

Pharmaceutique

On réorganise
à tour
de bras !



Info Services

Complétez votre
carte de chômage
en ligne !

Finances

Quelle reconversion
pour les employés
des banques ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



www.lacne.be

Février 2019 n° 2 - P000612

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

Fins de carrière ou CARRIÈRES SANS FIN ?

CNE

L'avenir à
son syndicat

SOMMAIRE



5 Ça Nous Engage

4 Dossier - Fins de carrière ou carrières sans fin ?

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur les fins de carrière.

6 Actualité - Salaires : le « ceo jackpot day » en Belgique a eu lieu ce 8 janvier

Le 8 janvier dernier, peu après la pause-déjeuner, les CEO du BEL20 ont déjà gagné le salaire annuel médian des travailleurs belges.

7 Infographie économique - Au fait, votre pouvoir d'achat, ça va ?

Le débat sur le pouvoir d'achat est central dans notre société : votre revenu a-t-il progressé suffisamment ? Quand on voit les écarts de rémunération entre les CEO du Bel20 et le salarié médian, il semble juste de se poser des questions.

8 Chronique juridique - Votre vie privée au boulot (2) - Géolocalisation : comment protéger votre vie privée ?

Cette chronique juridique est la deuxième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : vos droits face à la géolocalisation.

10 Services - Compléter sa carte de chômage en ligne, c'est possible !

Aujourd'hui, les chômeurs complets ont la possibilité de compléter et d'envoyer leur carte de contrôle en ligne, depuis leur ordinateur ou leur smartphone.

11 Pharmaceutique - Dans le secteur pharma, on réorganise à tour de bras !

Dans le secteur pharmaceutique, tous les deux ans environ, les directions internationales des grands groupes du secteur ont une idée lumineuse et lancent une réorganisation mondiale. De préférence, en décembre ou en juin. Et l'hiver 2018 a été le théâtre de ce monopoly géant !

12 Finances - Quelle reconversion pour les employés des banques ?

Fin décembre 2018, la Fédération Belge des Entreprises de la Finance (Febelfin) a conclu avec trois syndicats un protocole qui tente d'organiser le passage des travailleurs excédentaires des banques vers d'autres secteurs.

13 Non Marchand - Accords Non Marchands wallons : le protocole est enfin conclu

Après plus de deux ans de négociations, le protocole d'accord a enfin été conclu juste avant la trêve de Noël.

14 L'équipe à la une - Les petits riens : une grève qui a eu du poids

En décembre dernier, les travailleurs de l'usine et de la distribution (chauffeurs et convoyeurs) des Petits Riens se sont mis en grève toute la journée. Résultat ? Ils ont obtenu plusieurs acquis salariaux non-négligeables ! Rencontre.

15 Fiches réflexes - Vous êtes enceinte ? La CNE vous accompagne

Vous attendez un enfant ? Vous avez certainement plein de questions à poser... Pour celles qui concernent le domaine professionnel, comptez sur nous : l'équipe CNE vous dit tout ce qu'il faut savoir sur la grossesse au travail.

16 Edito - Maintenant, on arrête.

Le trait de Serge Dehaes...





**Vous travaillez tous les jours pour
augmenter la prospérité de ce pays**

**Vous méritez plus
que des miettes**

Grève générale mercredi 13 février

Nous avons lancé un signal clair le 14 décembre dernier lors d'une journée d'action nationale. Ce jour-là, des milliers de personnes ont arrêté le travail pour exiger une augmentation sérieuse des salaires, moins de pression au travail, une articulation saine entre vie privée et vie professionnelle et des fins de carrières décentes.

La nouvelle loi de 2016 sur les salaires est une loi truquée. Elle plafonne les augmentations salariales à 0,8% sur deux ans. Cette loi, et l'arrogance des patrons, rendent impossible la conclusion d'un accord interprofessionnel digne de ce nom.

CE 13 FÉVRIER, TOUTES ET TOUS EN GRÈVE POUR

- **augmenter les salaires, et surtout les plus bas salaires**
- **refuser la hausse de l'âge des pensions, pré-pensions, et emplois de fin de carrière**
- **faire payer par les entreprises les frais de déplacements réels.**

Mercedes : trois jours de grève

Fin janvier, les travailleurs de Mercedes Europa ont débrayé pendant trois jours. Au cœur de leurs revendications trois demandes formulées par les travailleurs depuis des mois :

- une prime de participation aux bénéfices pour tous les travailleurs ;
- l'octroi de chèques-repas pour l'ensemble des entités ;
- l'harmonisation des contrats pour les vendeurs.

Après trois jours de grève et de longues négociations entre la direction et les représentants ouvriers et employés, un pré-accord a finalement été trouvé. La mise en œuvre de ces mesures sera discutée dès la fin du salon de l'auto et un timing a d'ores et déjà été établi : tout doit être finalisé et mis en place pour fin juin au plus tard. Nous ne manquerons pas de revenir sur le sujet dans le prochain Droit de l'Employé !

QUAND LES FEMMES S'ARRÊTENT

LE MONDE S'ARRÊTE!

Toutes et tous en grève le 8 mars prochain !

La CNE se joint à l'appel du Collectif 8 mars ! L'occasion de dénoncer les mesures discriminatoires qui persistent à l'égard des femmes, renforcées par le gouvernement " précédent ". N'hésitez pas à vous joindre au mouvement et à vous mettre en grève ce 8 mars !

**GRÈVE DES FEMMES
LE 8 MARS 2019**



En collaboration avec le Collectif.e.f 8 mars



Journée internationale des Droits des Femmes



Fins de carrière ou CARRIÈRES SANS FIN

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ? Ce mois-ci, zoom sur les fins de carrières.

Dossier réalisé par Michaël Maira

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

En quatre ans, le gouvernement n'a eu de cesse de réduire vos droits à la fin de votre carrière. Or, ces droits sont primordiaux. Le crédit-temps vous permet de lever le pied, afin d'envisager une fin de carrière plus douce et qui préserve votre santé. Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC - ex-prépension) permet d'amortir les effets sociaux d'un licenciement et de sécuriser la fin de carrière de travailleuses et travailleurs âgés que les employeurs assument ne pas vouloir embaucher. Enfin, accéder à la pension à un âge où vous êtes en bonne santé vous permet de profiter pleinement de ce temps libre mérité. Et le montant de votre pension doit y contribuer, plutôt que vous angoisser.

Qu'a fait le gouvernement ?

A peine installé, le gouvernement a relevé tous les âges permettant d'accéder aux différents régimes de fin de carrière. La modification qui a fait le plus de bruit est bien évidemment le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans (au lieu de 65 ans).

