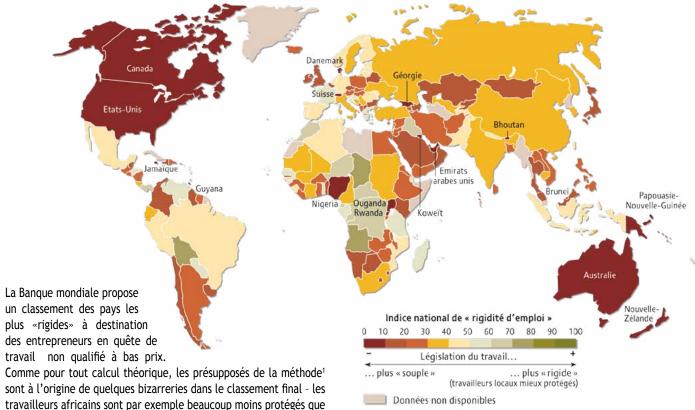


CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

Les Etats-Unis, modèle pour la Banque mondiale



ne le laisse supposer la carte -, mais l'image obtenue donne malgré tout un point

de vue inédit sur les territoires actuels du moins-disant social.

Merci aux cartographes du Monde diplomatique qui nous autorisent à publier gratuitement leur travail. www.monde-diplomatique.fr

Sommaire

- 2 Ça nous engage
- 4 Chronique juridique
 Combien peut-on saisir de mon salaire ou de mes allocations?
 Nouveaux montants en 2013
- **6** Actualité
 Un millier de militants verts en guise d'apéro
- 8 Industrie Arcelor Mittal « Nous croyons en l'avenir de la sidérurgie! »
- 9 Non Marchand Le Non Marchand exige son Maribel
- 10 Commerce
 Temps partiel involontaire:
 comment obtenir plus d'heures?

11 CPNAE

Comment profiter de vos quatre jours de formation professionnelle ?

- 12 C'est arrivé près de chez vous UCB harmonise sa politique de protection de la maternité
- 13 Ça se joue en Europe
 Les restructurations deviendront-elles socialement responsables ?
- 14 Vert le social Les agrocarburants : une énergie en déroute
- 15 Services: L'index de janvier- Infos services
- **16 Editorial**C'est plus grave qu'on vous le dit (... mais on peut s'en sortir!)

^{1.} Le modèle est élaboré à partir du cas d'un ouvrier non syndiqué en poste à temps plein depuis vingt ans au sein d'une entreprise manufacturière locale de 200 employés.

Cet indice prend en compte trois sous-indices : l'indice de rigidité du temps de travail, l'indice de difficulté d'embauche, l'indice de difficulté de licenciement. Il n'a pas été publié en 2011.

[&]quot;Le Monde diplomatique, Mondes émergents, Atlas 2013, Paris "

A vos gros pulls!

Ce mercredi 20 février, plusieurs entreprises et institutions comme les écoles baisseront d'1 degré la température de leurs locaux, pour fêter l'anniversaire du Protocole de Kyoto contre le réchauffement climatique. Envie de faire participer votre boîte et d'aller plus loin ? Vous trouverez tous les outils sur le thème de l'énergie en entreprise sur le site www.rise.be.



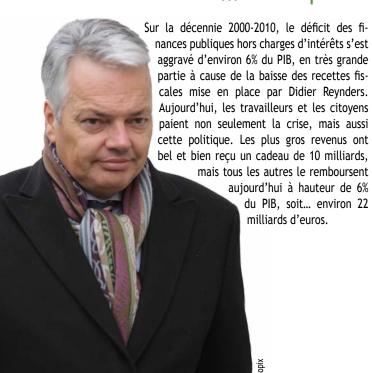
Encore une chance d'échapper à l'austérité

En juillet dernier, notre gouvernement a signé le Pacte budgétaire, ce traité européen qui érige l'austérité en lois. Mais la Belgique n'y sera soumise que si le Sénat et ses différents parlements le ratifient. Nous avons donc encore une chance d'y échapper ! La majorité PS-CDH-ECOLO en Région wallonne, à Bruxelles et dans la Fédération Wallonie-Bruxelles va-t-elle la saisir ? Si pas, la majorité de centregauche ne pourra pas remettre ce choix désastreux sur le dos des libéraux. Affaire à suivre...

Il l'a dit...

« Ministre des Finances pendant douze ans, j'ai mené une action de réformes au bénéfices des citoyens, des travailleurs et des entreprises. Plus de 10 milliards d'euros ont été rendus aux citoyens à travers la réforme fiscale et d'autres mesures favorables aux travailleurs. »

... Il ne l'a pas fait



Motus et bouche ouverte

En cette période de discussions entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement, le mot modernisation du temps de travail revient régulièrement. Dans le bon sens du terme, il s'agirait d'adapter une organisation du temps de travail désuète aux réalités économiques et sociales. Mais derrière ce mot engageant, nous savons que les employeurs et les politiques libéraux entendent liberté de licencier, suppression des règles, individualisation des relations de travail... La plupart des propositions actuellement en discussion au niveau du gouvernement vont en effet dans le sens d'un accroissement de la flexibilité, qui permet aux entreprises de jouer avec leur personnel comme avec n'importe quelle variable de production : contrats précaires, heures supplémentaires, temps partiels... Le concept de flexicurité (contraction de flexibilité et sécurité), quant à lui, désigne ce qui devrait être un équilibre idéal, entre facilités pour l'entreprise et sécurité pour les salariés. Malheu-

reusement, dans les faits, le côté « sécurité » est bien souvent partie

Quand on aime, on ne compte pas

congrue... Décidément, les idées passent par les mots.

Si l'adage est vrai, la direction des magasins WE est follement amoureuse de son personnel : voilà des mois qu'elle ne respecte pas les classifications de fonctions qui déterminent le salaire de ses travailleurs, les privant ainsi chacun de 50 à 250 euros bruts par mois! La CNE avait donc prévu des actions dans tous les magasins, la veille de la Saint-Valentin, pour obliger la direction à appliquer la loi. Celle-ci a

alors fixé une rencontre le mardi 12 février pour discuter. Voilà un bel exemple de la force de la négociation collective : une fois acquis pour tous, les droits sont plus faciles à faire respecter. Vous avez un doute concernant votre salaire ? Vérifiez-le auprès de votre délégué CNE ou sur le site CSC www.toutsurmonsalaire.be.



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge Editeur responsable • Felipe Van Keirsbilck

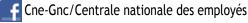
52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Christine Close • Julie Coumont • Tony Demonté • Nic Görtz • Vera Hilt • Etienne Lebeau • Martine le Garroy • Hugo Martin • Claude Pynaert • Françoise Sensi • Brigitte Streel • Felipe Van Keirsbilck Raymond Vrijdaghs

Couverture: Linda Léonard

Graphisme et mise en page : Linda Léonard





Chronique juridique



Combien peut-on saisir de mon salaire ou de mes allocations ?

Nouveaux montants en 2013

La crise s'installe et avec elle, les crédits impayés. Beaucoup de travailleurs se trouvent alors confrontés à une saisie de salaire. Mais comment les créanciers peuvent-ils saisir le salaire d'un travailleur, selon quelle procédure et surtout quel montant restera-t-il au travailleur pour tenter de boucler la fin du mois ?

auf pour les dettes de pensions alimentaires, la rémunération ne peut être saisie ou cédée qu'en partie. Un certain minimum de revenus doit en effet pouvoir être garanti au travailleur, au pensionné,... et à sa famille.

