

Le droit de l'employé



Actualité

Les jeunes en stage
d'insertion entrent dans
le carrousel de l'activation

Chronique juridique

Le reclassement
professionnel

Série élections 2014

Votez pour l'éducation

www.cne-gnc.be

FEVRIER 2014 n° 2

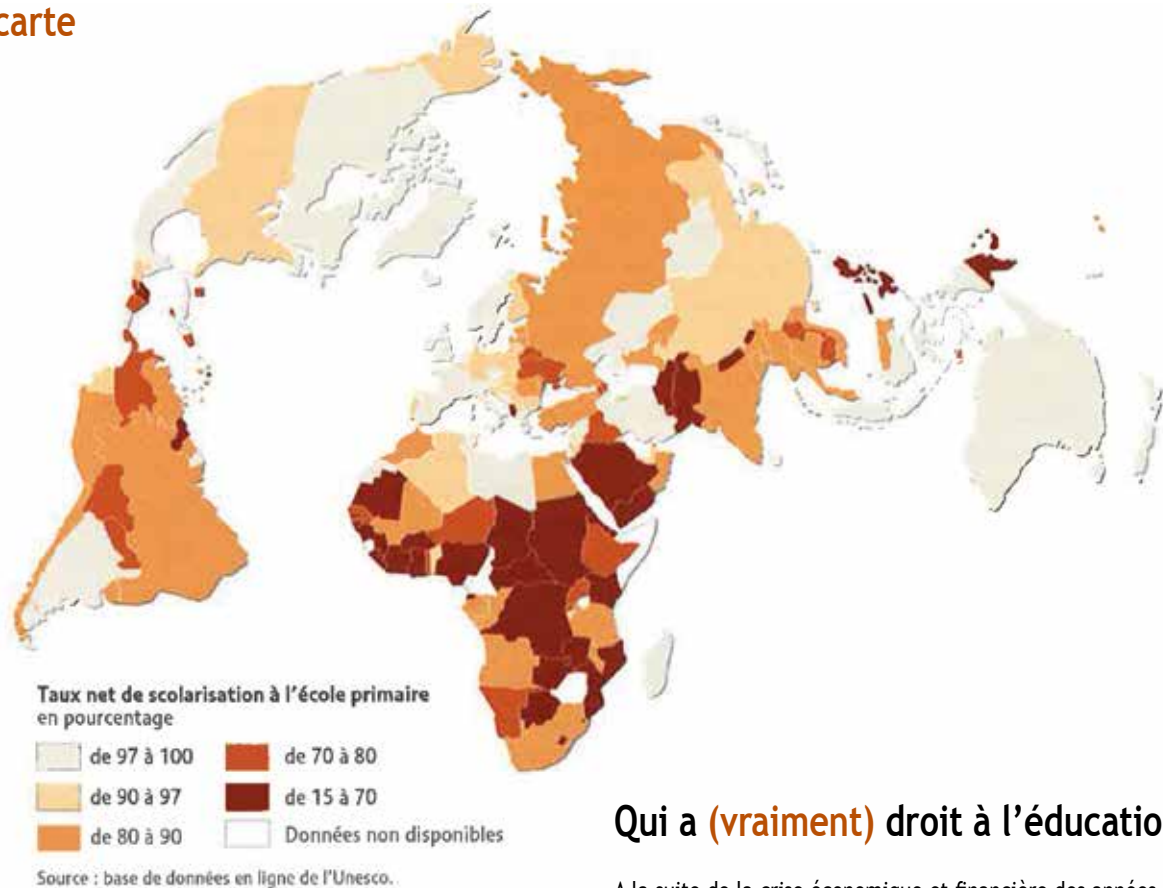
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat administratif: 52 avenue Robert Schuman - 1400 Nivelles

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

A la carte



Participez à la création d'une nouvelle banque

La NewB relance sa campagne pour recruter de nouveaux coopérateurs. Plus d'infos sur www.jeprendspart.be


Qui a (vraiment) droit à l'éducation ?

A la suite de la crise économique et financière des années 80, les plans d'austérité imposés aux Etats endettés d'Afrique, d'Asie et d'Europe de l'Est par le FMI et la Banque mondiale ont laminé les budgets des services publics. Parmi les reculs sociaux entraînés par cette politique, on observe une déscolarisation massive. La crise de 2008 offre la même occasion à la troïka : aujourd'hui ce sont les pays européens qui se voient sommés de réduire le budget de leurs services publics, et leurs enfants qui risquent d'être privés d'école. Lisez notre dossier « Votez pour l'école » en page 6 pour connaître les enjeux des prochaines élections en matière d'enseignement et formation.

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique
Le reclassement professionnel

6 Série élections 2014 
Votez pour l'éducation
La Communauté, doit mieux faire
L'Europe de l'austérité compromet
l'éducation des ses jeunes

10 Non Marchand
Formation : un nouveau projet

11 Ça se joue en Europe
La directive détachement :
dumping social contre Europe sociale

12 Actualité

Les jeunes en stage d'insertion
entrent dans le carrousel de l'activation

14 Services

L'index de janvier - Infos services

15 L'indexation automatique des salaires :
une protection à renforcer !

16 Editorial

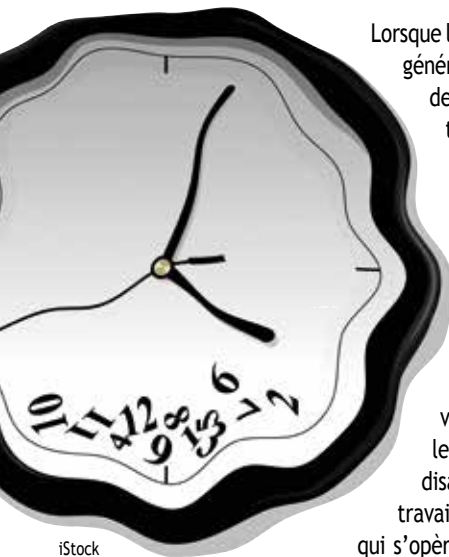
Trois questions sur un naufrage en cours

Le ver est dans les SAC

La CSC et la FGTB ont déposé un recours devant la Cour constitutionnelle pour annuler la loi sur les sanctions administratives communales (SAC). Modifiée le 1er janvier dernier, cette loi permet aux communes d'infliger aux citoyens une amende pour le motif très vague de « troubles de l'ordre public » dès l'âge de 14 ans. Les interdictions (comme le lancer de boules de neige !) pouvant donner lieu à une amende SAC sont lourdement contestées depuis des mois. Cette nouvelle loi risque, en outre, de brider la liberté de mouvement des travailleurs : un bourgmestre pourra très facilement décider, de manière unilatérale et sans avertissement, d'une interdiction de lieu public. Le Conseil d'État a d'ailleurs fait remarquer que cette disposition ne répond pas à l'exigence de précision prescrite par la Convention européenne des droits de l'Homme.



Motus et bouche ouverte



Lorsque le patronat parle de **flexibilité**, c'est généralement pour plaider en faveur de règles « plus souples », « s'adaptant facilement à l'évolution de la société ». En matière de contrat, par exemple, la flexibilité permet aux employeurs d'embaucher, et surtout de licencier, sans trop de conséquences : mini-préavis, mini-indemnités, mini-formalités. Même logique pour les horaires flexibles : les travailleurs prestent à la demande de leur patron. Derrière cette vision soi-disant moderne de l'organisation du travail, c'est une véritable **dérégulation** qui s'opère. Son objectif : diminuer les protections sociales, en les supprimant ou en les rendant

inefficaces, de manière à revenir à la situation où un travailleur fait face seul à l'employeur dans une relation de dépendance. La flexibilité constitue donc en réalité un fameux bond en arrière. Dans un style plus poétique, Lacordaire confirme : « *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime, et la loi qui affranchit* ».

Le chiffre

100.000 Tous profils de travailleurs sans emploi confondus, nous estimons à 100.000 le nombre de personnes qui seront sanctionnées ou exclues du chômage entre janvier 2014 et janvier 2015. Environ 50.000 jeunes seront exclus des allocations d'insertion au 1er janvier 2015 ; l'autre moitié sera sanctionnée via le durcissement des mesures appliquées par l'ONEM. La CSC demande un moratoire sur ces mesures qui s'attaquent aux chômeurs sans s'attaquer au chômage. *Vous êtes en stage d'insertion ? Lisez notre article en page 12 pour connaître les gestes qui sauvent.*

Envie de travailler à la CSC ?

La CSC Charleroi - Sambre & Meuse embauche **un ou une juriste à temps plein** sous contrat à durée déterminée de 6 mois. Les candidatures sont ouvertes jusqu'au 28 février 2014. Plus d'infos sur www.cscharleroi.be.