Toutefois, il ne faut pas oublier les autres mesures néfastes en matière de fins de carrière. Ainsi, les conditions d'accès au crédit-temps de fins de carrière ont été relevées. L'âge pour accéder à cette forme de crédit-temps est passé de 55 à 60 ans. Il était encore possible d'accéder à certains régimes d'exceptions à 55 ans, en cas d'exercice d'un métier lourd, de restructuration ou d'une carrière très longue. Ces exceptions ont été supprimées juste avant la chute du gouvernement. Il a donc achevé son travail de destruction du crédit-temps de fin de carrière en décidant que le régime serait accessible à 60 ans, sans exception. Ce travail de sape se ressent dans les chiffres d'accès au crédit-temps. Ces derniers sont en baisse constante. Derrière cette tendance statistique, se cache une atteinte frontale à votre droit à une fin de carrière plus douce. Le gouvernement a aussi attaqué le droit aux RCC (ex-prépensions). Il a systématiquement relevé les conditions d'âges et

de carrière permettant d'accéder à ce régime. Sauf exceptions, il vous faudra compter 62 ans et 40 années de carrière (même bientôt 41 années) pour y accéder. Les exceptions elles-mêmes sont rendues plus difficiles d'accès et il est quasi invisable d'accéder à la pension avant 60 ans. Si bien qu'à l'heure actuelle, il y a de fortes chances que vous ne puissiez pas accéder à la prépension. Alors que, rappelons-le, ce droit existe dans des situations où votre employeur prend seul la décision de vous licencier ou de procéder à une restructuration. Ici encore, le gouvernement poursuit un funeste cap : diminuer vos droits.

Enfin, le gouvernement a adopté une série de mesures aux apparences plus techniques. Mais elles ont d'importantes conséquences sur le montant de votre pension. Pour résumer, le gouvernement a décidé de moins valoriser une série de périodes d'inactivité. C'est le cas de certaines périodes de chômage, de crédit-temps de fin de carrière et de prépension. Bref, vous aurez une pension moindre, si vous levez le pied en fin de carrière pour pouvoir tenir sur la longueur ou si vous êtes victime d'un licenciement.

Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Pension à 67 ans	Retour à la pension à 65 ans
Diminution du montant de la pension pour nombre de travailleuses et travailleurs	Montant minimum de pension à 1.500€
Durcissement de l'accès au crédit-temps de fin de carrière (60 ans dans tous les cas de figure)	Accès au crédit-temps à 55 ans
Durcissement des conditions d'accès au RCC (62 ans et 41 années de carrière + augmentation des conditions d'accès aux régimes d'exception)	Prépension à 60 ans

Et la CNE dans tout ça...

Avant tout, il importe de préciser que votre mobilisation syndicale a fait échec à de nombreux projets néfastes de ce gouvernement. Votre présence massive dans la rue a fait plier ce gouvernement qui a renoncé à son projet de pension à points qui aurait considérablement nuit à vos pensions. C'est donc une victoire incontestable qu'il convient de savourer.

Pour l'avenir, votre syndicat propose un plan « 55-60-65 ». Autrement dit, vous devez pouvoir accéder au crédit-temps de fin de carrière à 55 ans, bénéficier d'une prépension à 60 ans, tout en ayant la garantie d'accéder à la pension à 65 ans mais également de bénéficier d'un montant de pension de minimum 1.500€.

L'explosion de l'invalidité en fin de carrière et des maladies liées au stress ou à la charge physique imposent de faciliter l'accès au crédit-temps de fin de carrière. A rebours de ce qu'a fait le gouvernement, il importe de vous permettre de lever le pied en fin de carrière : pour éviter que la maladie et l'invalidité soient les seules issues possibles à une fin de carrière de plus en plus exigeante sur les plans physiques et socio-psychologiques. La multiplication des restructurations et les nombreux licenciements dont sont victimes les travailleuses et travailleurs en fin de carrière appellent à maintenir des régimes de RCC accessibles. En effet, le régime de chômage avec complément d'entreprise permet d'amortir les conséquences sociales des licenciements. Qui plus est, l'employeur est redevable d'un complément d'entreprise et des cotisations sociales qui l'accompagnent. Il finance donc en partie les conséquences du licenciement. Le RCC est donc plus avantageux que le chômage, tant pour les travailleuses et travailleurs concernés que pour la collectivité. C'est donc par pure idéologie et en dépit du bon sens que le gouvernement le rend plus difficilement accessible. Votre syndicat se mobilise donc pour un droit au RCC accessible pour tous dès 60 ans.

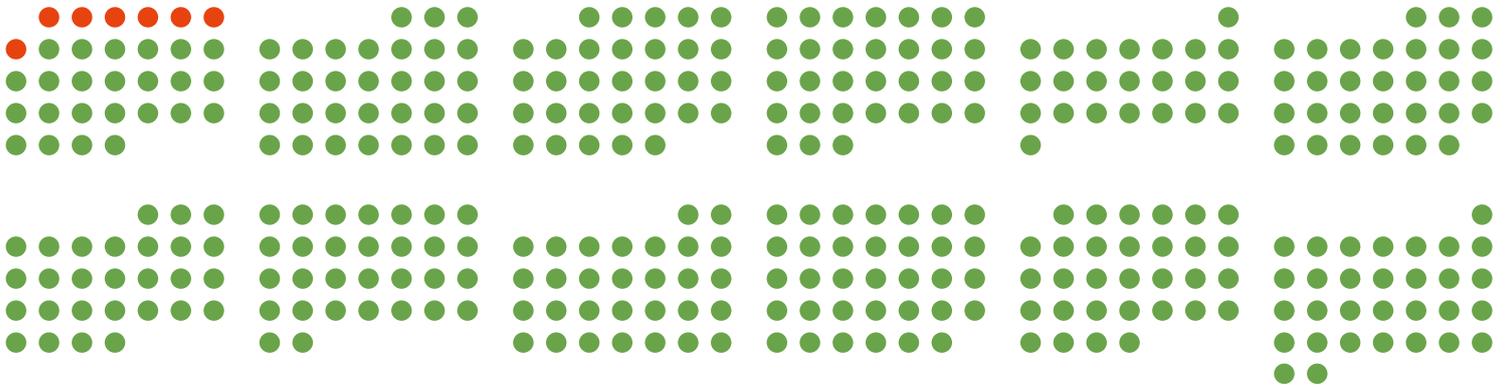
De plus, vous devez pouvoir partir à la pension dès 65 ans. Comme c'était le cas, avant que le gouvernement augmente l'âge à 67 ans, sans l'avoir annoncé avant les élections, contre l'avis de tous les experts en la matière... et alors que l'espérance de vie en bonne santé a baissé pour la première fois. Votre syndicat plaide donc pour que vous bénéficiiez de votre

pension à un moment où vous pouvez encore en profiter et sans être affecté par des années de travail supplémentaires.