La saisie de salaire est une procédure lancée par un créancier par laquelle le débiteur n'a plus droit à la totalité de sa paie. Quant à la cession, elle est la conséquence d'un accord par lequel une personne accepte de céder au créancier une partie de son salaire.

Attention, tant pour la saisie que pour la cession, sauf recours du travailleur, l'employeur doit pratiquer la retenue sur salaire et verser les montants au créancier; à défaut de le faire, la loi prévoit qu'il devra personnellement payer les montants à retenir.

Quel type de rémunération et/ou allocation peut faire l'objet d'une cession ou saisie de rémunération ?

Par rémunération, il faut entendre les montants versés en exécution d'un contrat de travail, d'un contrat d'apprentissage, d'un statut, d'un abonnement, de même que ceux versés à des personnes qui travaillent contre salaire et sous l'autorité d'une autre personne, en dehors d'un contrat de travail. Il s'agit de la rémunération en espèces, des avantages en espèces, etc.

Certaines indemnités sont assimilées à la rémunération. Sont donc susceptibles d'être partiellement saisis :

- la rémunération en liquide
- les pourboires et services
- les avantages estimables en argent
- les indemnités complémentaires dues en vertu d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou en plus d'indemnités de sécurité sociale
- le pécule de vacances payé par l'employeur et la prime de fin d'année
- l'indemnité de rupture, l'indemnité d'éviction payée par l'employeur.

Ainsi, l'utilisation d'un véhicule de société, d'un ordinateur, d'un téléphone portable dont une partie du coût est prise en charge par l'employeur peut être évaluée en argent et ajoutée à la rémunération totale pour déterminer les quotités saisissables (voir tableau 1). Par contre, certains autres montants sont susceptibles d'être totalement saisis :

- le remboursement des frais de déplacement par l'employeur
- les indemnités dues en vertu du Règlement général pour la protection du travail (RGPT)
- l'indemnité de prépension.

Revenus qui ne peuvent être saisis ni cédés

Ne peuvent néanmoins être saisis/cédés, notamment :

- les allocations familiales
- les pensions et rentes d'orphelins
- les allocations au profit de personnes handicapées
- les remboursements par la mutuelle
- la garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA)
- le revenu d'intégration sociale (RIS) et l'aide sociale des CPAS.

Quel montant le créancier peut-il saisir sur la rémunération ?

La loi a encadré les cessions et saisies de rémunération afin de ne pas laisser le travailleur-débiteur sur la paille. Des montants maximums saisissables ont donc été légalement établis. Il s'agit de « quotités saisissables » dans le jargon juridique.

Précisons d'emblée que ce n'est que sur la rémunération nette que la cession ou la saisie peut être pratiquée, donc après déduction préalable des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel. Voir tableau 1.

Tableau 1 : Montants cessibles ou saisissables à partir du 1er janvier 2013		
Rémunération mensuelle nette	Partie cessible ou saisissable	
Jusqu'à 1.059€	Aucune retenue	
De 1.059,01 à 1.138€	Retenue de 20% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 15,80€)	
De 1.138,01 à 1.255€	Retenue de 30% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 35,10€)	
De 1.255,01 à 1.373€	Retenue de 40% de la somme comprise entre ces 2 montants (soit un maximum de 47,20€)	
Au-delà de 1.373€	Retenue illimitée	



Exemples de calcul de saisie sur la rémunération

Un travailleur qui perçoit par exemple un salaire net de 1.390€ en 2013 en conservera toujours, s'il est confronté à une saisie ou une cession de ce salaire, un minimum protégé de 1.247,90€ nets (= 1.390€ - 15,80€ - 35,10€ - 47,20€ - 17€ [montant au-delà de 1373€]).

De plus, depuis le 1er février 2007, ces montants immunisés sont augmentés de 65€ par enfant à charge diminuant d'autant les diverses quotités saisissables visées au tableau 1.

Dans ce cas, qu'entend-on par enfant à charge?

Pour pouvoir être considéré comme enfant à charge, l'enfant ne doit pas encore avoir atteint l'âge de 25 ans (ou être déclaré comme mineur prolongé) et ne pas bénéficier d'un revenu net annuel personnel supérieur aux limites suivantes pour l'année 2013 :

- 3.000€ (parent en cohabitation légale);
- 4.332€ (parent isolé);
- 5.493€ (enfant avec le statut de personne handicapée).

Par ailleurs, un lien privilégié doit exister entre la personne saisie et l'enfant à charge. La personne saisie doit en outre contribuer dans une large mesure aux frais d'hébergement, d'entretien et d'éducation de l'enfant. Le débiteur peut lui-même prouver cet état de fait en fournissant quelques documents-preuves. Le débiteur (le travailleur) pouvant prétendre à cette augmentation remettra à cette fin une déclaration au tiers saisi (l'employeur) via le formulaire qu'il a reçu par l'intermédiaire de la personne qui a

imposé la saisie ou du repreneur. Il en fournira une copie au créancier. Cette déclaration ne doit être remise qu'une fois par procédure, sauf en cas de changements.

Il n'y a pas de délai pour la remise de cette déclaration, mais elle ne sera bien entendu prise en compte qu'après avoir été correctement transmise.

Attention : les limites à la saisie de la rémunération ne s'appliquent pas si la saisie concerne la récupération d'une pension alimentaire non versée par le travailleur au bénéficiaire légal de celle-ci. Ainsi, dans ce cas, la totalité de la rémunération peut être saisie.

Qu'en est-il si le travailleur perçoit d'un seul coup une indemnité compensatoire de préavis couvrant plusieurs mois de préavis?

Dans ce cas, le montant net total sera divisé par le nombre de mois couvrant cette indemnité, pour obtenir un montant mensuel.

Pratique-t-on de la même manière lorsque le pécule de vacances et/ ou la prime de fin d'année est (sont)

Le pécule de vacances et la prime de fin d'année payés au cours d'un mois en plus du salaire s'ajoute à celui-ci pour déterminer les quotités saisissables, de manière telle que le travailleur ne voit pas la couleur de ce pécule de vacances et de cette prime de fin d'année.

Travailleur-débiteur prestant pour plusieurs employeurs différents

En principe, les salaires perçus chez chaque employeur doivent être cumulés pour déterminer les quotités saisissables. Cela peut être le cas d'un travailleur à temps partiel, voire d'un travailleur intérimaire.

Saisie de revenus de remplacement

Sont prévues aussi des quotités saisissables différentes pour les revenus de remplacement, par exemple les indemnités d'incapacité de travail versées par la mutuelle. Cidessous, le tableau des plafonds maximums à prendre en considération pour la saisie. Voir tableau 2.

Attention, rappelons que si cet allocataire social perçoit un complément de son employeur, ce complément net sera ajouté à l'indemnité ou l'allocation nette que l'allocataire perçoit pour déterminer les quotités saisissables.

Vous voulez vérifier les montants qui ont été saisis sur votre salaire?

Allez voir le calculateur sur le site de l'Observatoire du Crédit et de l'Endettement, www.observatoire-credit.be, cliquez sur l'onglet à gauche > Boîte à outils, Calcul d'une quotité saisissable.

Claude Pynaert

Source : Arrêté royal du 13 décembre 2012 portant exécution de l'article 1409, § 2 du Code judiciaire(M.B. du 19 décembre 2012, Ed.2)

Tableau 2 : Saisie de revenus de remplacement			
Revenus nets mensuels du débiteur	Quotité saisissable (en pourcentage)	Quotité saisissable maximum par tranche (montant nominal)	
≤ 1.059€	Non saisissable	Rien	
> 1.059€ - ≤ 1.138€	Saisissable à concurrence de 20%	15,80€	
> 1.138€ - ≤ 1.373€	Saisissable à concurrence de 40%	94€	
> 1.373€	Saisissable sans limite	Sans limite	

Actualités

Un millier de militants verts en guise d'apéro

Le 5 février dernier, la CNE a lancé sa campagne Carrément : quatre fronts, à tenir pendant quatre mois... au moins. Parce que nous n'allons pas laisser le gouvernement belge et les dirigeants européens anéantir nos droits.