La CSC Hainaut occidental recrute **un ou une responsable syndicale** pour son service frontalier. Le CV accompagné d'une lettre de motivation sont à adresser à Michel Dorchie - avenue des Etats-Unis 10/1 à 7500 Tournai pour le 18 février 2014 au plus tard.

Des épreuves de sélection auront lieu durant la matinée du 28 février 2014. Plus d'infos dorothee.peeters@acv-csc.be

CNE L'avenir a son syndicat

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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck
52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91


Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • Danielle Ernotte • Jean-Benoît Maisin • Etienne Lebeau • Nabil Sheikh Hassan • Felipe Van Keirsbilck
Cécile Van Wymersch

Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

 Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

 @CNEGNC

Le reclassement professionnel

Le reclassement professionnel vise à aider les travailleurs licenciés à retrouver du boulot. C'est un mécanisme qui existe depuis les années 2000. Depuis peu, il concerne tous les travailleurs, même les plus jeunes. Dans un contexte où aucun atout n'est de trop pour retrouver un emploi après un licenciement, mieux vaut connaître ses droits. Le point sur la question.

Le reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils de guidance. Il vise à permettre à un travailleur licencié de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Le but est donc d'aider le travailleur licencié à retomber sur ses pattes. Dans le jargon, on parle aussi d'« outplacement ».

Le reclassement, c'est pour qui ?

Depuis le 1er janvier 2014, une nouvelle règle existe : si vous êtes licencié et que vous avez droit à un préavis de 30 semaines ou plus, votre employeur est tenu de vous proposer une procédure de reclassement professionnel. Le fait que le préavis soit presté ou payé n'importe pas. Le reclassement concerne aussi les travailleurs du sec-

teur public. L'employeur n'est toutefois pas obligé de proposer un reclassement si vous êtes licencié pour motif grave.

L'ancienne obligation existe toujours. Elle concerne le travailleur âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement, qui compte une année d'ancienneté au moins et qui n'est pas licencié pour motif grave. Donc, si vous êtes licencié moyennant un préavis de moins de 30 semaines, mais que vous avez 45 ans au moins et l'ancienneté requise (1 an), votre employeur est aussi tenu de vous offrir un outplacement.

En revanche, si vous étiez engagé pour moins d'heures qu'un mi-temps, avez atteint l'âge de 60 ans ou bénéficiez de la pension, vous ne recevrez pas automatiquement une offre de reclassement, mais l'employeur est obligé de vous l'offrir si vous la demandez.

Qui l'organise ?

Trois cas de figure existent. Dans certains cas, l'outplacement est organisé par le secteur d'activité. On retrouve cette situation dans la CPNAE (CP 218), le commerce international (CP 226), le secteur socio-culturel (CP 329) ou, encore, les assurances (CP 306). Mais souvent, c'est le bureau spécialisé d'une entreprise de ressources humaines qui sera chargé de réaliser le reclassement professionnel. Il doit alors s'agir d'un service agréé. Enfin, parfois, le travailleur suit une procédure de reclassement dans une cellule de reconversion. Il s'agit souvent de cas de restructurations d'entreprise (voir plus bas).

Qu'y a-t-il dans le reclassement ?

Le reclassement que l'employeur propose doit répondre à des critères précis. La procédure doit prévoir au moins :

- un bilan personnel professionnel
- une assistance psychologique si vous en faites la demande
- l'élaboration d'un plan d'action
- une aide logistique et administrative.

La procédure de reclassement que l'employeur propose doit tenir compte de votre âge et vos qualifications. Quand l'employeur fait l'offre, celle-ci doit aussi préciser les méthodes utilisées, la date de début, le programme, le lieu du reclassement. Elle doit enfin préciser s'il s'agit d'une procédure de reclassement individuelle ou en groupe.

Si le reclassement est organisé par une entreprise spécialisée, vous devez vous rendre dans les locaux de l'entreprise. Les frais de déplacement sont à votre charge. Pas question, cependant, de vous faire traverser la moitié du pays pour suivre un reclassement : le lieu du reclassement doit se trouver à une distance raisonnable de votre domicile.



Parmi les travailleurs affiliés à la CNE, les plus concernés par les mesures de reclassement professionnel sont les vendeurs.

Attention : les obligations du service qui fournit le reclassement sont bien définies. Entre autres, il doit respecter la vie privée du travailleur. Par exemple, il ne peut pas communiquer des informations vous concernant à d'autres personnes. Il doit aussi vous remettre votre dossier si vous le réclamez.

Qui paie le reclassement ?

Vous ne devrez jamais déboursier de l'argent pour suivre un reclassement. En cas de préavis presté ou si vous avez obtenu un reclassement sur base de l'ancienne règle (45 ans ou plus), le reclassement est entièrement à charge de l'employeur.

La situation est différente si vous bénéficiez d'une indemnité de préavis de 30 semaines ou plus. L'employeur peut, dans ce cas, utiliser une partie de l'argent pour payer l'outplacement. Concrètement, l'équivalent en argent de 4 semaines de préavis sera retiré de votre indemnité de licenciement.

Est-il possible d'éviter de perdre 4 semaines de préavis ? Oui, en refusant le reclassement. C'est possible jusqu'au 31 décembre 2015. Par la suite, le reclassement ne pourra plus être refusé. Mais attention : déjà aujourd'hui, refuser une procédure de reclassement peut avoir des conséquences négatives sur le chômage ! L'ONEM (l'office de l'emploi) a la possibilité de vous sanctionner si vous avez 45 ans ou plus.

Comment se déroule le reclassement ?

En cas de préavis payé, l'employeur doit faire l'offre de reclassement par écrit dans les quinze jours qui suivent votre licenciement. Attention ! Si l'employeur ne fait pas cette offre, vous devez lui rappeler ses obligations par écrit dans les 39 semaines qui suivent cette période de quinze jours. Si vous prestez votre préavis, votre employeur

{ EN BREF }

Sous certaines conditions, les travailleurs licenciés peuvent bénéficier d'un accompagnement pour trouver un nouvel emploi. Les obligations des employeurs sont bien définies. Une procédure particulière est prévue en cas de restructuration.

a 4 semaines à partir du licenciement pour faire cette offre. S'il ne le fait pas, vous avez 4 semaines pour le lui rappeler.

Dans tous les cas, lorsque l'employeur fait l'offre de reclassement, vous avez 4 semaines pour l'accepter ou la refuser. La réponse doit être donnée par écrit.

Le reclassement dure 60 heures, réparties sur 12 mois. Trois périodes sont prévues : pendant les 2 premiers mois, vous avez droit à 20 heures de reclassement. Du troisième au sixième mois, vous avez droit à 20 heures également. Du septième au douzième mois, vous avez droit aux 20 heures restantes.

À tout moment, vous pouvez avertir votre employeur que vous avez trouvé un nouvel emploi ou que vous vous engagez comme indépendant. Cet avertissement doit se faire par courrier recommandé ou par écrit, avec un double signé par l'employeur pour réception. Le reclassement est alors interrompu.

Toutes les communications que vous adressez à l'employeur dans le cadre du reclassement doivent être faites par courrier recommandé ou par écrit, avec un double signé par l'employeur pour réception. L'employeur, lui, doit communiquer par courrier recommandé.

Et si je travaille pendant la durée de mon préavis ?

Souvent, l'employeur oblige le travailleur à prester tout le préavis. Vous ne recevez dans ce cas aucune indemnité. Devez-vous alors attendre la fin des prestations de travail avant de commencer le reclassement ? Non, une fois que la décision de licenciement est connue, il n'y a pas de temps à perdre. C'est pourquoi il est possible de suivre la procédure pendant le préavis.

Si vous êtes licencié et que vous prestez le préavis, vous pouvez vous abstenir du travail pendant un jour ou deux demi-jours par semaine pour suivre une procédure de reclassement. L'employeur doit maintenir l'entièreté de votre rémunération. Attention, si vous utilisez ces moments pour le reclassement, il ne sera pas possible de prendre en plus des demi-jours pendant l'horaire de travail pour rechercher un nouvel emploi.

Dans le cas d'une restructuration

Si les choses vont mal pour votre entreprise et que de nombreux licenciements ont lieu, il est possible que vous soyez dans une situation de licenciement collectif. Dans ce cas, tous les travailleurs ont droit à une procédure de reclassement. Les critères d'ancienneté dans l'entreprise ou d'âge n'interviennent plus.

L'entreprise occupant au moins 20 travailleurs et qui procède à un licenciement collectif doit créer une cellule pour l'emploi. Au lieu de mettre en place sa propre cellule, l'employeur peut aussi collaborer à une cellule de reconversion régionale pour l'emploi. Tous les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration doivent s'inscrire dans la cellule pour l'emploi qui doit les accompagner dans leur recherche d'un nouvel emploi. Cette cellule doit veiller à l'exécution des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration et faire une offre de reclassement à chaque travailleur.

