caractéristiques de l'emploi vacant : optez pour une des quatre options :

« Le poste à temps plein X déclaré vacant » :

Si vous souhaitez un poste identique au vôtre, mais à temps plein ou si vous souhaitez un autre poste, à temps plein.

« Le poste X à temps partiel dont la durée hebdomadaire est supérieure à la mienne » :

si vous souhaitez un poste identique au vôtre, avec volume d'heures supérieur. Ou si vous souhaitez un poste à temps partiel différent du vôtre et dont le temps de travail est supérieur au vôtre.

« Le poste X à temps partiel qui complètera mon temps de travail actuel » :

si vous souhaitez un autre poste et que vous souhaitez occuper ce nouveau poste en parallèle à celui que vous occupez actuellement, afin d'augmenter le total de vos heures de travail.

« Tout poste à temps partiel/à temps plein qui se libèrera et correspond à mon emploi ou mes qualifications » :

si aucun poste n'est actuellement libre, mais que vous souhaitez augmenter votre temps de travail. Veillez à bien préciser si vous acceptez un poste à temps partiel (supérieur à votre temps partiel actuel), à temps plein ou les deux.

Lettre-type : Demande de priorité en cas d'une vacance d'emploi

A l'attention de Mme (M.)
NOM Prénom
Adresse
CP Localité

Directrice(teur) des Ressources Humaines
Entreprise X
Adresse
CP Localité

Le jour/mois/année

Concerne : Demande de priorité pour occuper un emploi vacant au sein de l'entreprise

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je souhaite augmenter mon temps de travail au sein de l'entreprise.

En tenant compte de mon emploi à temps partiel et de la priorité que la CCT 35 du CNT me confère en cas de vacance d'un emploi au sein de l'entreprise, je souhaite poser ma candidature pour :

- Le poste à temps plein X déclaré vacant
- OU le poste X à temps partiel dont la durée hebdomadaire est supérieure à la mienne
- OU le poste X à temps partiel qui complètera mon temps de travail actuel.
- OU tout poste à temps partiel/à temps plein qui se libèrera et correspond à mon emploi ou mes qualifications

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

NOM Prénom et signature

Un salaire juste ou juste un salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs

Un juste salaire doit être librement négocié dans chaque secteur. Un secteur, représenté par une commission paritaire, est - en principe - l'ensemble des entreprises qui se font concurrence sur un même segment d'activité. Négocier des barèmes pour l'ensemble d'un secteur, c'est la meilleure façon d'éviter que cette concurrence se fasse sur les salaires : de cette manière, on évite qu'une entreprise fasse du dumping salarial (sous-enchère salariale) par rapport aux autres.

Et aujourd'hui ?

De nos jours, deux problèmes se posent et sont à éviter dans la mesure du possible. Le premier est classique : les gouvernements libéraux et les patrons souhaitent au maximum atomiser la négociation. Qu'est-ce cela veut dire ? Ils veulent le plus possible négocier les salaires individuellement pour mettre en concurrence tous les travailleurs entre eux ou négocier les salaires au niveau de chaque entreprise pour qu'une concurrence sur les rémunérations s'installe. Le second problème est un peu différent. Les secteurs sont amenés à choisir d'autres formes de rétribution plutôt que le salaire brut : soit ils y sont incités parce que le gouvernement met en place des avantages fiscaux ou des réductions de cotisations sociales, soit ils y sont obligés parce que les accords interprofessionnels ne sont pas conclus par les patrons si les augmentations ne sont pas données sous cette forme moins avantageuse pour les travailleurs.



Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécurité
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée



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	Ont participé à ce numéro Wojciech Kacprzycki Claude Lambrechts Etienne Lebeau Michaël Maira Alice Mazy Sylvie Pottiez Arlette Puraye Sebastien Robeet Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	Graphisme et mise en page : Linda Léonard
	@CNEGNC	Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty



ET VOTRE PENSION, VOUS LA PRÉFÉREZ SAIGNANTE, À POINTS, OU CRAMÉE ?