« Préavis raboté », « flexibilité », « intérêts notionnels »... le 5 février dernier, les militants verts apportaient ironiquement leurs paquets cadeaux à l'entrée de la Tour des Finances en écoutant leur comédien-ministre défendre sa politique pour les riches et les grosses entreprises. Un ministre au top de sa forme, au moment où le gouvernement pourrait prendre les mesures les plus libérales depuis longtemps: bloquer les salaires, faciliter les licenciements, couper les aides à la création d'emplois dans les soins de santé et autres secteurs du Non Marchand... Bref, la mise en œuvre de l'austérité, qui a pourtant prouvé son absurdité partout où elle a été appliquée.

Idiot, le gouvernement belge ? Plutôt à la solde des fédérations patronales et lobbies de droite, qui voient dans la crise l'opportunité de casser en quelques mois 30 ans d'acquis sociaux.

La CNE est déterminée à tout faire pour les en empêcher. Cette première action, orga-

nisée avec la LBC (centrale néerlandophone des employés de la CSC), a lancé une vaste campagne de mobilisation qui marquera le printemps 2013. Parmi tous les défis qui s'annoncent, la CNE se concentre sur quatre enjeux essentiels: la défense d'un bon préavis pour tous, la liberté de négocier les salaires collectivement, le refus de l'austérité dans toute l'Europe et la taxe sur les grosses fortunes. Quatre fronts, à tenir pendant

Un bon préavis, tout le monde y a droit!

quatre mois... au moins.

1. UN BON Préavis, Tout le monde y a droit! Le préavis est l'enjeu principal parmi les 7 différences entre les statuts ouvrier et employé. Aujourd'hui encore, un ouvrier est beaucoup moins cher à li-

cencier parce que son préavis est plus court que celui des employés. La Belgique ne peut désormais plus reculer devant l'arrêt 1. UN BON PRÉAVIS, TOUT LE MONDE Y A DROIT!

2. BLOQUER LE PROFIT, PAS LES SALAIRES 3. TOUTE L'EUROPE CONTRE L'AUSTÉRITÉ

4. TAXER
LES GROSSES
FORTUNES

de la Cour constitutionnelle qui l'oblige à supprimer ces discriminations entre les travailleurs. Mais allons droit au but : ce que veulent les patrons, ce n'est pas harmoniser les statuts, c'est les supprimer. Or, un statut, c'est un ensemble de droits, ça vous protège, ça crée de l'égalité, de la clarté, de la solidarité. Mieux vaudrait mille fois, pour la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), des travailleurs nus, isolés, flexibles et insécurisés. Et des préavis courts (pour pouvoir licencier vite et bien) partiellement payés par la Sécu (pour que ce soient les travailleurs qui subventionnent eux-mêmes leurs futurs licenciements!).

Le gouvernement jouera un rôle important dans ce dossier. Mais soyons réalistes : très majoritairement, ce gouvernement considère nos droits sociaux comme des vieilleries à liquider. Autant le savoir. Nous, nous pensons que les travailleurs méritent un statut. Et un bon! Sans discrimination entre ouvriers, employés et cadres.



Manifestation nationale ce 21 février

Le 21 février, l'ensemble des syndicats belges organisent une manifestation nationale pour dénoncer la tournure des négociations. La CNE participera évidemment à l'action et mobilise tous ses militants et affiliés. Pour défendre vos droits et faire de la crise l'opportunité de réinventer un monde plus juste, rejoignez-nous!

Plus d'info auprès de votre délégué, sur notre site www.cne-gnc.be et sur notre page Facebook.

Vous aussi? Rejoignez notre page <u>www.fa-cebook.com/unbonpreavistoutlemondeya-droit</u> et alertez votre entourage!

Bloquer les profits, pas les salaires

2. BLOQUER Le profit, Pas les salaires Ne tournons pas autour du pot : interdire la négociation collective des salaires, en laissant s'envoler les profits et les méga-bonus des managers, ce n'est pas seulement

nous voler notre part de la prospérité. C'est jeter aux oubliettes le syndicalisme luimême. Un boulanger qui ne pourrait plus faire de pain, ou un cycliste qui ne monterait plus sur son vélo, vous appelez ça comment? Et un syndicat qui ne peut plus négocier collectivement? Pourtant, notre gouvernement a décidé d'interdire toute négociation collective des salaires pour deux ans (pour commencer...). Si on laisse faire cela, c'est tout l'ensemble des droits collectifs qui s'érodera rapidement.

Toute l'Europe contre l'austérité



On l'a déjà écrit : l'Europe austéritaire est socialement ravageuse, économiquement absurde, démocratiquement suicidaire. Le président de la Commission européenne José Manuel Barroso avoue : « Nous sommes en train de réussir une révolution silencieuse » ; et la chancelière allemande Angela Merkel rêve tout haut : « Le pacte budgétaire imposera l'austérité à durée illimitée ». Ils savent ce qu'ils font. Ils mettent la crise à profit pour remplacer notre système social par un paradis pour le profit. Les 13 et 14 mars prochain, la mobilisation contre l'austérité traversera tous les pays d'Europe. Pour vous tenir informés des actions en Belgique, consultez notre site www.cne-gnc.be.

Taxer les grosses fortunes



Le 6 mars, le premier contrôle budgétaire conduira le gouvernement à faire un effort d'environ 3 milliards d'euros dans l'immédiat (en attendant

4 ou 5 autres milliards à l'automne). Ça ne vous fait pas rire, vous, cette expression « le gouvernement va faire un effort » ? Nous non plus. Les efforts, jusqu'ici, c'est presqu'exclusivement les travailleurs qui les ont faits...

Il y a pourtant une alternative, plébiscitée par 3 Belges sur 4 : une taxe sur les grosses fortunes (au-dessus d'1 million d'euros), même très modeste, rapporterait deux fois plus que le passage de nos droits sous la râpe à fromage. Et pourtant, pour notre gouvernement, c'est un tabou. Bloquer les salaires, casser les statuts, appauvrir les pauvres, ils appellent ça du courage politique. Effleurer simplement la fortune des 2% les plus riches, ils trouvent que c'est indécent.

Envie d'en savoir plus ? Visitez le site <u>www.</u> lesgrossesfortunes.be.

Julie Coumont Felipe Van Keirsbilck

LES TRAVAILLEURS NE VONT PAS CONTINUER A PAYER LA NOTE!



FGTE



CGSLB



Industrie

Arcelor Mittal

« Nous croyons en l'avenir de la sidérurgie! »

Depuis l'annonce fracassante d'Arcelor Mittal, experts et responsables politiques se positionnent sur l'avenir de la sidérurgie en Belgique. De leur côté, les syndicats ne lâchent rien : entre gérer la colère des travailleurs et trouver une solution, la tâche est intense. Interview de Gérard Loyens, permanent CNE responsable de l'entreprise.

Deux semaines après l'annonce de la fermeture définitive de 7 lignes à froid chez Arcelor Mittal, quel est le sentiment qui domine chez les travailleurs?

Ils sont toujours sous le choc et écoeurés. On a vraiment le sentiment de s'être fait berner. Les travailleurs sont inquiets pour leur avenir et plus prosaïquement les questions qu'ils posent sont liées à la meilleure façon pour eux d'en sortir et de continuer à faire vivre dignement leurs familles.