Jean-Benoît Maisin

[REFLEXES]

- Effectuez toutes les démarches par écrit, avec double signé par l'employeur pour réception. Vous aurez ainsi une trace de toutes les communications.
- En cas de licenciement, vérifiez si vous avez droit à un reclassement. Dans certains cas, votre employeur est tenu de vous faire une offre endéans un certain délai. S'il ne respecte pas ce délai, rappelez-lui ses obligations.
- Dans d'autres cas, c'est vous qui devez demander ce reclassement.
- Une fois l'offre reçue, vérifiez qu'elle répond à toutes les exigences de contenu. Si ce n'est pas le cas, signalez-le à votre employeur.
- Si vous souhaitez interrompre le reclassement à la fin d'une période, avertissez votre employeur.
- Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouvez refuser un reclassement. Cependant, si vous ne trouvez pas directement un nouvel emploi, vous risquez une sanction de l'ONEM si vous avez 45 ans ou plus. En cas de restructuration, par contre, vous êtes tenu de vous inscrire à la cellule de l'emploi mise en place.



Votez pour l'éducation

En mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un enjeu de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En février, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent l'enseignement et la formation.

« Ouvrez les écoles, vous fermerez les prisons », disait Victor Hugo. L'importance de l'instruction pour construire une société harmonieuse n'échappe à aucun parti. Mais au niveau européen, les politiques d'austérité compromettent les politiques d'éducation. Et en Belgique, notre enseignement reste l'un des plus inégalitaires.

La Communauté, doit mieux faire

Le bulletin de la Fédération Wallonie-Bruxelles est plutôt mauvais. La bonne nouvelle, c'est qu'elle peut y remédier.

En Belgique, l'enseignement est pleinement confié aux Communautés depuis 1988. Pour être tout à fait précis, l'Etat fédéral conserve la mission de fixer les différents niveaux (maternel, primaire, secondaire et supérieur) et l'âge de l'obligation scolaire. Autrement dit, rien qui n'exige une intense activité politique. Même les conditions minimales pour la délivrance des diplômes relèvent désormais de la compétence des Communautés, à charge pour elles de se mettre en conformité avec les règles européennes de certification (voir page 9). L'avenir de notre enseignement se joue donc dans les urnes régionales (voir encadré). Et quels enjeux ! L'éducation et la formation de la jeunesse sont évidemment le socle de toute société. Entre transmission des savoirs et stimulation du progrès social, l'enseignement a de grands défis à relever.

Former des citoyens

Tous les trois ans depuis l'an 2000, elle fait trembler nos ministres de l'Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) : l'enquête Pisa évalue et compare le niveau des élèves de 15 ans en math, en lecture et en sciences dans les pays de l'OCDE. Et, depuis

2000, le bulletin de la partie francophone du pays est assez décevant... Nos jeunes se retrouvent presque systématiquement sous la moyenne dans toutes les matières. Malgré quelques progrès et même si cette enquête n'est qu'un outil parmi d'autres, il est donc difficile d'effacer notre réputation de mauvais élève de la classe. D'autant plus que les Communautés flamande et germanophone affichent, quant à elles, de très bons résultats.

Message reçu par nos politiques ? L'enseignement est l'une des deux priorités des gouvernements wallon et de la FWB pour 2022, avec l'environnement. D'après la ministre de l'Enseignement obligatoire, Marie-Martine Schyns, ce plan « est l'occasion unique de créer un lien entre le monde de l'école et de l'entreprise »³. Un accent que regrettent le MOC et la CSC Enseignement⁴ : « tout cela reste peu ambitieux par rapport à l'ensemble des défis à relever. L'émancipation sociale, l'égalité des chances, la soli-

darité, le pluralisme, l'ouverture aux autres cultures, la confiance en soi, etc. sont autant de valeurs et de principes constitutifs des objectifs généraux que le décret Missions a assignés à l'enseignement francophone. Or, il n'en subsiste aucune trace dans les considérations et les mesures avancées. Une et une seule obsession prédomine : la relance de la croissance économique. C'est dans la perspective de cet unique objectif que l'avenir de l'enseignement semble être envisagé : un enseignement plus efficace et plus en adéquation avec l'offre et les exigences du marché du travail. »⁵

Bien sûr, la qualification professionnelle des futurs travailleurs et travailleuses est un enjeu essentiel. A ce niveau, tisser des liens plus forts entre les écoles et les entreprises a du sens. Les expériences de formations en alternance sont d'ailleurs très convaincantes à ce sujet. Mais l'enseignement ne peut se limiter à cela. D'abord parce que le monde du travail évolue sans cesse. Ainsi, d'après une étude récente, « deux tiers des élèves de maternelle exerceront un métier qui n'existe pas encore »⁶. Certains spécialistes recommandent d'ailleurs de plutôt « apprendre à apprendre », pour permettre aux futurs adultes de s'adapter rapidement à ces évolutions constantes. Ensuite, et plus fondamentalement, le rôle de l'école, de la petite enfance aux études supérieures, c'est de former des citoyens à part entière. Des personnes capables de vivre ensemble, de participer à la vie de la société dans tous ses aspects, et surtout, de la remettre en

Un vote, deux mandats

Le parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (anciennement Communauté française) regroupe tous les députés wallons (75) et une partie des députés bruxellois francophones (19). Les membres de cette assemblée sont donc élus via les élections régionales.



question et la faire évoluer, grâce à leur esprit critique. Alors que certains estiment qu'il faut décourager les jeunes de se lancer dans des métiers sans issue, d'autres rappellent ainsi que l'enseignement n'est pas là pour fournir un emploi. Comme souvent, la vérité se situe certainement entre ces deux extrêmes, mais il est clair que la tendance actuelle penche malheureusement vers une vision de l'éducation réduite à sa simple finalité économique.

Construire l'égalité

Les enquêtes Pisa livrent un résultat bien plus grave que le niveau de nos élèves. En 2012, la Belgique a décroché la médaille d'argent de l'inégalité scolaire, derrière la France. Plus précisément, la Flandre est à la deuxième place, et la Communauté française occupe la troisième. Car les enquêtes Pisa ne se contentent pas d'interroger les élèves en math, en lecture et en sciences. Ces derniers sont également questionnés sur leur situation personnelle, ce qui permet de

faire des liens entre leurs résultats scolaires et leur niveau social, leur origine ou le niveau d'études de leurs parents.

Ainsi, on constate que le diplôme des parents détermine la scolarité de l'enfant et ce, particulièrement en Flandre, qui détient le record d'écart entre l'élève dont l'un des parents est diplômé du supérieur et celui dont aucun parent n'a suivi d'études supérieures. La situation socio-économique de l'enfant est tout aussi déterminante : en FWB, en 2012, l'écart entre les élèves les moins favorisés et les élèves les plus nantis est de 112 points, pour une moyenne de 493 points. C'est énorme ! Pire : à compétences égales, un enfant défavorisé a 40% de risques en plus de redoubler qu'un autre. Ainsi, en caricaturant à peine, « prenez deux gamins qui présentent exactement le même bulletin « un peu juste », celui qui vient d'un « beau quartier » sera plus volontiers autorisé à passer dans l'année supérieure que celui qui vient d'un quartier moins favorisé ». ⁷ En stigmatisant les élèves selon leur milieu, notre système éducatif re-

produit et amplifie les inégalités sociales, au lieu de les estomper.

La faute à quoi ? D'après une étude de l'Université de Liège, notre enseignement est l'un des plus inéquitables au monde « parce que nous apportons des réponses trop simples à la faiblesse de certains élèves : le redoublement et l'orientation en filières » ⁸. L'association Appel pour une école démocratique (Aped) part des mêmes constats pour faire ses recommandations : lutter contre l'échec pour éviter le redoublement, en commençant par diminuer la taille des classes pour permettre un meilleur accompagnement par les enseignants, et prolonger le tronc commun jusqu'à 16 ans, afin de ne pas séparer les élèves entre les filières générale et qualifiante (anciennement technique et professionnelle) trop tôt. La mixité sociale des classes, pour empêcher le tri des élèves entre écoles pauvres et écoles riches, est également un facteur d'égalité essentiel. Parcourons une à une ces trois pistes.



iStock

Mettre fin au redoublement

En 2012, la FWB a confirmé son triste record : 48% des élèves de 15 ans ont déjà redoublé au moins une fois ! De plus en plus décrié par certains acteurs de terrain, le redoublement n'apparaît plus vraiment comme une solution aux difficultés scolaires. Néanmoins, l'Aped estime que le supprimer bêtement n'en est pas une non plus : « *combattre le redoublement et sa fonction socialement discriminatoire, c'est aussi combattre tout ce qui est générateur d'échec.* » Autrement dit, il faut s'attaquer aux sources du problème, à savoir les difficultés d'apprentissage de certains élèves. Et pour cela, il est évident que les enseignants doivent bénéficier des meilleures conditions de travail. Aujourd'hui, un enseignant sur cinq quitte la profession dès sa première année de travail. Un chiffre pareil ne peut pas s'expliquer par de simples erreurs d'orientation. Le métier est à la fois difficile et peu reconnu. Pour remédier à la pénurie d'enseignants, la CSC Enseignement avance donc ses priorités : revaloriser le métier, notamment en soutenant les professeurs en début de carrière, en augmentant les salaires et en fournissant le matériel nécessaire, impliquer tous les acteurs de terrain dans la réforme de la formation de base des enseignants, et améliorer la formation tout au long de la carrière.⁹