Votre syndicat défend aussi une pension d'un montant minimum de 1.500€. Cela implique notamment de revenir sur la moins bonne assimilation que le gouvernement a décidé concernant les périodes de chômage, de crédit-temps de fin de carrière et de RCC. Ces périodes doivent être pleinement assimilées, comme c'était le cas auparavant. Par ailleurs, cela implique une revalorisation d'une série de pension. Un montant de pension de 1.500€ minimum s'impose, puisqu'il permet de couvrir une série de besoins de base dont les coûts ne cessent d'augmenter (logement, soins, maison de repos éventuellement, etc.).

Enfin, le gouvernement justifie ces reculs et balaye les propositions syndicales en recourant systématiquement au même argument : le coût des politiques de fin de carrière serait appelé à exploser et nous n'aurions pas les moyens d'y faire face sans imposer ces reculs. En réalité, la pire des hypothèses impose de consacrer 670 millions € en plus pour le vieillissement par année entre 2013 et 2040. Bien qu'elle paraisse importante, une telle somme n'est pas impossible à trouver. Loin de là. En effet, alors qu'il diminue vos droits de fin de carrière, le gouvernement accorde de nombreuses réductions de cotisations sociales aux employeurs. Que ce soit par l'intermédiaire du Tax shift (12 milliards € au total) ou de formes de rémunération aux cotisations sociales réduites ou inexistantes. Des milliards d'euros échappent donc au financement de la Sécurité sociale (et donc au financement des politiques de fins de carrière). Par ailleurs, en quatre années, alors que le nombre de scandales d'évasion ou de grandes fraudes fiscales a explosé, le gouvernement n'a pas agi sur la fiscalité des entreprises ou encore des plus hauts revenus. Alors que la lutte contre l'évasion ou la fraude fiscale et une plus grande contribution fiscale des hauts revenus permettent aussi de trouver des moyens nécessaires aux politiques de fin de carrière.

Le crédit-temps dès 55 ans, le RCC à 60 ans et des pensions à 1.500€ dès 65 ans, c'est possible ! Le vrai problème des fins de carrière n'est pas l'argent ou le vieillissement de la population. C'est l'absence de volonté du gouvernement de faire contribuer les employeurs et les plus privilégiés.



Salaires

LE « CEO JACKPOT DAY » EN BELGIQUE A EU LIEU CE 8 JANVIER

Le 8 janvier dernier, peu après la pause-déjeuner, les CEO du BEL20 ont déjà gagné le salaire annuel médian des travailleurs belges.

Actualité

Avec un salaire annuel médian de 1.975.000€ en 2017, les CEO du BEL20 auront vu leur rémunération annuelle progresser de 22,7% sur trois ans, mais baisser de 5% sur la dernière année. Ils gagnent 7.596€ par jour travaillé.

Sachant que le salaire annuel médian des travailleurs belges en 2017 est de 43.082€ (salaire estimé sur base des statistiques disponibles), les CEO du BEL20 gagnent le salaire annuel médian des travailleurs belges en 5,67 jours de travail en 2017 (contre 5,33 jours en 2016 et 6,79 jours en 2015). Sur base du calendrier 2019, c'était donc ce 8 janvier que les CEO du BEL20 ont gagné l'équivalent d'un an de salaire du travailleur belge médian. Un CEO gagne donc 46 fois le salaire médian.

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2019-2020, L'OCCASION D'UN JACKPOT POUR LES TRAVAILLEURS ?

Ces chiffres soulèvent surtout la question de l'évolution des rémunérations réelles par travailleur en Belgique que celles des

CEO. Les préoccupations portées autant par les syndicats que par les gilets jaunes sur les salaires sont justifiées par les chiffres. « Lorsque l'on regarde l'évolution des rémunérations réelles (c'est-à-dire en enlevant l'inflation), la rémunération par travailleur a évolué de 9,1% en Belgique entre 1996 et 2018, contre 4,9% en Allemagne, 17,3% en France et 18,1% aux Pays-Bas. Nos salaires évoluent très peu au-delà du coût de la vie, contrairement aux Pays-Bas et à la France », constate Nabil Sheikh Hassan, économiste au service d'études de la CNE.

Et les trois dernières années sont des années records de baisse. « Les travailleurs belges ont des raisons d'être frustrés actuellement. La Belgique a connu 10 années de baisse des rémunérations réelles depuis 1996 dont quatre depuis la mise en place du gouvernement Michel (2015 à 2018). Le salaire a baissé depuis la mise en place de ce gouvernement de 2,5%, ce qui est la plus importante perte de pouvoir d'achat depuis 1996 » ajoute Nabil Sheikh Hassan.

Le Tax shift mis en place par le gouvernement a été contrebalancé par un saut d'index et une fiscalité sur la consommation plus élevée. De plus, les baisses de cotisations sociales patronales ont des conséquences sur la qualité des services publics et l'ampleur d'une Sécurité sociale de plus en plus financée par les citoyens eux-mêmes.

Il y a moyen de répondre au mécontentement grandissant au sein de la population. « L'accord interprofessionnel doit être l'occasion d'un rattrapage des rémunérations réelles brutes. C'est d'autant plus nécessaire que si les CEO du BEL20 peuvent gagner 22% de plus en trois ans, il doit être possible de desserrer l'étau de la loi qui encadre l'évolution des salaires en Belgique, pour le bien des travailleurs et de l'économie. Le niveau des rémunérations réelles brutes en Belgique est aujourd'hui plus bas qu'il y a 10 ans. Bientôt, les travailleurs ne verront plus pourquoi il faut participer à faire grandir le gâteau économique si ce n'est pas pour en récolter leur juste part. »

Nabil Sheikh Hassan



AU FAIT, VOTRE POUVOIR D'ACHAT, ÇA VA?

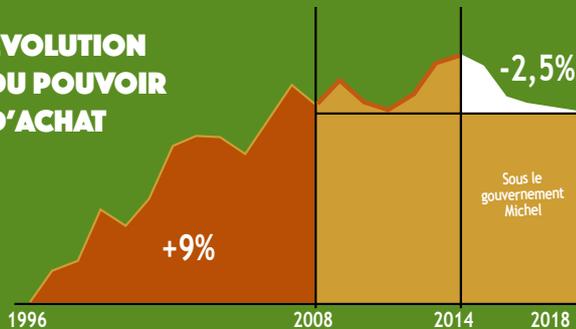
Le débat sur le pouvoir d'achat est central dans notre société : votre revenu a-t-il progressé suffisamment ? Quand on voit les écarts de rémunération entre les CEO du Bel20 et le salarié médian, il semble juste de se poser des questions.