Les travailleurs des 5 lignes à froid « préservées » sont dans le même état d'esprit? Bien sûr, personne ne se sent à l'abri dans ce contexte.

Comment l'équipe syndicale peut canaliser cette colère et la rendre constructive? On prend de la distance, et on change d'objectif. L'idée n'est pas de répéter à chaque

Hypocrisie politique

Depuis quelques semaines, tous les noms d'oiseau sont utilisés pour qualifier Lakshmi Mittal, y compris par les politiques. Certains d'entre eux ont pourtant créé cette situation, en donnant tous les outils nécessaires aux grosses entreprises pour profiter des aides publiques avant de licencier d'un claquement de doigts... et continuent à soutenir les cadeaux fiscaux comme les intérêts notionnels ! L'attitude de Mittal est écoeurante, mais celle des décideurs politiques qui lui permettraient encore de mener ce hold-up légal, à lui et à bien d'autres, le serait encore plus!

assemblée « on va casser la tête de Mittal », mais d'analyser les ressources dont on dispose et de les solliciter. C'est pour cette raison qu'on se tourne vers les politiques et qu'on ne les lâche pas.

Quelle est votre préoccupation première maintenant?

La direction a convoqué un conseil d'entreprise extraordinaire le 18 février prochain, qui lancera très probablement la phase 1 de la procédure Renault. Mais dans l'immédiat, notre préoccupation est de nous investir dans la « task force » (groupe de travail) lancée à l'initiative du ministre wallon de l'Emploi Jean-Claude Marcourt et examiner sans concession les possibilités de reprise par un industriel sérieux. Nous ne voulons pas de financiers qui investissent dans la sidérurgie comme d'autres dans les casinos. Nous voulons un plan industriel solide qui valorise nos outils et crée de la valeur ajoutée pour les travailleurs, les sous-traitants et finalement l'ensemble de la région

Mais Mittal répète qu'il ne cèdera pas l'outil...

On a encore quelques arguments à mettre dans la balance pour le convaincre, comme les coûts élevés de dépollution qui lui incombent... Nos espoirs sont là en tout cas, car on ne croit pas trop à l'alternative juridique de la réquisition, qui de toute façon ferait traîner le dossier pendant des années. En ce qui concerne la reprise, on a quelques pistes, des industriels qui montrent de l'intérêt

Cette catastrophe sociale pourrait-elle être une opportunité ?

Nous continuons à croire en l'avenir de la sidérurgie. L'acier est un produit éternellement recyclable et la sidérurgie est une activité structurante pour tout un bassin. Bien sûr qu'il faut penser à la reconversion. Nous y travaillons depuis plus de 20 ans d'ailleurs, mais les choses avancent très lentement, car les investisseurs se montrent timides et la consommation baisse en période de crise.

Que se passe-t-il une fois que les médias se désintéressent du sujet ?

Cette question n'est pas encore d'actualité, car on multiplie les actions : Premier Ministre, Elysette à Namur, Strasbourg, Berlaymont... pour garder la pression sur le politique et surtout ne pas se faire oublier. La médiatisation du conflit ne résout peut-être pas le problème, mais fait en sorte qu'aucun responsable concerné ne peut le fuir. Qui aujourd'hui ne sait pas que les travailleurs d'Arcelor Mittal sont en difficulté ? Quelle personnalité politique concernée ne s'est pas exprimée sur le sujet ? Par contre, personne ne sait que Colgate Palmolive ferme son entreprise à Milmort. Résultat : en ce moment, les travailleurs se démènent, mais se sentent seuls.

Fermez les yeux et faites un vœu... Quel

Mon vœu serait tout simplement une société à visage humain, dans laquelle les fruits de la croissance seraient partagés entre tous. Tout le monde vivrait mieux.

Propos recueillis par Julie Coumont



Non Marchand

Le Non Marchand exige son Maribel

Alors que le Non Marchand est le seul secteur à convertir toutes les réductions de cotisations en création d'emplois, le gouvernement envisage de l'exclure de la nouvelle enveloppe d'exonérations fiscales. La CNE Non Marchand se mobilise pour récupérer sa part. Réponse attendue le 18 février 2013.

ous les deux ans, les interlocuteurs sociaux du groupe des dix (représentants des syndicats et du patronat) se réunissent pour discuter des mesures économiques et sociales à prendre pour le pays. Généralement, ces discussions aboutissent à un « accord interprofessionnel », qui s'applique à tous les travailleurs et allocataires sociaux. Cette année, le groupe des dix n'a pas conclu d'AIP, mais s'est tout de même accordé sur une série de mesures, qui seront soumises au gouvernement. Surprise : dans ces mesures, le Non Marchand est exclu d'un financement qui pourrait créer 1500 emplois via le Maribel social.

Déjà 20.000 emplois créés

Le Maribel social est né dans un contexte de réduction des cotisations patronales pour « relancer la compétitivité des entreprises marchandes », il y a un peu plus de 10 ans. Cette logique n'ayant aucun sens dans le secteur Non Marchand à l'époque (on ne parlait pas encore de compétitivité dans ce secteur), les représentants des travailleurs, du gouvernement et des employeurs ont décidé de verser ces réductions de cotisations patronales dans une cagnotte : un « fonds social » destiné à subsidier de nouveaux emplois. Lors de l'accord interprofessionnel 2009-2010, au Maribel social s'est ajouté le Maribel fiscal. L'objectif reste le même : créer de l'emploi supplémentaire. Mais cette fois, l'argent provient de la dispense du versement d'une partie du précompte professionnel pour les employeurs.

Ces nouveaux emplois visent, en principe, à diminuer la pénibilité du travail sur le terrain : face à la demande croissante, le Non Marchand a besoin de plus de bras. Dans ce schéma, les organisations syndicales ont un rôle prépondérant, car elles donnent leur accord sur l'attribution de l'emploi, contrôlent

l'augmentation du volume de l'emploi et le respect de l'objectif fixé. Le Maribel social et fiscal a ainsi permis de créer pas moins de 20.000 emplois et le Non Marchand s'avère être le seul secteur à atteindre l'objectif convenu.

Deux poids, deux mesures

Le gouvernement risque pourtant de planter un premier coup de couteau dans ce système. En effet, pour relancer à nouveau la compétitivité des entreprises, le groupe des dix envisage de nouvelles mesures de réduction des cotisations sociales, mais cette fois en excluant le secteur Non Marchand : les 370 millions d'euros de réductions supplémentaires seraient ainsi réservés au seul secteur Marchand, pourtant réputé pour convertir ces aides en dividendes pour les actionnaires. Bizarrement, lorsqu'il s'agit de bloquer les salaires au nom de la compétitivité, le gouvernement ne fait plus de distinction entre secteur Marchand et secteur Non Marchand!

Cette mesure est un non-sens. Certains secteurs du Non Marchand comme les maisons de repos, les soins à domicile ou l'accueil de l'enfance sont de plus en plus soumis à la commercialisation, notamment par l'investissement de groupes étrangers. Cette évolution entraîne déjà des conditions de travail obéissant au rendement avant tout. Si le Non Marchand ne peut plus bénéficier d'une aide directement et intégralement traduite en création d'emplois, la situation ne pourra qu'empirer.

La CNE réagit!