Reporter le choix de la filière

Aujourd'hui, l'orientation vers les filières qualifiantes s'apparente rarement à un premier choix, qui valoriserait les compétences acquises ou révélées au premier degré. Ce sont les lacunes constatées dans les cours généraux qui incitent le Conseil de classe à proposer à l'élève et à ses parents une réorientation vers les filières qualifiantes. L'enseignement de qualification s'apparente à une filière de relégation à la suite d'un échec scolaire. L'enseignement général « serait » destiné aux « bons » élèves et l'enseignement qualifiant aux « mauvais » élèves. L'orientation des élèves ne peut être appréhendée sans évoquer les profondes inégalités sociales qui sous-tendent l'échec scolaire. *Maintenir un tronc commun jusqu'à 16 ans comme de nombreux acteurs le suggèrent permettrait d'éviter cette ségrégation et que la filière qualifiante soit un vrai choix d'orientation, fondé sur les ambitions des jeunes.* A condition bien sûr que le tronc commun amène tous les élèves vers la réussite, même ceux qui ont plus de diffi-

cultés, comme nous l'avons évoqué dans le paragraphe précédent.

Evidemment, l'enjeu des filières générale et qualifiante n'est pas qu'une question d'âge du jeune au moment de faire son choix. Longtemps dévalorisé, notamment parce que vécu comme « la filière des nuls », l'enseignement technique et professionnel commence à changer de réputation. Plusieurs campagnes ont d'ailleurs été lancées pour redorer l'image de cette forme d'apprentissage, de plus en plus sollicitée par les entreprises elles-mêmes. *Après avoir poussé les jeunes à faire les plus longues études possibles, notre tissu économique semble souffrir d'une pénurie de main-d'œuvre manuelle.* La distinction entre les mains et la tête est d'ailleurs de moins en moins pertinente, comme le conclut une étude sur les métiers de demain : « *dans tous les domaines, on constate que les besoins en connaissances technologiques augmentent, et que ces métiers, qu'ils soient manuels ou intellectuels, intègrent un bagage de connaissance plus élaboré que pour les métiers du passé.* »¹⁰ Ce qui compte, dans une filière comme dans l'autre, c'est donc bien le niveau de qualification, pour lequel il faut viser haut, très haut.

Mélanger les gens

Les études le prouvent, sans intervention, les établissements scolaires se partagent très rapidement entre écoles riches et écoles pauvres. Une dualisation qui reproduit et même accentue les inégalités : « *Dès l'enseignement maternel, la régulation des inscriptions permet de combattre les inégalités sociales et scolaires.* »¹¹ C'est l'objectif du Décret Inscriptions adopté en 2009 (qui ne concerne que le secondaire), que la CSC Enseignement appelle à préserver et améliorer à tout prix : il faut établir des procédures claires et communes, gérer les situations différemment selon les problèmes qui se posent dans chaque zone et, bien sûr, permettre à chaque enfant d'avoir une

place dans une école à la rentrée. A ce propos, les partenaires du gouvernement actuel de la FWB se sont d'ailleurs engagés à créer 13.750 nouvelles places d'écoles au cours des trois prochaines années. C'est une bonne nouvelle, mais cela ne sera certainement pas suffisant pour absorber le boom démographique des prochaines années dans certaines régions. Le financement de notre enseignement est évidemment le nœud du problème, surtout en période de restrictions budgétaires. Comme chaque fois, le secteur privé voit dans ces difficultés l'occasion de s'accaparer un « marché ». Or, pour que l'enseignement de qualité soit accessible à toutes et tous, il doit être réglementé et financé par les pouvoirs publics. Il serait totalement irresponsable de sacrifier l'éducation de la future génération : celle qui construira la société de demain.

3 La Libre, 30 août 2013.

4 Mouvement ouvrier chrétien, dont font partie la CSC, et donc la CNE et la CSC Enseignement, deux centrales de la confédération syndicale chrétienne.

5 Frédéric Ligot et Eugène Ernst, L'école obsédée par la croissance.

6 Le Soir, 12 septembre 2013.

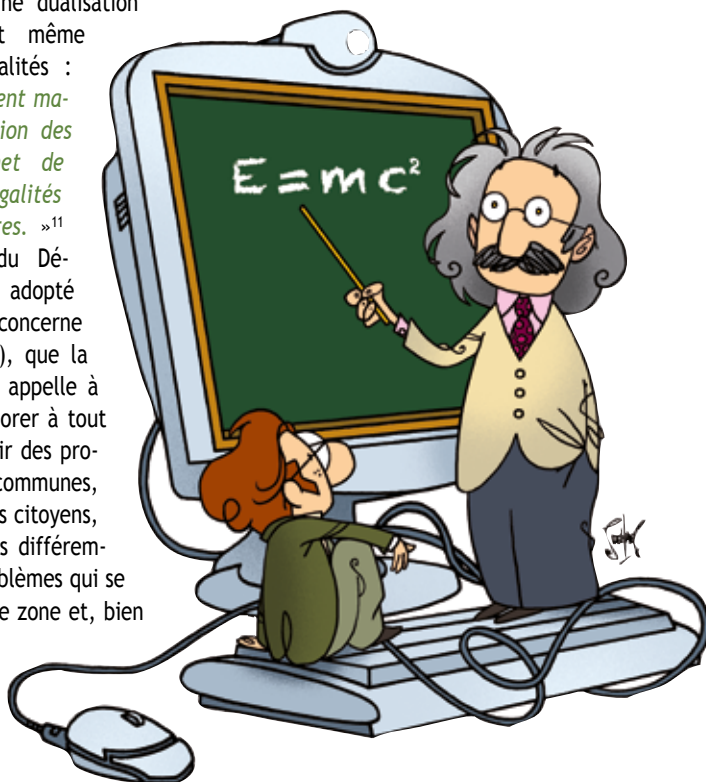
7 Le Soir, 12 décembre 2013.

8 Marcel Crahay et Ariane Baye, Existe-t-il des écoles justes et efficaces ?

9 Mémoire CSC-Enseignement pour les élections du 25 mai 2014.

10 Le Soir, 12 septembre 2013.

11 Mémoire CSC-Enseignement pour les élections du 25 mai 2014.



L'Europe de l'austérité compromet l'éducation des ses jeunes

En matière d'éducation, l'Europe vise principalement à former des agents économiques. Mais le plus grand danger vient de ses politiques d'austérité, qui font des ravages dans les classes européennes.

Les compétences de l'Union européenne en matière d'enseignement sont plutôt limitées : chaque pays élabore sa propre politique d'éducation. Cette autonomie n'empêche cependant pas l'UE d'établir une vision commune. Plus précisément, le programme « Éducation et formation 2020 » énonce quatre objectifs : faire en sorte que l'éducation et la formation tout au long de la vie et la mobilité deviennent une réalité, améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation, favoriser l'équité, la cohésion sociale et la citoyenneté active et enfin, encourager la créativité et l'innovation, y compris l'esprit d'entreprise, à tous les niveaux de l'éducation et de la formation. Vaste programme. L'enseignement et la formation méritent en effet de grandes ambitions. Malheureusement, les politiques européennes menées depuis plusieurs décennies sont ancrées dans une logique libérale. Les objectifs s'inscrivent donc dans une vision plutôt utilitariste de l'éducation, comme le souligne d'ailleurs le portail des institutions de l'Union européenne : « La réussite économique future de l'UE nécessite une population bien formée, qui lui permette de livrer une concurrence efficace dans une économie mondiale de la connaissance. »¹ La priorité est bien de former des personnes « compétitives » sur le marché.

Plus concrètement, l'Union européenne se concentre sur les échanges et la collaboration entre les Etats membres. Elle finance ainsi des programmes qui aident les citoyens à étudier, suivre une formation, effectuer un stage ou travailler comme bénévole à l'étranger, et qui favorisent l'apprentissage des langues et l'enseignement en ligne. Par ailleurs, les États membres sont invités à s'inscrire dans le cadre européen des certifications (CEC), qui permet aux citoyens européens et surtout aux employeurs de comparer facilement les com-

pétences et qualifications d'un pays à l'autre. L'idée est bien de renforcer la mobilité des travailleurs et des étudiants sur le marché du travail au sein de l'Union. Cette ouverture est une bonne chose en termes de rencontre et de partage des connaissances. Du moins si la logique d'« employabilité » ne prend pas le dessus.