1 COMMENT A PROGRESSÉ VOTRE POUVOIR D'ACHAT DEPUIS QUELQUES ANNÉES ?

D'abord, clarifions le concept de pouvoir d'achat. C'est la rémunération perçue par un travailleur qui lui permet d'acheter des biens et des services. Cette rémunération peut augmenter en nombre d'euros mais si les prix augmentent de la même proportion (à cause de l'inflation), votre pouvoir d'achat ne bouge pas. Il faut donc regarder l'évolution de la rémunération réelle par travailleur, en enlevant l'effet de ces prix. Nous ferons le choix également de regarder la rémunération totale : le salaire brut (qui comprend le salaire net, les impôts et les cotisations sociales que vous payez) mais aussi les cotisations

sociales patronales. Pourquoi ce choix ? Parce que les impôts et les cotisations financent la Sécurité sociale et les services publics dont vous bénéficiez : c'est un pouvoir d'achat collectif. Il s'ajoute au pouvoir d'achat individuel que vous avez en net. Depuis 1996, le pouvoir d'achat réel a augmenté de 9%. Mais depuis 10 ans, il n'y a pas d'évolution et depuis le gouvernement Michel, l'évolution est négative. De plus, l'écart de consommation entre les plus riches et les plus pauvres s'est également nettement accru. Le pouvoir d'achat a donc augmenté plus pour les riches que pour les pauvres.

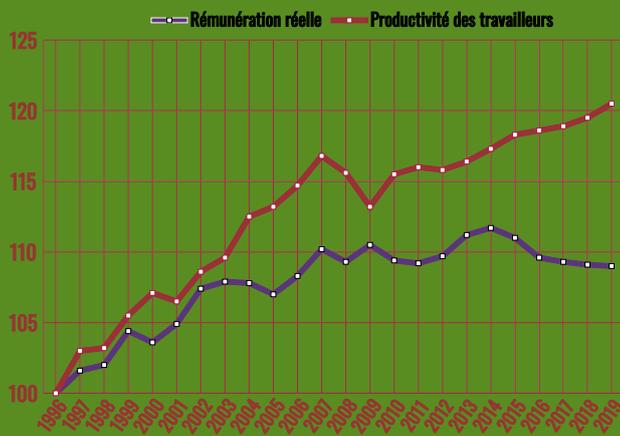
EVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT



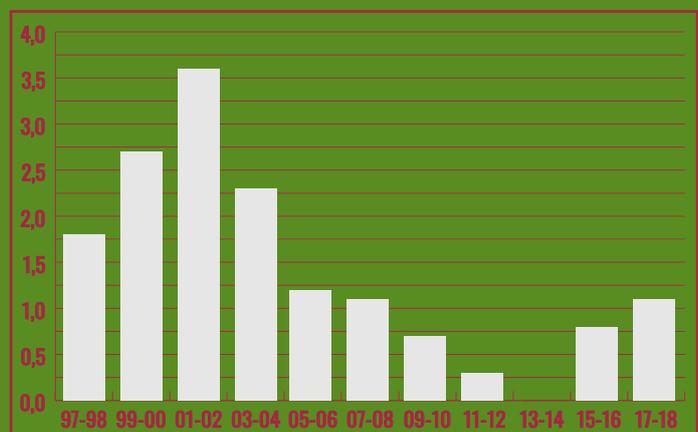
2 POURQUOI VOULOIR UNE AUGMENTATION DE VOTRE SALAIRE ET COMMENT LE FAIRE ?

Plusieurs raisons justifient la nécessité d'une augmentation. D'abord, le gel des salaires depuis 10 ans est injustifiable vu que les travailleurs contribuent au fait que notre pays n'a jamais été aussi riche. Ensuite, les écarts de dépenses entre plus riches et moins riches montrent bien l'appauvrissement relatif des plus précaires (travail à temps partiel, famille monoparentale, allocataires sociaux). Enfin, comme le montre le premier graphe ci-dessous, l'écart entre la productivité des travailleurs et leur rémunération n'a jamais été aussi grand depuis 1996 ! La productivité a évolué de 20,5% en Belgique alors que les rémunérations de 9%. L'écart entre les deux est donc allé

nourrir les revenus du capital. Pour arriver à améliorer le pouvoir d'achat de toutes et tous, le meilleur moyen est l'accord interprofessionnel ! Le problème est que la négociation que les syndicats mènent pour vous dans cet accord est prise en otage par une loi. Elle empêche les organisations syndicales de négocier librement. Résultat : depuis 10 ans, la moyenne d'augmentation négociée est de 0,29% par an. Et le gouvernement Michel a durci cette loi. Nous voulons une négociation libérée de cette loi. De cette manière, votre syndicat pourra à nouveau réussir à augmenter votre pouvoir d'achat.



ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS RÉELLES ET DE LA PRODUCTIVITÉ DES TRAVAILLEURS BELGES



PLAFOND POUR LES HAUSSES DE SALAIRE (HORS INDEXATION) DEPUIS 1996



Votre vie privée au boulot (2)

GÉOLOCALISATION : COMMENT PROTÉGER VOTRE VIE PRIVÉE ?

Cette chronique juridique est la deuxième d'une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traite d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : vos droits face à la géolocalisation.

- exemple la fourniture d'informations en rapport avec l'intervention des services de police et de secours lors d'un vol de voiture ;
- les nécessités professionnelles relatives au transport et à la logistique, par exemple, la gestion du parc automobile ;
- le contrôle des tâches effectuées par le travailleur.

Chronique juridique

La géolocalisation est un système qui permet de localiser une personne à l'aide d'une combinaison des technologies GPS et GSM. Le procédé vise à positionner un objet (véhicule...) à un certain moment sur un plan ou une carte à l'aide de ses coordonnées géographiques. Cette information peut être mise en rapport avec d'autres données, comme le temps de conduite, les temps d'arrêts, la vitesse moyenne, les routes parcourues, les entrées/sorties de zones...

Il existe différents systèmes de contrôle : GSM, GPS/Galileo (satellite), wifi, adresse IP (banque de données), badges d'accès, identification biométrique, appareils d'identification et de légalisation, chip, pointage, caméras de surveillance, etc. Ainsi, il est possible d'équiper les voitures de société, les véhicules de service, les GSM, les smartphones, les ordinateurs, le réseau interne de l'entreprise... d'un système de traçage. L'installation d'un système de géolocalisation vise à localiser l'objet ou la personne en temps réel et avec précision.

CADRE JURIDIQUE FONDAMENTAL

Les articles 124 et 125 de la loi du 13 juin 2005 garantissent le droit au respect de la vie privée. Ils doivent être lus en concordance avec le RGPD (voir Droit de l'Employé de janvier 2019). Il est ainsi interdit, pour toute personne, de prendre connaissance

de données de communication électronique d'une autre personne, de manière intentionnelle. Cette interdiction peut toutefois être levée, moyennant l'accord de la personne concernée. Cela comprend les conversations téléphoniques, les échanges de mails, les visites sur Internet, de même que l'identification des émetteurs, des destinataires, du moment et de la durée de la communication. Elle comprend également les données de localisation de l'émetteur, plus communément appelées données de géolocalisation.

RESPECT DES PRINCIPES

La finalité

Les finalités doivent être spécifiques et expressément décrites à l'avance.