Après avoir reculé l'annonce de sa décision plusieurs fois, le gouvernement promet désormais une réponse pour le 18 février. En attendant, nos militants ont déjà fait part de leur mécontentement le 31 janvier dernier, en interpellant la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et le gouvernement. La FEB est sans surprise restée campée sur ses principes, affirmant que l'entièreté de l'enveloppe devait être attribuée au secteur Marchand. Côté politique, alors que le front commun avait invité le Premier ministre et tous les vice-premiers, seule la ministre Milquet était représentée ! Face à ce mépris, les militants du secteur ont promis de revenir, plus nombreux encore et jusqu'à ce que le gouvernement revienne sur sa position. Ils l'ont également rappelé lors de l'action du 5 février, avec le soutien de toute la CNE car le combat du Non Marchand nous concerne tous!

Retrouvez les vidéos et photos de toutes les actions sur notre site www.cne-gnc.
be.et.notre.page Facebook !

Brigitte Streel, Christine Close, Vera Hilt, Raymond Vrijdaghs

Attention Primes sydicales en socioculturel (329.02)

Du nouveau!

Depuis cette année, ce n'est plus le fonds social qui envoie aux employeurs le formulaire de prime syndicale pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté française. L'employeur doit faire copie de l'annexe de la CCT du 2 juillet 2012 et la remettre à chaque travailleur avec la fiche de paie du mois de janvier.

La CCT se trouve sur le site de la CNE:

http://www.cne-gnc.be/in-dex.php?m=151&n=2071



Temps partiel involontaire: comment obtenir plus d'heures?

e secteur de la distribution est l'un des plus grands utilisateurs de contrats de travail à temps partiel involontaire. Les avantages pour les enseignes sont clairs et elles le disent elles-mêmes : « C'est mieux de disposer de quatre bras que de deux », c'est-à-dire de deux contrats à 20 heures par semaine que d'un contrat temps plein à 35 heures

Pour les travailleurs, les inconvénients sont tout aussi limpides : insécurité d'emploi, précarité, flexibilité... Et ce n'est pas en cette période de discussions entre les interlocuteurs sociaux, notamment sur la réforme de la structure de l'emploi souhaitée par les employeurs, que le recours au temps partiel va diminuer.

Les revendications patronales sont simples : il leur faut encore plus de flexibilité! Les CDD en tout genre, les intérimaires et les étudiants ainsi que les CDI à temps partiel ne suffisent plus. Un refrain entendu mille fois : c'est une question de compétitivité à l'égard des concurrents. Mais personne ne peut vivre avec un contrat de 20 heures par semaine, personne ne peut s'en sortir en enchaînant les CDD. C'est pourquoi, dans les prochaines semaines, nous devrons nous battre tous ensemble contre cette dérégulation effrénée de l'emploi, totalement indécente.

Dans ce contexte et parce que nous savons que beaucoup de travailleurs à temps partiel méconnaissent les réglementations qui leur permettraient d'améliorer leur contrat, notamment dans les magasins franchisés, nous vous rappelons les droits que vous pouvez faire valoir.

Priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein

La CCT 35 (et 35bis) prévoit qu'un travailleur à temps partiel est prioritaire pour occuper un temps plein qui devient vacant. Le travailleur intéressé en informe son employeur, qui a pour obligation de l'informer de toute vacance d'un emploi temps plein.

Droit individuel à l'augmentation de contrat

Grâce aux heures complémentaires prestées: à défaut de conventions collectives conclues au sein d'une commission paritaire, le dépassement de l'horaire résultant d'heures de travail prestées peut donner lieu à une augmentation de contrat. Ainsi, si vous avez presté en moyenne au moins 1 heure complémentaire par semaine pendant les 3 derniers mois, vous avez le droit de demander une augmentation de votre temps partiel. L'adaptation ne peut pas, si le travailleur l'exige, se situer en-dessous de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant ce trimestre.

Attention : si vous travaillez dans une enseigne de la CP 312 (Hema, Carefour et Cora) ou de la CP 202 (Supermarchés), l'adaptation définie ci-dessus se fera sur base de 6

mois de prestations ininterrompues et non un trimestre.

Grâce à votre ancienneté:

- Si vous travaillez dans un hypermarché ou supermarché (CP 312 ou 202) :
 - Passage automatique de 18 à 20 heures par semaine si vous travaillez dans le cadre d'un CDI de 18 ou 19 heures et avez une ancienneté de 18 mois dans l'entreprise.

ΟU

- Passage automatique de 20 à 22 heures par semaine si vous travaillez dans le cadre d'un CDI de 20 ou 21 heures et avez une ancienneté de 3 ans dans l'entreprise.
- Si vous travaillez dans les CP 312, 202 ou 311 :
 - Passage de 22 à 24 heures par semaine si vous travaillez dans le cadre d'un CDI de 22 heures au moins et avez 5 ans d'ancienneté.

Si vous pouvez faire valoir une de ces réglementations, il convient de rédiger un courrier à destination de votre employeur et d'en garder copie. Si vous avez un délégué CNE dans votre entreprise, il peut vous aider à rédiger ce courrier. Si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à vous adresser au secrétariat de la CNE le plus proche de chez vous (www.cne-gnc.be/cne/contact).

Françoise Sensi



Comment profiter de vos quatre jours de formation professionnelle?

out employé d'une entreprise de la CPNAE a droit à 4 jours de formation pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013. Nous voici donc à michemin, l'occasion de rappeler comment en bénéficier!

Depuis des années, les partenaires sociaux de la Commission paritaire 218 soutiennent explicitement la confection de plans de formation en entreprise. Différentes modalités sont offertes aux employeurs pour la planification des jours de formation et les procédures divergent selon la situation de l'entreprise (présence ou non d'une représentation syndicale). Récapitulons.

1. Les entreprises ayant une représentation syndicale

Les entreprises ayant une représentation syndicale peuvent engager des négociations sur un plan de formation propre à l'entreprise qui réponde aux besoins spécifiques de l'entreprise. Des accords peuvent être pris en concertation concernant le contenu des formations, la planification et la transmission des jours de formation d'un employé à l'autre. Notre préférence va aux 4 jours de formation pour tous les employés.

Tout plan qui recueille l'approbation de la majorité de la représentation syndicale est un plan de formation propre à l'entreprise.

2. Les entreprises avec délégation syndicale, mais sans accord de formation

L'employeur peut toujours recourir au plan supplétif (élaboré au niveau sectoriel par le Cefora), mais s'il en a l'intention, il est tenu d'en informer la délégation syndicale au préalable. Rappelons par ailleurs que tout employé a droit à 4 jours de formation : aucune dérogation à cette règle n'est autorisée!

Les entreprises sans délégation syndicale

Ces entreprises peuvent d'abord recourir au plan supplétif (élaboré par le Cefora) et l'employeur peut transférer la moitié des jours de formation à d'autres collègues.



Celles-ci peuvent également adhérer à la Convention collective de travail relative à la formation par un engagement écrit, sans pour autant devoir souscrire au plan supplétif du secteur. Elles peuvent ainsi remplir leurs engagements en matière de formation par le biais des formations du Cefora.

Même s'il peut déroger dans certain cas au droit individuel, dans tous les cas l'employeur a la responsabilité de proposer les journées de formation pendant les heures de travail et doit communiquer son offre de formation à chaque travailleur de son entreprise avant le 31 décembre 2012.

Sans préjudice de l'application du plan de formation, lorsque l'employeur n'a pas

proposé de jours de formation avant le 31 décembre 2012, l'employé peut, avant le 31 mars 2013, lui en faire individuellement la demande écrite. Dans ce cas, l'employeur est tenu, avant le 30 avril 2013, de signaler par écrit à l'employé comment et quand il proposera les jours de formation pendant la durée de validité de la convention collective de travail.

Comment faire valoir ce droit en pratique?