L'austérité ferme les écoles

Le plus grand danger qui pèse sur la jeunesse européenne ne vient cependant pas directement de cette vision de l'éducation, mais bien de la politique économique de l'Union. Les cures d'austérité imposées par la Commission européenne ces dernières années affectent gravement les systèmes d'enseignement et formation : d'après une étude européenne, sur 31 pays européens, 20 ont coupé dans leurs budgets d'éducation en 2011 et/ou 2012. Et 10 pays ont également gelé ou diminué les salaires des enseignants, sur la même période. Au Portugal, le nombre d'enseignants titulaires du primaire et du secondaire est ainsi passé de 103.861 à 100.779 en un an, et le syndicat estime que 15 à 20.000 professeurs pourraient prochainement être licenciés. En Grèce, le secteur éducatif est l'un des plus concernés par le plan de restructuration de la fonction publique. De 2010 à 2012, le budget de l'éducation a baissé de 29%. Les enseignants ont perdu jusqu'à 45% de leurs revenus, et une cinquantaine de spécialités ont été supprimées dans les lycées (aide-soignant, graphisme, coiffure...). Les deux universités les plus prestigieuses du pays ont dû fermer leurs portes suite à la décision du ministre de l'Éducation de licencier près de 40% de leur personnel administratif. D'autres ont dû suspendre leurs activités, tandis qu'une loi a annulé le droit à l'enseignement gratuit pour tous. Toutes ces mesures ont été imposées

Dossier réalisé par Julie Coumont

en dépit de la Constitution grecque... Autre pays soumis aux cures d'austérité européennes, l'Espagne a amputé son budget consacré à l'éducation de plus d'un milliard d'euros en 2012. Le taux d'abandon scolaire s'élève désormais à 25% et près d'un jeune sur quatre entre 15 et 29 ans est sans occupation : ni au travail, ni aux études.²

Ainsi, en matière d'éducation également, les conséquences de l'austérité n'ont plus rien d'hypothétique. C'est aussi logique que malheureux : sans argent, les plus grandes ambitions politiques sont vaines. La première étape pour favoriser l'enseignement et la formation au niveau européen est donc de voter pour l'abandon de l'austérité.

¹ www.europa.eu.
² AFP, 6 septembre 2013.

Le décret de Bologne, inachevé

En 2004, la CSC-Enseignement, la CSC Services publics et la CNE ont pris position sur le projet du décret de Bologne. L'harmonisation européenne des cursus de l'enseignement supérieur était acceptée, mais devait s'accompagner de trois autres avancées :
- une harmonisation des politiques d'accès aux études, via un fonds de compensation entre pays et une démocratisation des études, notamment pour la mobilité des étudiants
- une harmonisation des statuts sociaux et fiscaux des membres du personnel en mobilité dans le cadre européen
- une harmonisation des politiques de financement public de l'enseignement supérieur
Dix ans plus tard, si l'harmonisation des cycles d'études est en voie d'achèvement, ces trois « accompagnements » demandés - et encore essentiels aujourd'hui - sont toujours en carafe.

Formation : un nouveau projet

Depuis la déclaration de Bologne¹, la formation tout au long de la vie est dans toutes les bouches. Une série d'objectifs sont tracés jusqu'à l'horizon 2020. La Belgique tente de s'inscrire dans l'un d'eux : faire en sorte que 1,9 % de la masse salariale soit dédié à la formation des travailleurs. Objectif bien difficile à atteindre, y compris dans les secteurs du Non Marchand. Différentes CCT ont été signées qui précisent les efforts supplémentaires prêts à être impulsés pour y arriver.

De la formation à la gestion des compétences...

Dans tous les secteurs, les besoins des bénéficiaires évoluent et les institutions cherchent les moyens de proposer des services tenant compte des évolutions de la société elle-même. Face à cette réalité, les travailleurs sont confrontés quotidiennement, devant chaque geste qu'ils posent, au sens de leur travail et au souci de la qualité de leur service, qualité qui ne peut compter sans leur épanouissement professionnel et personnel. Seule une formation adaptée aux besoins réels peut faire en sorte de répondre à l'évolution des métiers. Encore faut-il connaître et repérer les compétences nécessaires ! Pour faire face à ce défi, le seul « plan de

formation »² était devenu insuffisant et nécessitait de s'adapter à la réalité complexe et plurielle des services.

Démultiplier les savoirs

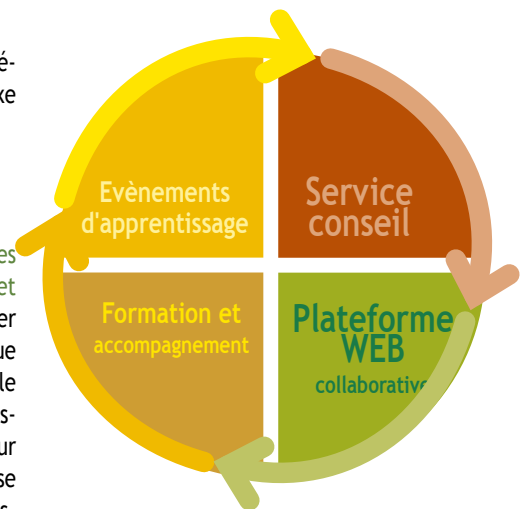
90 % de notre savoir vient de nos expériences et de nos interactions avec les collègues et relations professionnelles. Pour progresser dans son parcours professionnel, chaque travailleur doit pouvoir s'inscrire dans le parcours collectif de son service, de son institution, motivé par le sens de son action sur le terrain. S'il a besoin d'être motivé, de se former, de partager ses acquis, de les transmettre aux autres, il doit aussi connaître ses compétences, celles de son service et de son institution. Il a besoin de savoir celles qui peuvent lui être reconnues.

L'enjeu de la formation n'est plus d'un côté l'affaire des employeurs ou de l'autre celle des travailleurs, comme individus et dans la concertation sociale. Les compétences sont en effet au carrefour du collectif et de l'individuel. Sur base de ces constats, un projet est en passe de voir le jour : « Objectifs compétences ».

Un concept nouveau ! Mais surtout une dynamique bien plus large que la formation, même si celle-ci est au cœur de la démarche. Une dynamique mise au service de toutes les personnes qui sont intéressées par la formation, les compétences et les échanges autour de ces questions.

Concrètement, dans les mois qui viennent, le Non Marchand se dotera de plusieurs outils :

- un service conseil avec une personne de référence à qui poser des questions en



matière de formation et de gestion des compétences

- un site interactif sur lequel vous pourrez :
 - trouver des outils simples et adéquats en matière de gestion de la formation (dont le plan de formation) et des compétences
 - découvrir des moyens et des méthodes utiles selon l'état d'avancement de vos réflexions sur la question. Exemple : comment motiver mes collègues à aller en formation ?
 - aller à la pêche aux informations et actualités sur le sujet
 - avoir des contacts et être en lien avec d'autres via la plate-forme interactive en ligne
- des événements courts autour de thèmes précis sous forme d'échanges participatifs
- des formations et des bourses d'accompagnement du plan de formation

Bref, un réseau de contacts et d'échanges interactif.

{PLUS D'INFOS}

Cette initiative embryonnaire, créée par l'Association paritaire de l'Emploi et de la Formation (APEF) et les Fonds pour l'emploi et la formation fédéraux et bicommunautaires (FeBi) regroupant les fonds sociaux du Non Marchand, ne pourra se développer que grâce à votre collaboration... Si vous voulez participer au développement de ces projets ou être tenu informé des événements futurs, si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter Catherine Bardiau (catherine.bardiau@apef-febi.org.)

Technologue de laboratoire médical ou en imagerie médicale ?

Dès le 2 décembre 2014, les technologues de laboratoire médical et en imagerie médicale devront obligatoirement posséder un agrément ou une dérogation pour pouvoir exercer la profession. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site www.sante.belgique.be ou contactez votre délégué CNE.

Cécile Van Wymersch
Catherine Bardiau

¹ signée en 1999 par 30 pays européens.
² Négocié au niveau des secteurs.



La directive détachement : dumping social contre Europe sociale

En mars 2013, la Belgique déposait plainte auprès de la Commission européenne contre l'Allemagne. En cause : la concurrence déloyale des abattoirs allemands employant une main-d'œuvre originaire d'Europe de l'Est, et soumise à des niveaux de salaire et à des conditions sociales proches de l'esclavage. Ce fait divers illustre les problèmes liés au détachement de travailleurs, et les lacunes de la législation européenne. Une nouvelle directive est en discussion au Parlement européen.