Le système permet de traiter des données relatives à une personne mais doit impérativement répondre à des objectifs bien déterminés et justifiés, comme :

- la sécurité du travailleur, par exemple les agents de gardiennage, qui lors de l'exécution de leurs tâches et pour leur propre sécurité, doivent rester connectés à la centrale d'appel de l'entreprise de gardiennage ou du service interne de surveillance de l'endroit où ils sont occupés ;
- la protection du véhicule de service, par

La proportionnalité

Le traitement des données en lui-même ainsi que les données traitées doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au



regard des finalités pour lesquelles elles sont recueillies et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement. Elles doivent ainsi répondre à une exigence de proportionnalité. Si le système de géolocalisation est installé en vue de contrôler le travail confié aux travailleurs, il doit s'agir de contrôles ponctuels et justifiés par des indices faisant soupçonner des abus de la part de certains travailleurs. De plus, les travailleurs qui feront l'objet du contrôle devront en être informés au préalable.

Le traitement des données de géolocalisation doit se limiter aux chauffeurs des véhicules de service et aux déplacements effectués avec ceux-ci pendant les heures de travail ou lors des prestations professionnelles.

Un contrôle continu est exclu sauf pour des raisons de sécurité, comme par exemple, un transport nucléaire ou un transport de fonds. Un contrôle régulier se justifie s'il est en lien direct avec le type de travail presté, mais principalement dans un objectif d'optimiser la gestion des déplacements effectués par des véhicules professionnels. Dans cette optique, l'employeur a la possibilité d'effectuer des contrôles tout au long de la journée, sans pour autant contrôler les voitures de manière permanente.

La transparence

Les travailleurs concernés ont droit à une large information :

- qui fait l'objet d'un contrôle ?
- quels sont les types d'abus qui justifient un contrôle ?
- quelle est la durée des contrôles ?
- quelle est la procédure qui sera suivie après le contrôle ?

L'employeur n'a en tout cas pas le droit de traiter des données sans en informer le travailleur qui en fait l'objet.

Le consentement du travailleur

L'employeur doit obtenir le consentement qualifié et dénué de toute ambiguïté du travailleur s'il veut mettre en place un système de géolocalisation.

Le consentement doit avoir lieu dans certaines circonstances ou répondre aux conditions suivantes. Il doit être :

- individuel : c'est-à-dire qu'il doit être donné par le travailleur lui-même ;
- libre : le travailleur ne doit pas être forcé à donner son consentement ;

- préalable : le travailleur a donné son consentement avant toute ingérence dans sa vie privée ;
- particulier : chaque fois qu'un système est installé, le consentement du travailleur doit être obtenu ;
- révocable : le travailleur a le droit de revenir sur sa décision.

En plus, le travailleur doit être bien informé et doit pouvoir mesurer la portée de son autorisation.

Le consentement peut éventuellement être donné en signant un document spécifique.

Activation/désactivation du système

Les dispositifs de géolocalisation sont équipés d'un système d'interrupteur permettant aux travailleurs d'activer ou de désactiver le système en fonction de ses nécessités en

termes de localisation, par exemple, à l'arrivée et au départ de chaque destination. Les travailleurs doivent en tout cas avoir la possibilité de le désactiver en dehors des heures de travail (week-end, heure de midi, lors de ses absences en raison de son incapacité de travail).

EN CONCLUSION

Chaque fois qu'il sera question de mettre sur pied un système de surveillance, un examen approfondi des alternatives envisageables permettra de contrôler avec la même efficacité, mais en préservant mieux la vie privée du travailleur. La géolocalisation est souvent un moyen de contrôle beaucoup trop intrusif et, en ce sens, il faut pouvoir faire valoir son droit au respect de la vie privée. Même au travail, le travailleur ne cesse pas d'être un citoyen.

Sébastien Robeet

LES BONS REFLEXES

1. En cas de contrôle dans votre entreprise, posez-vous les questions suivantes :

- Le contrôle dont il est question est-il lié à la relation de travail ?
- le contrôle porte-t-il sur des éléments légitimes, c'est-à-dire des éléments que l'employeur a le droit de connaître et qui le concernent ?
- La méthode suivie est-elle adaptée au but poursuivi et n'en existe-t-il pas de plus simple et de moins invasive ?
- Le contrôle répond-il aux exigences de transparence, à savoir, faire l'objet d'une discussion collective, d'une annonce à chaque membre du personnel ?
- Quels sont les arguments collectifs et individuels que l'on peut tirer des défauts de la procédure de contrôle ?

2. Si ce n'est pas le cas, rappelez les règles de droit à votre employeur :

- les interdictions légales visant au respect de la vie privée : la loi sur le traitement des données à caractère personnel du 8 décembre 1992 et le RGPD indiquent de quelle manière il est permis de traiter des données de nature personnelle ;
- la législation sur le règlement de travail : l'employeur est obligé de mentionner, par ordre croissant d'importance, trois éléments dans le règlement de travail : la liste des fautes graves, les pénalités et sanctions ainsi que la procédure pour les infliger et, enfin, les droits et les obligations du personnel de contrôle. Ce sera le plus souvent votre argument le plus fort pour contraindre l'employeur à la discussion.

3. De manière générale, retenez que :

- le contrôle ne peut pas être permanent (possibilité de désactiver le système en-dehors des heures de travail) ;
- la méthode de géolocalisation doit être nécessaire à l'exécution du contrat de travail (données pertinentes, adéquates et non excessives) ;
- vous et vos représentants syndicaux devez être informés (et consultés) au préalable ;
- votre consentement individuel doit être donné ;
- des mesures de sécurité limitant l'accès des données aux personnes habilitées doivent être prévues ;
- le contrôle doit être limité dans le temps : durée de conservation adéquate et proportionnée !

COMPLÉTER SA CARTE DE CHÔMAGE EN LIGNE, C'EST POSSIBLE !

Aujourd'hui, les chômeurs complets ont la possibilité de compléter et d'envoyer leur carte de contrôle en ligne, depuis leur ordinateur ou leur smartphone. Envie de savoir comment faire ? Lisez la suite !

Comment ça marche ?

Voulez-vous être tenu au courant de vos paiements, primes ou autres avantages ? Pour cela, nous avons besoin de votre adresse e-mail et numéro de téléphone portable. Nous vous enverrons tous les mois un message dès que le paiement a été effectué sur votre compte. Vous pouvez aussi vérifier et corriger vos informations personnelles via la rubrique Ma CSC sur www.lacsc.be. Nos collaborateurs peuvent également mettre à jour ces informations personnelles dans un de nos Centres de services.

Via votre ordinateur ou laptop

1. Avec un lecteur de carte

Vous devez être en possession de votre carte d'identité électronique (eID) et d'un lecteur de cartes. Par exemple : celui de votre banque ou celui qui est intégré dans votre ordinateur.