Mes vieux jours seront-ils synonymes de misère, comme pour nos aïeux, ou d'une certaine sécurité, comme pour nos parents depuis 1945 ? Pour chacun-e d'entre nous personnellement, c'est une question importante ; mais aussi pour la société dans son ensemble ! Demain un quart de la population aura dépassé 65 ans avec, pour beaucoup, encore une belle espérance de vie en bonne santé. Excellente nouvelle ! Mais comment vivront toutes ces personnes ? Sur le dos de leurs enfants, ou en s'épuisant dans des mini-jobs pour tenir jusqu'à la fin du mois, ou encore en dépendant de marchés financiers imprévisibles et destructeurs ? Ou au contraire vivront-ils et elles grâce à une partie des salaires mis en commun via les cotisations sociales, dans la sécurité de la Sécu ? Avec le revenu stable et la liberté qui leur permettront de contribuer positivement à l'économie et à la vie en commun ?

Depuis 25 ans, les gouvernements nous rebattent les oreilles avec la théorie des « 3 piliers » : nos pensions s'appuieraient primo sur les systèmes légaux (publics pour les fonctionnaires, Sécu pour les autres) ; secundo sur les pensions complémentaires organisées dans certains secteurs ou entreprises ; tertio sur l'épargne individuelle. Comme s'il y avait à peu près « 3 tiers » pour soutenir nos vieux jours. La vérité est : il y a un pilier, et puis une ou parfois deux béquilles. Les pensions légales constituent l'essentiel. Par exemple, pour les salaires jusqu'à 50.000 € par an (ça fait du monde...) ; la pension légale représente en moyenne 89% du total. Et les pensions complémentaires ? Beaucoup de gens n'en auront pas, et pour ceux qui en ont, elles sont réparties très inégalement : 5% des travailleurs bénéficient de 50% du total des pensions complémentaires... et ce sont précisément celles et ceux qui avaient déjà les meilleures pensions (lire pages 8 & 9).

La réalité est donc : un pilier, commun, stable et fort, et deux maigres béquilles. Or c'est ce pilier que le gouvernement MR-NVA attaque à la tronçonneuse. La dernière attaque (baisser les futures pensions des actuels chômeurs et prépensionnés) a été en partie repoussée grâce à l'action des syndicats (par exemple, la pétition CSC « *ChaosSurLesPensions* » a recueilli plus de 70.000 signatures). Mais la volonté de « réformer » notre système de pensions ne s'arrête jamais. L'idée en l'air est maintenant un système de pensions calculées non plus en Euros, mais en « points ».

Payez-vous votre loyer, votre facture de chauffage ou votre épicier avec des « points » ? Non. Mais vous pouvez compter sur le ministre Bacquelaine : le jour de votre pension, il transformera vos points (gagnés grâce à vos années de carrière) en un montant en euros. Ah bon ? Mais si c'est quand même pour revenir à des euros à la fin, à quoi sert le détour par ces points ? C'est simple : ça permettra aux futurs gouvernements de « jouer sur la valeur du point » - c'est-à-dire de vous donner un peu moins de vrais euros en échange des « points » que nous aurions durement gagné. Et sur quelle base se fera cet inquiétant calcul ? Le ministre en évoque trois : l'évolution de la dette publique, l'espérance de vie, et l'évolution des salaires. En clair : les petits jeux sur la « valeur du point » (personne ne pourra la connaître avant d'arriver effectivement à sa pension) feront de nos pensions une variable d'ajustement financière pour les futurs gouvernements.

Donc demain, les trous dans le budget (comme le « tax-shit » qui ampute la Sécu d'une bonne part de ses revenus, ou la réduction massive de l'impôt sur le bénéfice des sociétés, des cadeaux non financés qui envoient des milliards aux entreprises sans aucune contrepartie) seront bouchés en rognant nos futures pensions. Nous faisons remarquer au ministre que la majorité des pensions en Belgique sont déjà trop basses, et que nous avons besoin de sécurité et d'égalité, pas de jouer notre avenir aux dés. Sa réponse ? Il suffira de compenser avec les pensions complémentaires et l'épargne privée. Donc on dé-finance le système qui marche bien... et nous devons payer davantage pour des systèmes par capitalisation qui ont prouvé leur instabilité (aux Pays-Bas, beaucoup de travailleurs ont dû refinancer deux fois ou trois fois leur propre assurance-pension, suite à divers crash financiers...). Cette orientation est mauvaise pour 99% des travailleurs : mais elle sera profitable pour les assureurs privés, qui sont la seule vraie base sociale du ministre « Bas-de-laine ». C'est pour cela qu'il faut se méfier des mirages de la pension « à points ». C'est aussi pour défendre et améliorer ses pensions que nous serons des milliers à manifester à Bruxelles ce mardi 19 décembre. Sous prétexte de nous cuire notre pension « à point », le gouvernement de Ch. Michel est en train de nous la cramer !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*