Le détachement des travailleurs permet à un prestataire de services d'envoyer des travailleurs pour exercer une mission temporaire dans un autre pays de l'Union européenne. Une directive européenne de 1996 fixe les règles en la matière. Son principe est que les dispositions minimales qui existent pour les travailleurs du pays d'accueil doivent aussi s'appliquer aux travailleurs détachés. Mais chaque Etat membre peut décider d'aller plus loin. C'est ce qu'a fait la Belgique dans sa propre loi de transposition (loi du 5 mars 2002). Celle-ci prévoit que les travailleurs détachés sur le sol belge doivent bénéficier de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de conditions de travail et de rémunération, au-delà des minimums légaux.

Ces instruments légaux ont cependant montré leurs limites. Le nombre de travailleurs détachés a explosé au cours des dix dernières années¹ et la fraude également. Bas salaires, travail illégal, conditions de loge-

ment dégradantes, absence de protection sociale..., sont fréquemment le lot des travailleurs détachés. En théorie, le détachement répond au besoin temporaire de travailleurs spécialisés dans certaines entreprises. En pratique, il se transforme en un système utilisé dans certains secteurs (construction, transport routier, industrie de la viande...) pour déréguler le marché du travail. Ceci s'explique par plusieurs raisons.

Premièrement, les travailleurs détachés coûtent moins cher aux employeurs que les

travailleurs locaux. Les travailleurs détachés restent affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine ; ce qui signifie qu'ils paient généralement beaucoup moins de cotisations.

Deuxièmement, la directive est inefficace face à la fraude. Elle ne permet pas de s'attaquer aux sociétés « boîtes aux lettres » créées dans certains pays dans le seul but de faire de l'exportation de main-d'œuvre « low cost » ; elle n'instaure pas de coopération efficace entre les services de contrôle au niveau européen. La lutte est inégale entre les entreprises élaborant des montages frauduleux de plus en plus sophistiqués et les inspections sociales nationales.

Troisièmement, la directive européenne est imprégnée d'une vision qui privilégie la liberté des entreprises par rapport à la protection des travailleurs et à la lutte contre la concurrence déloyale. Cette vision est renforcée par la jurisprudence de la Cour de justice européenne, qui, à plusieurs re-

prises, a empêché des Etats et des syndicats de bloquer des situations de dumping social.

Pour remédier aux lacunes de plus en plus évidentes de la directive de 1996, la Commission a proposé en 2012 une seconde directive, qui complète celle de 1996. La discussion a été difficile, vu les positions opposées des pays « régulateurs » comme la Belgique et la France et les pays laxistes comme la Grande-Bretagne et les pays de l'Est. Le 9 décembre dernier, un accord a été conclu entre les ministres du Travail, grâce au revirement de la Pologne. Cet accord est jugé insuffisant par la Confédération européenne des syndicats (CES). Les instruments de contrôle adoptés ne garantissent pas une lutte efficace contre les abus. De plus, certaines avancées ne visent que le secteur de la construction, pas les autres secteurs concernés...

La discussion se poursuit au Parlement européen et devrait aboutir d'ici le 18 février. L'accord pourrait ainsi être franchement amélioré. La CES et la CSC appellent donc à maintenir la pression.

Etienne Lebeau

¹ On estime qu'il y a 1,5 million de travailleurs détachés dans l'Union européenne et 312.142 en Belgique. Ces chiffres s'appliquent respectivement aux années 2011 et 2012.

{ EN BREF }

Le détachement permet aux entreprises d'utiliser des travailleurs attachés à un autre pays de l'UE. La concurrence déloyale et la fraude ont de lourdes conséquences sur le marché du travail. Une nouvelle directive européenne pour y remédier est en discussion.

Les jeunes en stage d'insertion entrent dans le carrousel de l'activation

A partir de février, l'Onem convoquera les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits en stage d'insertion professionnelle l'été dernier. La CSC met en garde contre le « bain de sang » qui risque de toucher cette catégorie de jeunes souvent peu informés.

Environ 30.000 jeunes diplômés, qui se sont inscrits comme demandeurs d'emploi au 1er août 2013, et qui prestent actuellement leur stage d'insertion (sans percevoir d'allocations), seront prochainement priés de se présenter à l'Onem.

Objectif : évaluer leur comportement de recherche active d'emploi. Cette évaluation aura lieu à deux reprises : au cours du 7ème et du 11ème mois du stage. Si les deux évaluations sont positives, ils bénéficieront des allocations d'insertion à l'issue du stage, soit un an après leur inscription, mais, tant qu'ils n'auront pas reçu deux évaluations positives, ils n'auront pas droit aux allocations. Autrement dit, s'ils sont « recalés » en février, ils devront demander une nouvelle évaluation qui aura lieu 6 mois plus tard ; un délai qui reculera la date de perception de leur première allocation...

Au même moment, près de 30.000 autres jeunes qui perçoivent des allocations d'insertion depuis le 1er août 2013 seront également auditionnés avec un risque de sanction qui peut tomber dès la première phase d'entretien.

reprises : au cours du 7ème et du 11ème mois du stage. Si les deux évaluations sont positives, ils bénéficieront des allocations d'insertion à l'issue du stage, soit un an après leur inscription, mais, tant qu'ils n'auront pas reçu deux évaluations positives, ils n'auront pas droit aux allocations. Autrement dit, s'ils sont « recalés » en février, ils devront demander une nouvelle évaluation qui aura lieu 6 mois plus tard ; un délai qui reculera la date de perception de leur première allocation...

Printemps noir pour la jeunesse

La CSC craint fort que cette première génération essuie les plâtres de cette nouvelle

réglementation. Au premier entretien, ils devront en effet aligner des preuves convaincantes et suffisantes (voir ci-contre) de leurs efforts. D'après les taux d'évaluation négative au 1er entretien, c'est au moins 15.000 jeunes en stage d'insertion qui risquent de voir leur droit aux allocations reporté faute d'avoir pu démontrer que leur recherche répond aux attentes de l'Onem.

Pour Pedro Rodriguez, responsable national des TSE de la CSC, il faut stopper d'urgence ce drame social programmé. « C'est un printemps noir pour la jeunesse qui s'annonce, d'autant que ces évaluations vont se passer dans des conditions déplorables : 60.000 jeunes vont être évalués en même temps, en plus du contrôle des demandeurs d'emploi indemnisés sur base du travail. Jeunes et moins jeunes chômeurs confondus, nous estimons qu'entre janvier 2014 et janvier 2015, 100.000 demandeurs d'emploi vont se faire sanctionner et exclure : 50.000 seront exclus des allocations d'insertion au 1er janvier 2015 ; l'autre moitié sera sanctionnée via le durcissement des mesures appliquées par l'Onem ».

Changement de cap

Ce durcissement de l'activation est indécrot à un moment où les pertes d'emplois s'accroissent et où des mesures réduisent encore davantage les opportunités d'emploi : suppression du crédit-temps mi-temps entre 50 et 55 ans, allongement des carrières, cumul facilité entre pension et travail, non remplacement dans la fonction publique... « Nous n'avons jamais créé aussi peu d'emplois depuis 10 ans et il y a eu 25.389 pertes nettes d'emplois entre 2012 et 2013.² Le Forem et Actiris ne publient en moyenne qu'une offre d'emploi pour 30 à 50 demandeurs d'emploi

selon les régions. Le papa de ce système, Mr Vandembrouck, annonce qu'un jeune Wallon sur quatre est pauvre. Cela va exploser sur Bruxelles et en Wallonie dans les douze mois qui viennent. Ces sanctions sont contreproductives car elles éloignent ces personnes de l'emploi. Le gouvernement ferait mieux d'assumer ses responsabilités face au chômage structurel persistant au lieu de faire des demandeurs d'emploi les boucs émissaires de la crise », poursuit Pedro Rodriguez.

Un changement de cap s'impose. « la CSC demande un moratoire sur les mesures qui s'attaquent aux chômeurs sans s'attaquer au chômage et un audit de l'activation. Nous demandons la suspension de la dégressivité accrue et de la limitation des allocations d'insertion dans le temps. Bref, il faut clairement mettre fin aux mesures qui s'attaquent aux chômeurs sans s'attaquer au chômage et mobiliser toutes nos énergies sur le défi n°1 : lutter contre le chômage par l'activation d'un emploi de qualité pour tous ».

Danielle Ernotte

¹ Depuis le 1er janvier 2012, les allocations d'insertion sont limitées à trois ans pour tous les cohabitants, ainsi que pour les chefs de famille et isolés à partir de 30 ans. La mesure prendra donc effet à partir du 1er janvier 2015.

² Etude Dynam de la KUL et de l'ONSS.

La CSC clame depuis longtemps son opposition à l'élargissement et au durcissement flagrant de l'activation des demandeurs d'emploi. Pour le 1er semestre 2013, le nombre d'évaluations négatives (toutes catégories confondues) est en effet impressionnant : 48% au 1er entretien, 37% au 2e et 47% au 3e. En tout, 14% des demandeurs d'emplois contrôlés par l'Onem finissent par être sanctionnés. Les sanctions vont de la suspension de 2 ou 4 mois des allocations (avec ou sans rétroactivité) à la suspension totale et définitive.