2. Installer le software

Pour pouvoir lire la carte d'identité électronique, vous devez installer le logiciel eID sur votre ordinateur :

- Vérifiez d'abord que le lecteur de carte n'est pas connecté.
- Surfez sur www.eid.belgium.be
- Sélectionnez votre langue.
- Cliquez sur téléchargement et installez le fichier.
- Ensuite, il vous est demandé de connecter le lecteur de carte, d'insérer la carte d'identité et d'encoder votre code PIN.
- Les données de votre carte d'identité apparaissent à l'écran.

3. Se connecter

- Surfez sur www.socialsecurity.be.
- Sélectionnez successivement : Citoyen > Services en ligne > Carte de contrôle chômage complet > Compléter une carte de contrôle de chômage complet .
- Insérez votre carte d'identité dans le lecteur de carte et suivez les instructions.
- Lors de votre première utilisation, vous devez approuver les conditions d'utilisation en sélectionnant un mois et en cochant ensuite « j'ai lu et j'accepte les conditions d'utilisation » .

Via Smartphone

Avec votre smartphone, le moyen le plus facile pour compléter en ligne sa carte de chômage est d'utiliser la nouvelle application « eC3 ».

- Téléchargez l'app gratuite « eC3 ».
- Si vous voulez changer de langue, cliquez sur la roue (en haut à droite).
- Sélectionnez « Se connecter ».

Conseil : le plus simple est de se connecter via l'application " itsme ".



Compléter la carte de contrôle

Vous arrivez sur le calendrier du mois en cours. Les jours sont déjà indiqués comme jours de chômage.

- Si vous souhaitez modifier une (ou plusieurs) case(s) (travail, congé ou maladie par exemple), sélectionnez-la (les), faites un choix (travail par exemple) dans la rubrique de droite et cliquez en-dessous pour enregistrer.
- Si vous utilisez la version mobile, vous devrez éditer la sélection après avoir sélectionné les cases que vous souhaitez modifier.
- Il est possible qu'une ou plusieurs cases soient déjà noircies en cas de déclaration d'occupation faite par un employeur. Si cela n'est pas correct, vous devez adapter ces journées et prendre contact avec votre Centre de services CSC.
- A la fin du mois, si vous acceptez les données figurant sur la carte de contrôle, cliquez sur « sauvegarder » et « envoyer vers la CSC ». Votre carte arrive instantanément à la CSC. N'envoyez jamais une carte qui est fautive. En cas de problème, prenez contact avec votre Centre de services CSC.

Si l'envoi de votre carte pose problème, il se peut que le serveur de l'administration soit surchargé. Réessayez un peu plus tard.

Les avantages sécurité, rapidité, facilité

Vous pouvez consulter, compléter, modifier et envoyer de manière électronique votre carte de contrôle. C'est une alternative sûre, facile et rapide à la carte ' papier '. Sécurité : son accès est sécurisé par le code PIN de votre carte d'identité électronique (eID). Rapidité : le traitement des données est plus rapide, il y a moins de risques d'erreur et le paiement est exécuté plus vite. Facilité : vous ne devez plus vous déplacer au Centre de services CSC.

DANS LE SECTEUR PHARMA, ON RÉORGANISE À TOUR DE BRAS !

Dans le secteur pharmaceutique, c'est bien connu : tous les deux ans environ, les directions internationales des grands groupes du secteur ont une idée lumineuse et lancent une réorganisation mondiale. De préférence, en décembre ou en juin. Et l'hiver 2018 a été le théâtre de ce monopoly géant !

Novartis Pharma, Boeringher Ingelheim, Eurogenerics, Sanofi Pasteur, Takeda... Des noms qui ne vous disent peut-être rien, mais qui sont pourtant bien indiqués en petit sur vos boîtes de médicaments. Ces entreprises multinationales sont dirigées de très loin par des directions lointaines, qui font des plans dans de grandes réunions pour révolutionner leur approche du secteur. Le concept, la vente de médicament auprès de médecins, pharmaciens et hôpitaux, fait l'objet de spéculation constante pour maximiser les profits des actionnaires.

DIGITALISATION

Pour augmenter les dividendes, rien de tel tout d'abord que de remplacer des employés et cadres par des process digitalisés. Envoi de mail, call center, enquêtes de satisfaction en ligne, rien de très original ni de très efficace ! Mais ces recettes sans arrêt réinventées, renommées, sont bien sûr promues par des groupes " d'analyse du secteur " qui commercialisent ce type de logiciel.

DÉLOCALISATION

Toujours dans les classiques, délocaliser un service ressources humaines ou comptable semble souvent une bonne idée aux têtes pensantes du secteur pharmaceutique. Résultat : les quelques travailleurs restés dans ces services en Belgique passent leur temps

à contacter leurs homologues en Europe de l'Est ou en Asie pour leur expliquer la législation belge ou rappeler des demandes tombées dans l'oubli.

CHANGEMENT DE SECTEUR

Parfois, nul besoin de s'encombrer de discours marketing : il faut faire mieux avec moins de travailleurs ? Pas de problème, jouons à la chaise musicale ! Tu étais délégué pour les médecins généralistes dans le Hainaut ? Eh bien maintenant, tu feras aussi les pharmaciens, et aussi dans le Brabant Wallon ! Rien de tel que de changer les secteurs pour redonner du challenge... et des kilomètres ! Ces " redimensionnements de secteur " ne sont évidemment pas sans incidence sur la santé des travailleurs et sur leur vie privée, mais cela, les directions n'en ont cure, tant que les chiffres rentrent !



ET LE SYNDICAT, DANS TOUT ÇA ?

Dans ces entreprises, il y a bien souvent des équipes syndicales. La formule est partout la même : un Conseil d'Entreprise est convoqué un soir pour le lendemain 9h avec la réunion du personnel à 10h. L'obligation d'information du CE est ainsi respectée, sans laisser le temps aux représentants d'encaisser la nouvelle et de construire une stratégie. De plus, la redondance des réorganisations permet de contourner la Loi Renault, privant ainsi les délégations des leviers légaux existants. Mais les équipes s'organisent et tirent des leçons !

DES DÉFIS À RELEVER

Peut-être que les plans sociaux juteux du secteur sont derrière nous, mais la créativité est aussi de notre côté ! De plus en plus d'équipes déposent en amont des demandes pour négocier des plans de " licenciements perlés ", ou de " licenciements pour réorganisation " afin de combler le fossé entre les stratégies patronales et la Loi Renault. Les Conseils d'Entreprise européens sont souvent sollicités pour échanger les réalités entre les différents pays et coincer les directions sur leurs incohérences. De plus, pour ces entreprises tenant plus que tout à leur image prestigieuse - surtout par rapport à leurs directions internationales - les médias restent un levier important. Enfin, la récurrence de ces annonces ouvre petit à petit les yeux des employés et cadres sur la nécessité de s'intéresser au travail syndical avant qu'un couperet ne tombe. Tout n'est pas perdu, loin de là !

Corinne Martin

QUELLE RECONVERSION POUR LES EMPLOYÉS DES BANQUES ?