Vous trouverez sur le site de la CNE, dans l'onglet CPNAE, une lettre standard que vous pouvez utiliser : http://www.cne-gnc.be/cpnae/vos-droits/formation-.

Martine le Garroy

C'est arrivé près de chez vous

UCB harmonise sa politique de protection de la maternité

Dans ses vœux pour 2013, la CNE vous souhaitait à toutes et tous un peu plus d'égalité. Le chemin est encore long, mais le syndicalisme aide à progresser dans cette voie. Commençons déjà par faire appliquer les droits que nous avons gagnés.

CB Pharma est une entreprise belge dans le secteur biopharmaceutique actif dans la recherche, le développement et la commercialisation des produits pharmaceutiques et biotechnologiques. Le site de production belge, à Braine-l'Alleud, s'étend sur 50 hectares et compte 20 bâtiments. 1500 personnes sont employées, dont Brigitte, Saïda et Claire. Elles travaillent dans trois bâtiments différents. Toutes trois sont enceintes, mais à l'époque, la situation varie d'une personne à l'autre. Brigitte apprend qu'elle va être écartée de son poste de travail. Son manager considère qu'une femme enceinte doit être écartée, victime d'une « maladie professionnelle ». Sans passer par la délégation syndicale (puisque Brigitte est considérée comme « en maladie »), ce manager la remplace par un travailleur intérimaire. Saïda est également écartée de son poste de travail initial. Elle travaille dans un autre bâtiment, avec un manager différent. Ce dernier lui a dit que, pour éviter les risques, il valait mieux

changer de poste de travail. Elle reste dans
le même bâtiment,
est maintenue au
travail et son bébé
encourt moins de
risques. Pendant
ce temps, Claire,
dans un autre
bâtiment, est tout
aussi enceinte

que Brigitte et Saïda. Sauf qu'elle poursuit son travail comme si de rien n'était. Son manager ne voit d'ailleurs pas pourquoi elle devrait être écartée puisqu' « on a toujours fait comme ça ».

Alors qu'elles sont toutes trois sur le même site, les politiques en matière de protection de la maternité sont différentes. Et ce sont les travailleuses qui en pâtissent. Brigitte doit être reconnue par le fond des maladies professionnelles. Si elle ne l'est pas, elle ne bénéficie pas d'indemnités de maladie. Et en plus de cela, ses jours d'écartement seraient comptabilisés comme faisant partie de son congé de maternité! Claire, quant à elle, est maintenue à son poste, même si la manipulation des produits comporte des risques pour son enfant.

Utilisons les outils dont on dispose!

L'arrêté royal du 02 mai 1995 concerne la protection de la maternité. Il contraint notamment l'employeur, en compagnie du médecin du travail et du CPPT, à évaluer les risques du poste de la travailleuse.

Forte de cet arrêté, l'équipe syndicale amène le point au comité du CPPT pour alerter sur la problématique, tant de discrimination (dans le cas de Brigitte), que de risques encourus (dans le cas de Claire). Un groupe de travail est mis en place.

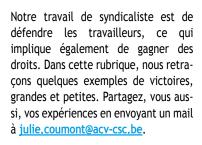
Après discussions, le médecin du travail (interne à UCB) donne ses conclusions. Dorénavant, grâce à l'intervention de l'équipe

ployeur doit identifier, avec l'aide du médecin du travail et du CPPT, les postes acceptables et appropriés aux femmes enceintes. Autant que possible, la travailleuse sera maintenue à son poste, moyennant examen préalable des risques et adaptation de son poste en fonction de ces risques. Chaque département doit pouvoir proposer un travail scientifico-administratif à la travailleuse (par exemple, préparation et rédaction d'articles scientifiques ou de brevets, application de calculs théoriques, encodage de données, archivage). Enfin, cette procédure, basée sur l'arrêté royal sur la protection de la maternité, doit être transcrite de façon à ce que chaque manager puisse l'appliquer, peu importe le bâtiment dans lequel il se

Aujourd'hui, le travail de l'équipe syndicale a porté ses fruits et la procédure chez UCB est d'application depuis plus d'un an.

Souvent, nous avons l'impression que le droit n'est pas du côté des travailleurs. C'est en partie vrai. Mais parfois - généralement lorsque les travailleurs ont lutté pour - le droit nous défend et c'est à nous, aux affiliés, aux délégués, aux permanents de faire respecter son application, partout. Faire respecter nos droits, ce n'est pas toujours agréable. Cela se fait souvent au prix d'une forte résistance. Mais c'est le prix d'une avancée vers davantage d'égalité.

Nic Görtz Remerciements à Nathalie Bosman Déléguée chez UCB Pharma





Ça se joue en Europe

Les restructurations deviendront-elles socialement responsables ?

Le Parlement européen émet des recommandations pour « anticiper » les restructurations d'entreprises.

Comme beaucoup d'autres pays européens, la Belgique vit au rythme des restructurations d'entreprises, avec des effets dramatiques pour les travailleurs et les territoires menacés de désertification économique. Le Parlement européen s'est récemment saisi du sujet. Il avance une série de propositions en vue « d'anticiper et de gérer les restructurations ».

e nombre de restructurations d'entreprises explose en Europe. Sur la seule semaine du 14 au 23 janvier 2013, 10 restructurations majeures ont été enregistrées en Europe, débouchant sur 13.000 destructions d'emplois annoncées. Et c'était avant qu'Arcelor Mittal n'annonce sa décision de supprimer 1300 emplois à Liège... Dans le même temps, le Parlement européen sort un ensemble de recommandations sur la gestion des restructurations et demande à la Commission d'en faire un acte législatif. Le but n'est pas de s'opposer frontalement aux restructurations d'entreprises. Les parlementaires notent que le nombre de restructurations ne cesse d'augmenter et que cette tendance va continuer. Il ne s'agit pas non plus d'entrer dans le débat sur la politique industrielle ou encore les renationalisations d'entreprises. Il s'agit plus modestement de voir quelles méthodes peuvent être développées pour que les travailleurs n'encaissent pas de plein fouet les restructurations. Selon les parlementaires, les incidences des restructurations sont atténuées lorsque les entreprises développent en permanence les qualifications et l'« employabilité » de

leurs travailleurs. Lorsque la restructuration survient, les travailleurs ont alors plus de chances de retrouver un emploi. Le maîtremot de la proposition du Parlement est dès lors l'anticipation. Les entreprises, en coopération avec les travailleurs et les pouvoirs publics, sont invitées à mettre en œuvre une « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Quels sont les nouveaux métiers qui émergent ? Quelles formations mettre en place pour permettre aux travailleurs qui perdent leur emploi d'entrer dans ces nouveaux métiers ? Les parlementaires estiment par ailleurs qu'un dialogue social, « basé sur la confiance mutuelle(...) constitue le meilleur moyen de trouver des solutions consensuelles et des approches communes ». Ce dialogue est nécessaire en amont, pour permettre aux travailleurs d'entrer dans une démarche de formation tout au long de la vie; et au moment des restructurations, afin de trouver des alternatives aux suppressions d'emplois : réduction du temps de travail, renégociation des conditions de travail, reclassements internes ou externes...