Pour aider les jeunes en recherche d'emploi, la CSC a élaboré une farde bien utile pour conserver les traces de toutes les démarches. Elle contient également des explications sur les procédures et obligations auxquelles ils sont soumis, ainsi qu'un bulletin d'adhésion. On peut les obtenir auprès des permanents Jeunes CSC ou des TSE dans les fédérations régionales de la CSC.

Séances d'info :

les Jeunes CSC Hainaut Occidental organisent des séances d'informations collectives à Ath, Tournai et Mouscron, en février et en mars. Plus d'infos auprès de sebastien.defontaine@acv-csc.be.



Les gestes qui sauvent

Quelques conseils pour éviter le report, la sanction ou l'exclusion des allocations de chômage :

Recherchez activement du travail et préparez votre dossier pour l'entretien d'évaluation à l'Onem

Classez toutes les preuves de vos démarches de recherche d'emploi (courriers postaux et reçus, relevés des contacts...) et tenez à jour un agenda (passage dans une agence intérim, au Forem, contact téléphonique ou entretien chez un employeur...). Le but : être en possession de tous les documents qui alimenteront l'entretien d'évaluation. Attention, les supports tels que les clés USB, ne sont pas pris en compte à l'Onem.

Pour passer le cap de l'entretien d'évaluation, il est conseillé d'avoir la copie d'au moins 2 offres d'emploi par semaine pour toute la période concernée. Les recherches d'emploi doivent être diversifiées (candidatures spontanées, réponse à des annonces sur Internet, dans des journaux...).

Répondez aux offres que le Forem ou Actiris vous envoie...

... et ce, même si elles ne vous semblent pas toujours correspondre à votre profil. Il est

d'ailleurs conseillé d'étendre ses recherches d'emploi à d'autres métiers que celui pour lequel vous êtes formé (et pour lesquels vous avez aussi des compétences).

Ne ratez aucune convocation de l'Onem, du Forem ou d'Actiris

En cas d'impossibilité, il faut justifier son absence en prévenant l'organisme et en renvoyant le formulaire joint à la convocation. L'absence non justifiée à une convocation conduit la plupart du temps à une suspension d'allocations.

Si vous commencez à travailler à temps plein

Vous devez noircir sur la carte de contrôle les jours prestés dès le début du contrat de travail et prévenir le Forem. S'il s'agit d'un contrat Activa, SINE ou PTP, rendez-vous à la CSC pour constituer un dossier. Si le travail dure au moins 4 semaines : réinscrivez-vous au Forem dès la fin du contrat et rendez-vous à la CSC pour constituer le dossier chômage.

Si vous commencez à travailler à temps partiel

Vous devez avertir le Forem dès le début du travail et vous rendre à la CSC pour consti-

tuer un dossier chômage et maintenir vos droits à temps plein. Vous devez en plus noircir, sur la carte de contrôle, les jours prestés. Si vous bénéficiez d'une « allocation garantie de revenu », vous poursuivez et gardez une copie de vos recherches d'emploi qui seront évaluées par un facilitateur Onem.

Si vous perdez votre emploi

Vous devez vous inscrire au Forem dans les 8 jours qui suivent et vous rendre à la CSC pour constituer rapidement un dossier chômage, même si vous n'avez pas encore reçu le C4 (ou le E301) de l'employeur.

Si vous déménagez

Vous devez avertir le Forem dans les 8 jours qui suivent le déménagement et vous rendre à la CSC pour constituer un dossier chômage.

Si vous changez de situation familiale ou de compte bancaire

Vous devez vous rendre à la CSC pour signaler le changement.

Plus d'infos dans les fédérations régionales de la CSC ou à la permanence téléphonique spéciale « stage d'insertion » organisée par les Jeunes CSC. Tél. : 0473/53.03.23.

CCT* Indexations janvier 14

- 216 Employés occupés chez les notaires**
Salaires précédents x 1,0018 (sal. bar. et effect.).
- 218 Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés**
Salaires précédents x 1,0102 (sal. bar. et effect.).
- 220 Industrie alimentaire**
Salaires précédents x 1,0104 (sal. bar. et effect.).
- 221 Industrie papetière**
Salaires précédents x 1,0029 (sal. bar. et effect.).
- 222 Transformation du papier et du carton**
Salaires précédents x 1,0029 (sal. bar. et effect.).
- 306 Entreprises d'assurances**
Salaires précédents x 1,0100125 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
- 308 Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
Salaires précédents x 1,0009 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
- 309 Sociétés de bourse**
Salaires précédents x 1,00091 (sal. min., les sal. effect. montant d'un même montant).
- 310 Banques**
Salaires précédents x 1,0009 (sal. bar.).
- 326 Industrie du gaz et de l'électricité**
Salaires précédents x 1,000827 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,2105 (sal. bar.).
Salaires précédents x 1,000827 ou traitements de base janvier 2012 (les nouveaux statuts) x 1,2105 (sal. bar.).

CCT* Augmentations conventionnelles janvier 14

- 200 Commission paritaire auxiliaire pour employés**
Introduction (deuxième phase) d'un revenu minimum mensuel moyen garanti pour les travailleurs âgés de 18 ans, 19 ans et 20 ans (CCT n° 43): resp. 94 %, 96 % et 98 % sur le RMMG des travailleurs âgés de 21 ans. Pas d'application aux étudiants et aux jeunes inscrits dans un système de formation en alternance.
- 201 Commerce de détail indépendant**
Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour les travailleurs âgés de 18 ans, 19 ans et 20 ans (CCT n° 43). Pas d'application aux étudiants et aux jeunes inscrits dans un système de formation en alternance.
- 202 Commerce de détail alimentaire**
Abrogation d'âges de départ pour les catégories 3, 4 et 5.
- 202.01 Moyennes entreprises d'alimentation**
Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour les travailleurs âgés de 18 ans, 19 ans et 20 ans (CCT n° 43). Pas d'application aux étudiants et aux jeunes inscrits dans un système de formation en alternance.

- 220 Industrie alimentaire**
Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2013 jusqu'au 31.12.2013. Temps partiel au prorata. Paiement avec la première paie qui suit le 31 décembre 2013. Pas d'application aux entreprises qui octroient déjà des avantages au moins équivalents.
- 224 Métaux non ferreux**
Réforme des barèmes liés à l'âge. Prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 30.06.2014: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle.
- 307 Entreprises de courtage et agences d'assurances**
Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 125 EUR à tous les travailleurs à temps plein et à temps partiel d'au moins 80 %. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 100 EUR aux travailleurs à temps partiel entre 60 % et 80 %. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 75 EUR aux travailleurs à temps partiel entre 50 % et 60 %. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 62,50 EUR aux travailleurs à temps partiel de 50 %. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 50 EUR si occupé moins qu'un mi-temps. Période de référence du 01.12.2012 jusqu'au 30.11.2013. Paiement au plus tard durant le premier trimestre 2014. Pas d'application si converti avant le 31.03.2014 en un avantage équivalent. Dans les entreprises avec une délégation syndicale cela se fait par une CCT d'entreprise.
- 311 Grandes entreprises de vente au détail**
Abrogation d'âges de départ pour les catégories 3, 4 et 5.
- 312 Grands magasins**
Abrogation de l'âge de départ de la catégorie 4.
- 320 Pompes funèbres**
Adaptation de l'indemnité de garde. Augmentations conventionnelles rétroactives

CCT* Augmentation conventionnelle rétrocative

- 202 Commerce de détail alimentaire**
Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour les travailleurs âgés de 22 ans et 12 mois d'ancienneté. A partir du 1er avril 2013
- 222 Transformation du papier et du carton**
Augmentation de l'indemnité de sécurité d'existence (chômage temporaire pour employés). A partir du 1er novembre 2013.
- 311 Grandes entreprises de vente au détail**
Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti. A partir du 1er avril 2013.
- 321 Grossistes-répartiteurs de médicaments**
Augmentation complément pour le travail du samedi. A partir du 1er décembre 2013.

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

L'indexation automatique des salaires : une protection à renforcer !

L'indexation automatique permet aux salaires de suivre l'évolution du coût de la vie. Cette compensation est essentielle pour les gens, particulièrement en temps de crise. Depuis quelques jours, ce coût de la vie est calculé selon un nouveau panier de biens et services, négocié entre patrons et syndicats. Petit rappel du système, décryptage des manipulations possibles autour de celui-ci et rappel des améliorations à y apporter !