Fin décembre 2018, la Fédération Belge des Entreprises de la Finance (Febelfin) a conclu avec trois syndicats (le SETCa-BBTK, la LBC et la CNE) un protocole intitulé « Mobilité des Talents ». Ce protocole tente d'organiser le passage des travailleurs excédentaires des banques vers d'autres secteurs.

LA CONTRACTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR BANCAIRE

En Belgique, les banques ont supprimé 20.000 emplois depuis la crise de 2008. Les experts avancent plus ou moins la même perspective pour les 10 prochaines années. Ces coupes sombres dans l'emploi se font sous le prétexte de la digitalisation, mais visent évidemment aussi la maximisation des profits.

Jusqu'ici, les banques ont géré cette question chacune dans son coin, trouvant des solutions discutables. Chez ING par exemple, si l'accord social qui a suivi la restructuration est honorable pour les employés de 55 ans et plus qui ont dû quitter la banque, il n'évite pas le gaspillage des ressources, ni l'augmentation du stress pour le personnel restant et pose des questions éthiques envers ceux qui travaillent dans des secteurs ou des entreprises moins riches. Ces initiatives

dispersées, affublées de noms euphémiques (job accelerator, mobility center, etc.), ne sont souvent que l'antichambre du licenciement.

QUELS SERONT LES SECTEURS EN DEMANDE DE PERSONNEL ?

Les experts en prospective s'accordent à souligner l'importance d'au moins deux facteurs qui détermineront l'avenir : l'évolution démographique et le changement accéléré des métiers sous l'effet des nouvelles technologies. Ils considèrent qu'à terme, le marché du travail devrait dès lors être plus demandeur dans les services aux personnes ou dans la logistique. Evidemment, ces perspectives sont contestables, car elles tiennent peu compte des ressources futures des différents secteurs : quel sera à terme l'état du financement de l'emploi dans les

services aux personnes dans un contexte de privatisation accélérée ? C'est néanmoins en fonction de cette prospective que Febelfin négocie l'application du protocole en priorité avec ces secteurs.

QUE PROPOSE LE PROTOCOLE ?

Sur base volontaire, un employé de banque pourra s'inscrire dans une des « trajectoires » de reconversion proposées. Ces trajectoires prendront en compte deux facteurs. Le premier sera la compétence : l'employé recevra une aide à la réorientation, sera informé des possibilités du marché de l'emploi, puis suivra une formation vers la fonction envisagée. Le second est l'accompagnement contractuel : certaines formations étant de longue durée, la prise en charge du salaire est selon les cas partagée entre l'employeur et le fonds social. Certaines fonctions spécifiques pourront aussi être exercées « à l'essai ». Le processus devrait débuter en septembre 2019.

POINTS D'ATTENTION

S'agissant d'un protocole et non d'une convention collective de travail, nous devons considérer l'initiative dans une perspective dynamique. Il reste des zones d'ombre qui devront faire l'objet d'une évaluation. La sécurité juridique des travailleurs transférés devra être établie : un « sac-à-dos » reprenant les droits liés à l'ancienneté devrait pouvoir être constitué. Le financement des parcours par les fonds sociaux doit aussi être contrôlé : les fonds destinés à la formation des personnels ne peuvent pas recycler ni déguiser les indemnités de licenciement. L'effectivité des « gisements d'emplois » dans les secteurs devra aussi être vérifiée. La prétendue « pénurie » n'est en effet souvent qu'un argument idéologique.

Si l'évaluation du protocole est positive, peut-être pourrons-nous évoluer vers la création d'un véritable droit du travailleur à s'engager dans une trajectoire sécurisée de reconversion professionnelle.

Philippe Samek



Plusieurs actions ont eu lieu afin de montrer notre mécontentement lorsque cet accord n'était toujours pas conclu. Comme celle-ci, au SPF emploi au moment où les employeurs du secteur aide aux personnes handicapées bloquaient la négociation.

Accords Non Marchands wallons

LE PROTOCOLE ENFIN CONCLU

Après plus de deux ans de négociations, le protocole d'accord a enfin été conclu juste avant la trêve de Noël.

Il doit encore être signé officiellement durant ce mois de janvier. Ensuite, les différents points de l'accord devront être entérinés dans des CCT qui seront discutées dans les commissions paritaires concernées.

IL ÉTAIT PLUS QUE TEMPS !

- L'accord Non Marchand germanophone a été signé fin juillet 2016.
- L'accord Non Marchand fédéral a été signé fin octobre 2017.
- L'accord Non Marchand en Communauté française a été signé en mai 2018.
- L'accord Non Marchand bruxellois a été signé en juillet 2018.

Et pour la Région wallonne, cela fait deux ans que nous nous battrions pour obtenir cet accord pour tous les travailleurs du Non Marchand wallon, c'est-à-dire les secteurs des Aides familiales, de l'Aide sociale, des Maisons de repos, de l'Insertion professionnelle, des Maisons d'accueil pour adultes, de la Santé mentale, des Plannings familiaux, des Entreprises de travail adapté...

En plus, un budget non utilisé en fin d'année aurait été perdu ! Il était inacceptable pour nous de perdre les 10 millions prévus pour 2018.

PETITE DÉCEPTION

La revendication unique de départ, à savoir la réduction collective du temps de travail sous forme de congé supplémentaire, n'est cependant pas dans l'accord. Nous voulions passer de 38h à 37h sous forme de 6 jours de congés supplémentaires par an pour chaque travailleur, AVEC embauche compensatoire. Les employeurs, et plus spécifiquement ceux du secteur des Personnes handicapées, n'en voulaient absolument pas ! Le gouvernement avait pourtant mis sur la table le budget pour financer deux jours complémentaires en créant 400 emplois équivalents temps pleins ou en augmentant le salaire des temps partiels.

QU'Y A-T-IL ALORS DANS CET ACCORD ?

Pour les seuls travailleurs des entreprises de travail adapté, ils auront deux jours de congés supplémentaires avec embauche compensatoire.

Pour tous les autres secteurs, c'est sous la forme de deux augmentations que se décline l'accord :

- Une augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année à partir de 2019. Cette augmentation sera versée sous forme d'avance de printemps avant le 1er avril de chaque année. Bonus pour le sec-

teur Aides Familiales qui a prévu le même montant pour les temps pleins et les temps partiels, ce qui permet de revaloriser les bas salaires.

- Une augmentation de la prime syndicale. C'est un juste retour de la mobilisation des délégué-e-s et affilié-e-s quand il s'agit d'aller manifester et se mettre en grève pour faire avancer les conditions de travail des collègues du secteur. Cette augmentation devrait tourner autour de 25€ pour un temps plein.