Dans le bon sens, mais pas assez loin

L'idée de mieux anticiper les restructurations grâce à un meilleur dialogue social au sein des entreprises est défendue depuis longtemps par le mouvement syndical¹. Mais celui-ci souligne aussi les difficultés qui empêchent la concrétisation d'un tel objectif. Un obstacle majeur est celui de la « financiarisation » croissante des entreprises. Si les restructurations se multiplient, c'est qu'elles sont devenues un instrument « banal » pour accroître le cours en Bourse de l'entreprise et les revenus des actionnaires. Jamais la voix des actionnaires n'a autant pesé qu'aujourd'hui dans les choix stratégiques des entreprises. Ils réclament toujours plus de profits, à très court terme. Et les dirigeants d'entreprises sont d'autant plus enclins à les satisfaire que leur rémunération est aujourd'hui largement constituée d'actions de l'entreprise. Les travailleurs sont alors souvent réduits à une simple variable d'ajustement : licenciements boursiers, pression sur les salaires, substitution d'emplois temporaires aux emplois stables... Les parlementaires européens semblent d'ailleurs en être conscients². Dans ces conditions, l'idée exprimée par le Parlement européen de « mettre les ressources humaines au cœur du développement stratégique des entreprises » paraît très théorique. Sans un rééquilibrage des rapports de forces en faveur des travailleurs au sein des entreprises, un tel objectif semble inatteignable. Pour brider le pouvoir des actionnaires, différentes pistes existent, telle que la limitation des rémunérations en actions des dirigeants d'entreprise ou l'interdiction des licenciements boursiers. Plus fondamentalement, il faut réinventer la négociation collective, en renforçant le pouvoir d'intervention des travailleurs dans les choix stratégiques des entreprises. Contrairement aux actionnaires, les travailleurs ont intérêt au développement à long terme de leur entreprise. Il faut donc renforcer les moyens légaux pour qu'ils puissent le faire. Les recommandations du Parlement européen vont dans le bon sens. Elles ne pourront cependant se concrétiser sans remettre le travailleur au centre du système. La démocratie économique est à réinventer.

Etienne Lebeau

¹ Cf. le dossier de la CSC, Anticiper les restructurations : incantation ou vrai remède ?

^{2 «} En raison des changements radicaux effectués dans les stratégies économiques, une réorientation massive s'est opérée, au cours des trente dernières années, de l'économie réelle vers l'économie financière ».

Vert le social

Les agrocarburants : une énergie en déroute

A l'heure où l'on compare les gaz de schiste à un nouvel eldorado pour résoudre les besoins en énergie, il n'est pas inutile de revenir sur la question des agrocarburants, une autre fausse bonne idée...

ls allaient permettre de surmonter le « pic pétrolier » et de limiter les émissions de gaz à effet de serre dans les transports, tout en faisant tourner le moteur de la mondialisation marchande. Entre 2000 et 2008, la production d'agrocarburants a triplé, stimulée par la volonté de l'Union européenne d'incorporer 10% d'énergies renouvelables dans ses transports d'ici 2020 et cela, malgré un coût supérieur à celui des carburants fossiles.

Soutenues par différents types de soutien public (réduction des taux d'accise, aides régionales à l'investissement, certificats verts), des unités et des surfaces de production ont ainsi vu le jour dans l'UE. La Belgique elle-même a créé au prix fort 400 emplois dans le secteur en 2006. Les producteurs étasuniens, argentins ou indonésiens n'étaient pas en reste, qui consacraient d'énormes surfaces à ces productions dites « énergétiques ».

Une énergie « renouvelable »?

Mais l'enthousiasme a vite fait place au scepticisme, puis à l'indignation. Non seulement ces agrocarburants contribuent à la hausse mondiale des prix alimentaires constatée depuis 2007, mettant en difficulté les éleveurs du Nord et les populations du Sud, mais ils feraient pire que mieux en matière de lutte contre le réchauffement cli-

matique! Leur culture se substitue, en Asie notamment, à des terres boisées de haute valeur biologique et nécessite de surcroît de nombreux intrants (engrais, amendements, produits phytosanitaires...).

Il faut 200 kilos de céréales pour nourrir un individu pendant un an. Avec la même quantité de céréales, on produit entre 50 et 75 litres de bioéthanol.

L'Union européenne elle-même reconnaît aujourd'hui l'impact négatif de sa politique de soutien. Un projet prévoit même de limiter à 5% en 2020 le poids dans les transports des carburants issus de cultures vivrières dits de première génération, qui seraient défavorisés par rapport aux agrocarburants de deuxième génération (notamment basés sur les déchets de l'agriculture et dès lors pas en compétition avec les productions alimentaires).

Y a-t-il de bons agrocarburants?

Cette mesure a été bien accueillie par la Plate-forme souveraineté alimentaire (PFSA), qui souligne que tous les agrocarburants ne sont pas à bannir, dès lors qu'ils sont « produits en Europe en fonction d'excédents agricoles temporaires, produits avec des pratiques agricoles durables, sans augmenter notre dépendance alimentaire et sans effet indirect », tout en notant « qu'ils sont extrêmement rares ». Mécaniquement, le fait de réserver une partie croissante de la production locale au biodiesel (dominant

C'est certain,
la planète a besoin
d'un autre modèle de
société que le nôtre. Vert le
social vous présente les pistes
pour une transition écologique...
juste et solidaire. Relevons le
défi environnemental
par le social!

le marché européen) exerce une pression sur les prix. De plus, même avec des cahiers de charges sévères, on constate que l'industrie agroalimentaire, privée des productions locales (graines de colza et de tournesol

> produites dans l'UE), se tourne vers l'huile de palme d'Indonésie et de Malaisie, « principal vecteur de la déforestation » et responsable de problèmes sanitaires. Cette politique entre en conflit direct avec le

respect de grands engagements internationaux de la Belgique en matière de respect des droits humains et environnementaux. La PFSA préconise donc de supprimer les politiques de soutien et les objectifs d'incorporation.

Les limites du « capitalisme vert »

Le problème des agrocarburants démontre toutes les limites et les contradictions du « capitalisme vert » en termes de transition écologique. La mobilité est une demande essentielle dans une économie exposée à la compétition mondiale. La seule politique durable en la matière doit pourtant viser à réduire la demande de transport en la rationalisant et en la collectivisant au maximum, tout en améliorant radicalement l'efficacité énergétique des véhicules. En bref, il ne suffit plus, face aux catastrophes écologiques et à leurs conséquences humaines, de changer de carburant, mais le moteur même de notre économie.

Hugo Martin



Infos services



Offres d'emploi

La CSC de Charleroi-Sambre & Meuse constitue une réserve de recrutement de permanent propagandiste interprofessionnel (PPI)

Tâches principales : propagandiste ; recrutement de militants ; animation syndicale de groupes spécifiques ou locaux ; formation syndicale des délégués d'entreprise.

Profil: sensibilité à l'organisation, intérêt pour le monde du travail et de l'entreprise; capacité de jugement et capacité décisionnelle; capacité à proposer des solutions; aptitude à la communication, qualité d'animateur; capacité rédactionnelle, de lecture ou de synthèse; résistance au stress; capacité à planifier et à organiser son travail; flexibilité et capacité d'adaptation; capacité à engager et à mobiliser, qualités de leadership; coaching de groupe; facilité d'intégration dans une équipe.

Conditions : adhérer et défendre les valeurs de la CSC et du MOC ; permis de conduire B ; diplôme d'enseignement supérieur non universitaire OU expérience équivalente avec CESS ; grande disponibilité en soirée et le weekend.

Pour offre détaillée, voir notre site : www.csccharleroi.be Candidatures et CV à envoyer pour le jeudi 28 mars 2013 au plus tard à CSC Charleroi-Sambre&Meuse - Céline Gobert, GRH - Rue Prunieau, 5 - 6000 Charleroi.

Les candidats seront soumis à une épreuve écrite et orale.

Indexations

Tout savoir sur l'index?