Les prix montent ... les salaires suivent partiellement

En tant que travailleur ou travailleuse, vous recevez un salaire et/ou certaines allocations (chômage, pension, maladie, familiales...). Avec cet argent, vous consommez des biens et des services. Le prix de ces biens et services évolue sans cesse, et souvent à la hausse. Si aucune adaptation des revenus n'est prévue, votre pouvoir d'achat diminue. Pour éviter cette perte, le mécanisme d'indexation automatique lie les revenus à la hausse des prix : lorsque les prix montent, les salaires et allocations sont indexés et la

hausse des prix est partiellement absorbée. Il ne s'agit donc pas d'une « augmentation salariale », mais d'une simple compensation de l'augmentation du coût de la vie.

Comment mesure-t-on le coût de la vie pour voir s'il y a augmentation des prix (inflation) ou diminution des prix (déflation) ? Un panier de biens et services reprend les habitudes de consommation des ménages. Chaque produit dans le panier pèse plus ou moins selon son poids dans la consommation des ménages : on attribue donc une « pondération » à chacun des produits. Chaque mois, on consulte le prix de ce panier et si le prix augmente, c'est qu'il y a eu inflation. Depuis 1994, l'alcool, le tabac, l'essence et le diesel ont cependant été enlevés du panier. Ce panier « light » donne naissance à l'indice-santé et avec lui, une sous-compensation du coût de la vie dans les salaires.

De manière concrète, en cas d'augmentation du coût de la vie (index-santé qui augmente), tout le monde ne voit pas son salaire ajusté automatiquement et instantanément. En effet, les modalités d'application de l'indexation peuvent être très variables et sont négociées entre les interlocuteurs sociaux. C'est ainsi que certaines commissions paritaires indexent les salaires à une date fixe. D'autres le font après le dépassement d'un seuil (indice-pivot) par l'indice-santé.

Un système à renforcer

Depuis des décennies, le patronat et les partis de droite réclament la mort de l'index.

Ces derniers temps, les attaques se font plus insidieuses : au lieu de demander l'arrêt du système, beaucoup souhaitent le voir « évoluer ». Et il est évident que ce n'est pas dans le sens d'une évolution favorable aux travailleurs. Un exemple parmi d'autres : l'an dernier, le gouvernement a décidé unilatéralement d'introduire les soldes dans le calcul de l'indexation. Cela a pour conséquence d'abaisser l'évolution du coût de la vie. De cette manière, l'index dépasse l'indice-pivot plus tard et l'indexation se fait plus tard, entraînant une perte de pouvoir d'achat.

Autre exemple : début janvier, une réforme a changé le rythme de révision du panier. Désormais, celle-ci peut avoir lieu non plus tous les 2 ans, mais tous les ans. Cette révision est l'occasion pour certains partis et pour le patronat de réclamer une soi-disant « meilleure représentativité » des produits consommés.

En effet, certaines décisions techniques d'intégrer tel produit ou tel autre peuvent amener à ralentir l'indexation des salaires. Cette année, par exemple, la pondération des communications téléphoniques fixes a diminué, alors que les prix ont beaucoup augmenté pour ce produit. Mais il est curieux de constater que ce sont les mêmes qui demandent une meilleure adaptation de l'index aux habitudes des consommations et qui refusent les demandes syndicales de voir les loyers, les carburants ou les maisons de repos mieux pondérés. Or, cette demande syndicale est tout à fait justifiée : il y a un problème chronique de sous-évaluation de ces produits dans le panier et cela aboutit à une perte de pouvoir d'achat.

Sous le couvert d'un débat « purement technique », il faut donc être attentif à ce que l'actualisation plus fréquente de l'indexation n'aboutisse pas à rencontrer uniquement les demandes patronales. Une indexation automatique des salaires pour tous les travailleurs et qui compense complètement l'inflation reste notre boussole pour toute évolution du système.

Nabil Sheikh Hassan



Trois questions sur un naufrage en cours

Ces temps-ci (serait-ce l'approche des élections ?) on nous répète que tout va mieux, que la crise est finie. Nos ministres vont à Davos, festival annuel des multinationales et des multimilliardaires, pour tenter d'aguicher des investisseurs : « Venez tous en Belgique, c'est un paradis fiscal » (ce qui est vrai ... pour les très riches !).

Pourtant, de nouvelles fissures profondes menacent l'économie mondiale...comme en 2008. Une série de grands pays « émergents » sont en train de devenir des pays naufragés : la monnaie indienne a perdu presque 60% de sa valeur en un an ; la lire turque et le peso argentin un bon tiers. Pour les habitants de ces pays, cela veut dire explosion des prix et inflation galopante. Et pour nous, ça a une importance ? Répondons d'abord aux deux autres questions.

Comment ?

Comment ce naufrage monétaire est-il arrivé ? Le crash de 2008 (dû, pour rappel, aux excès de la finance et à la faiblesse des salaires aux USA) avait conduit l'économie états-unienne au bord de la faillite. La banque centrale des USA (la « Fed », pour les intimes) a alors, comme jamais dans l'histoire, fait tourner la planche à billets. Des milliards de dollars fraîchement imprimés ont inondé les banques, pour qu'elles prêtent et relancent l'économie US. Elles ont prêté, en effet, et investi... mais surtout dans les monnaies des économies « émergentes » (Brésil, Inde, Afrique du Sud, Turquie...) qui promettaient des rendements juteux. La valeur de ces monnaies a monté (presque tout le monde en achetait) et, comme souvent, les prophéties de la finance se sont auto-réalisées. Ces pays ont connu une croissance importante. Mais... un bienfait n'est jamais perdu : au passage, le dollar perdait (relativement) de sa valeur, et les entreprises US pouvaient exporter mieux vers ces « nouveaux pays »...

Récemment, la « Fed » a fermé le robinet à milliards. Les investisseurs ont alors commencé à ramener massivement leurs dollars aux USA - et tant pis pour les pays « émergents », et tant pis pour les épargnants à qui les banques avaient vendu des monnaies exotiques prometteuses, tout comme, il y a 6 ans, elles vendaient à nos grands-mères de la dette grecque « si sûre » ou des actions Fortis « zéro risque »...

Allons-nous bientôt apprendre que la « fin de la crise » chantée par Elio Di Rupo devant les investisseurs de Davos est plutôt le début de la crise suivante ? Avons-nous fait un tour pour rien ?

Pourquoi ?

On peut tout expliquer par des considérations nationales : les Argentins sont trop ceci, les Turcs trop cela, les Grecs et les Portugais, etc. Pourtant, beaucoup voient une signification précise à ce « tour de crise », plus de 200 organisations en Europe ont signé un « appel » : www.altersummit.eu. Pour ces organisations (dont la CNE et la CSC), et pour bien des économistes, il faut oser le dire : la crise a été, pour les néolibéraux, l'occasion rêvée de réussir en 3 ans ce qu'ils n'avaient pas obtenu en 30 ans : transformer nos sociétés « social-démocrates » en paradis pour investisseurs.

Bref, si nous replongions dans la crise (pourvu que non !), ceux qui diraient « 6 années d'efforts n'ont servi à rien » se tromperaient : ces 6 années ont permis aux « investisseurs » d'affaiblir les Etats (plus que jamais rampant à leurs pieds) et nos droits sociaux. Faisons donc confiance aux « Nouveaux maîtres du monde »¹ : s'ils déclenchent un nouveau tour de crise, ce ne sera pas pour rien. Ce sera pour nous arracher ce qui nous reste de droits.

Et pour nous ?

Sommes-nous concernés par cette crise de monnaies plus ou moins lointaines ? Si on en croit les commentateurs sempiternels de l'économie-qui-va-mieux et de la croissance-qui-revient, non, pas directement.

Si on analyse les choses politiquement, comme ci-dessus, il est clair que oui. La « crise » n'est pas un accident, c'est une agression organisée contre les salariés de partout. Si quelqu'un doute, qu'il médite sur le projet de PTIC (Partenariat Transatlantique de Commerce et d'Investissement, négocié confidentiellement entre les USA et l'Union Européenne²). Ce projet vise à parachever, par des lois s'imposant aux Etats, la dictature des multinationales et des « investisseurs ». Si un seul sujet devait mobiliser l'attention de tous les partis pour les élections du 25 mai, ce serait celui-là. Qui veut prendre les paris qu'aucun parti n'en parlera dans ses meetings ?

Il nous restera à faire ce que nous avons (assez bien) fait depuis 2008 : nous défendre nous-mêmes.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*

(Note pour ceux qui n'ont pas suivi les derniers épisodes de la guerre des mots : depuis 30 ans, le mot « investisseur » ne désigne plus quelqu'un qui investit de l'argent pour créer une activité, mais bien quelqu'un qui « place » de la fortune, pour faire du profit rapide et rachète des activités existantes, bien souvent pour les restructurer, les revendre... ou les fermer).

¹ « Les Nouveaux Maîtres du monde - et ceux qui leur résistent » est un livre éclairant de Jean Ziegler (Seuil, 2003)

² TTIP en anglais. Voir l'article TTIP sur le site de la CNE.