Consultez notre dossier dans le Droit de juin 12, téléchargeable sur www.cne-gnc.be vos droits

N° CP*	Janvier 2013
203	Employés des carrières de petit granit
	Salaires précédents x 1,01
3 07	Agences d'assurances
	Salaires précédents x 1,02
326	Industrie du gaz et de l'électricité
	Salaires précédents x 1,001001 ou traitements de base janvier 2012 x 1,1997
330.03	Sous-commission paritaire pour les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire
	Salaires précédents x 1,02

Augmentations conventionnelles

Les syndicats négocient également des augmentations salariales par secteur. Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si elles ont bien été prises en compte.

N° CP* Janvier 2013

219 Organismes de contrôle agréés

Uniquement pour les employés barémisés : réforme des barèmes liés à l'âge : prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 31.12.2013: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle.

322 Travailleurs intérimaires dans l'industrie alimentaire

Introduction prime pension de la CP 220 : l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 220 (industrie alimentaire) une prime de 0,54 % (employé) de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2013.

326.00 Industrie du gaz et de l'électricité

Uniquement pour les travailleurs barémisés qui sont engagés avant le 01.01.2002 : prime annuelle de 1.098,70 EUR (comprend la somme de l'allocation mensuelle, de la prime de gel et de productivité). Paiement avec le salaire de février.

La CSC Mons-La Louvière recrute de(s) permanent(s) propagandiste(s) interprofessionnel(s)

Tâches principales : animation et développement de l'action syndicale.

Profil: Intérêt pour le monde du travail et de l'entreprise, connaissance des matières socio-économiques, capacités de lecture, de synthèse et de rédaction de gestion administrative, de gérer des projets et mener des campagnes d'information, de communication; qualité d'animateur, esprit d'équipe, créativité, avoir une connaissance de base en législation sociale est un atout.

Conditions: adhérer, connaître les valeurs de la CSC et du MOC, savoir s'intégrer dans une équipe, une expérience dans une organisation de jeunesse, sociale ou d'éducation permanente est un atout, disponibilité en soirée et le week-end, résistance au stress, être en possession d'un permis de conduire B, maîtriser les nouveaux moyens de communication, connaissance des logiciels les plus utilisés, connaissance de la deuxième langue nationale et de l'anglais est un atout.

Les candidatures écrites doivent parvenir par courrier à Jean-Marc Urbain - Secrétaire Fédéral CSC, Rue Claude de Bettignies 10-12 7000 Mons ou par mail (larrigo@acv-csc.be) avant le 22 février 2013 Rue Claude de Bettignies 10-12 - 7000 Mons.

Veuillez prévoir que l'épreuve écrite aura lieu le 01/03/2013 au siège de la fédération (un courrier vous sera envoyé). En cas de réussite, une épreuve orale sera programmée.

C'est plus grave qu'on vous le dit (... mais on peut s'en sortir!)

« Ça va mieux »... « On sent un frémissement de reprise économique »... « L'essentiel de la crise est derrière nous »... et bla bla bla. A écouter nos ministres, et les « experts » qui leur cirent les pompes été comme hiver, il n'y aurait plus trop d'inquiétudes à se faire

Vous vous frottez les mains, vous vous dites « Chouette! Ils vont annuler leurs absurdes mesures d'austérité, ils vont réinvestir dans les services publics, l'école, les énergies renouvelables ; ils vont recréer des dizaines de milliers d'emplois... ». Vous n'y êtes pas du tout. Leur optimisme apparent n'est là que pour nous faire croire qu'on peut continuer comme ça sans réorienter le système. Sans taxer les grandes fortunes. Sans enquêter sur les causes réelles de la dette publique. Sans juger les dirigeants bancaires et politiques qui sont responsables de la crise. Sans imposer des limites au pouvoir des actionnaires, à qui aujourd'hui tout est permis. Bref: pour que, durant la crise, leurs affaires continuent, et que les privilèges accumulés continuent à s'accumuler.

La réalité est tout autre.

La dette publique belge va repasser en 2013 au-dessus de la barre des 100% du PIB - ce qui n'était plus arrivé depuis longtemps. Le gouvernement veut nous endormir en nous assurant que ce n'est pas grave, car « les taux d'intérêts sont bas » : mais comme on n'a rien changé au mode de refinancement de la dette, on dépend toujours entièrement « des marchés » (lisez : les banques. Celles qu'on a sauvées avec nos impôts). Qu'arrivera-t-il le jour où ces « marchés » décideront que les taux remontent ?

L'emploi s'effondre. Le nombre de faillites est passé de 8400 en 2008 à plus de 11000 en 2012, et on prévoit que ça s'aggravera encore. Dans certaines régions ou quartiers, le chômage des jeunes commence à faire penser aux situations espagnole ou grecque.

On essayera de nous rassurer avec des précisions de croissance optimistes... Croissance qui est supposée guérir toutes les maladies de cette société de plus en plus injuste. Nous devrons un jour revenir sur cette évidence que la croissance est devenue une drogue dont nous dépendons toujours davantage, mais qui nous détruit à long terme. En attendant, il faut quand même rappeler nos dirigeants à la décence. S'abriter derrière le « retour de la croissance pour 2014-2015 », c'est nous prendre pour des cons. Ces mêmes prévisionnistes annonçaient il y a 18 mois une croissance de 2,1% en 2013 ; il y a un an, ils revoyaient ce chiffre à 1,3% ; aujourd'hui ils pensent que ce sera 0,2%. Et la réalité fera de leurs certitudes successives ce qu'elle a toujours fait : les ignorer. Mais eux continueront à nous endormir avec des surlendemains qui chantent, pour nous convaincre que, de catastrophe en catastrophe, ils maîtrisent

la situation, que demain on rasera gratis, et que nous devons surtout ne rien faire - rien d'autre que de rester devant la télé, à les écouter nous endormir.

* *

La vérité est que le chemin de l'austérité choisi par tous les dirigeants européens, et par notre gouvernement libéral-libéral, nous conduit à l'abîme. L'austérité a mené le monde à la dépression et à la guerre après la crise de 1929 ; elle a échoué en Grèce (où elle a fait exploser la dette et les déficits) ; elle échoue en Espagne, au Portugal, au Royaume-Uni... Elle commence à détruire l'essentiel de nos richesses et de nos droits en Belgique.

Pourtant, on peut s'en sortir. Sans qu'il faille attendre un sauveur suprême, ni la révolution mondiale, ni le jour où les fauteurs de crise se repentiraient et nous rendraient l'argent.



Le Collectif Roosevelt 2012 a réuni dans un petit livre 15 mesures simples, qui n'ont rien de bolchévique : elles relèvent plutôt d'une approche sociale et démocratique assez classique, mais clairvoyante et honnête. Deux qualités qui semblent avoir totalement disparu des partis de gouvernement actuellement au pouvoir en Europe. Si l'on veut réellement défendre les droits des travailleurs (et ceux des PME, des indépendants, des pouvoirs publics...) contre ceux

des banques et des multinationales, il suffirait d'appliquer des mesures de ce type. Mais il faudrait le faire vite.

Or notre gouvernement ne le fera pas. Pas sans qu'il sente que le peuple l'exige. C'est pour cela que la manifestation nationale du 21 février est si importante (pages 6 et 7) : nous serons des milliers à revendiquer la liberté de négociation collective, une taxe sur les grandes fortunes, et un bon préavis pour tous (unique instrument de la sécurité d'emploi). Trois mesures urgentes pour rompre avec l'austérité. Espérons que ce gouvernement nous entende, qu'il ne pousse pas les travailleurs vers la radicalisation et la grève générale...

Dans tous les cas, nous sommes prêts.

Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général