Nouveau bonus pour les aides familiales qui verront leur prime augmenter deux fois (d'abord par une augmentation décidée par le Fonds social (paritaire), ensuite par cet accord). C'est grâce à la mobilisation et la ténacité des délégués et des travailleurs que le gouvernement a débloqué l'argent pour cet accord. Bien sûr, nous aurions aimé vous annoncer cette réduction collective du temps de travail dont nous rêvons toutes et tous pour mieux combiner vie privée et vie professionnelle. Ce n'est pourtant pas un rêve inatteignable. Mais ce n'est pas perdu. Nous veillerons à porter cette revendication dans d'autres lieux et quand la négociation du prochain accord Non Marchand sera à nouveau à l'ordre du jour.

“ On n'obtient de véritables progrès que par une persévérance soutenue ”, disait Pierre-Claude Victor Boiste (lexicographe et poète français). Ne l'oublions pas !

Claire Depryck

L'équipe à la une

LES PETITS RIENS : UNE GRÈVE QUI A EU DU POIDS

En décembre dernier, les travailleurs de l'usine et de la distribution (chauffeurs et convoyeurs) des Petits Riens se sont mis en grève toute la journée. Résultat ? Ils ont obtenu plusieurs acquis salariaux non-négligeables ! Rencontre.

Pourquoi vous êtes-vous mis en grève ?

En 2017, la direction des Petits Riens a annoncé un déficit de 2.000.000€. Par conséquent, impossible pour eux de payer les deux primes variables mais, vu leur annonce tardive et le mécontentement des travailleurs, ils ont fini par payer la même chose qu'en 2016.

En 2018, rebelote. Les travailleurs ont redoublé d'effort pour tenter de redresser le bateau et y sont arrivés puisque le déficit n'était plus que de 500.000€. Malheureusement, cela n'a pas suffi et la direction a informé les travailleurs que même s'ils avaient bien travaillé, ils n'auraient pas droit aux deux primes variables.

N'acceptant pas d'avoir de bas salaires et d'avoir travaillé dur tout au long de l'année (beaucoup de pressions ont été mises par la direction pour être « rentable »), les ouvriers comme les employés ont décidé de stopper leurs activités afin de montrer

leur colère et de faire plier la direction. Etant une entreprise d'économie sociale, les Petits Riens auraient été très mal vus par les partenaires, les donateurs... ce que la direction n'aurait pas apprécié. Avec la délégation, nous avons donc négocié l'augmentation de la partie fixe.

Était-ce évitable ?

Oui, si la direction avait entendu les remarques de la délégation syndicale concernant le montant de la prime et la reconnaissance du bon travail fourni par le personnel. La délégation a prévenu la direction qu'elle risquait d'avoir un mécontentement de certains travailleurs si le système de prime de fin d'année n'était pas revu. Il aurait été possible de directement envisager un effort supplémentaire.

L'équipe syndicale était-elle directement sur la même longueur d'onde concernant cette grève ?

Nous n'étions pas mis au courant de la grève car nous devons, le jour de la grève, négocier avec la direction sur l'augmentation de la prime fixe. Cependant, elle nous a permis d'avoir un poids considérable dans la négociation et de prouver à la direction que les travailleurs étaient prêts à arrêter le travail pour obtenir ce qui leur semblait légitime.

Qu'avez-vous obtenu ?

Une majoration de la prime de fin d'année à 75% au lieu de 45% du salaire mensuel, ainsi que la majoration de 1€ de chèque repas par jour presté à partir du 1er janvier.

En 2020, une augmentation de la prime fixe à 80% avec comme objectif (qui devra être rediscuté durant le premier trimestre 2019) une augmentation de cette prime à 100%.

Avec quel(s) sentiment(s) en ressort l'équipe syndicale ?

Puisque nous sommes en front commun avec les délégués de la FGTB, nous avons eu l'impression que nous avons réussi à nous rassembler sur un sujet qui touche la majorité des travailleurs des Petits Riens et que nous pouvions, avec l'aide des travailleurs, arriver à obtenir des avantages intéressants. Nous avons donc pu avancer beaucoup plus vite qu'espéré de prime abord.

Avez-vous eu des retours de certains travailleurs ?

Dans l'ensemble, les travailleurs ont été assez contents de la concertation que nous avons effectuée pour eux. Après avoir organisé une assemblée générale suite à la négociation qui a eu lieu pendant le mouvement de grève, nous avons eu à présenter les propositions négociées entre la délégation, les permanents et la direction à l'ensemble des travailleurs de la société, les questions n'ont pas manqué et finalement nous avons eu l'accord par une large majorité de pouvoir accepter les propositions.

Comment envisagez-vous l'avenir ?

Sous de bons auspices puisque les chiffres de 2019 sont, en prévision, de retour à l'équilibre. Ce qui est une bonne nouvelle pour la stabilité de l'emploi dans l'entreprise et aussi parce que nous avons eu l'engagement pour les années à venir d'arriver à une prime de fin d'année de 100%.

Ces résultats sont le fruit, d'une part de l'excellent travail des travailleurs de l'entreprise pour redresser le bilan et d'autre part de la solidarité entre les différents services de la société pour obtenir des avancées salariales notables pour l'ensemble du personnel.

Nous continuerons le combat pour permettre à tous les travailleurs d'évoluer dans un meilleur contexte salarial et de meilleures conditions de travail.

Propos recueillis par Alice Mazy



Vous êtes enceinte ?

La CNE vous accompagne

Vous attendez un enfant ? Toutes nos félicitations pour l'heureuse nouvelle ! Vous avez certainement plein de questions à poser... Pour celles qui concernent le domaine professionnel, comptez sur nous : l'équipe CNE vous dit tout ce qu'il faut savoir sur la grossesse au travail.

Informer l'employeur

La loi protège les femmes enceintes au travail. Vous n'êtes pas obligée de déclarer votre grossesse à l'employeur, mais pour bénéficier de ces protections, ce dernier doit être informé de votre état. Nous vous conseillons donc de l'avertir, en gardant une trace écrite de cette démarche. À partir de ce moment, vous serez couverte par la loi sur la protection de la maternité.

Évaluation des risques

Si votre travail est susceptible d'être dangereux ou nocif pour votre santé ou celle de votre enfant, l'employeur est tenu d'organiser une évaluation des risques, et de transmettre les mesures générales à prendre au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou la Délégation syndicale (DS). L'évaluation et les mesures vous sont également communiquées.

Rendez-vous médicaux

Vous avez le droit de vous absenter du travail, sans perdre votre rémunération, pour vous rendre aux consultations prénatales. Veillez alors à fournir un certificat du médecin à votre employeur et à en garder une copie.

Travail supplémentaire et travail de nuit

Tout au long de votre grossesse, vous ne pouvez pas effectuer de travail supplémentaire. Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous ne pouvez pas effectuer un travail de nuit : l'employeur doit vous transférer dans un travail de jour*. Si c'est techniquement et objectivement impossible, vous êtes écartée.

Si vous êtes écartée

Si le médecin du travail décide de vous écarter, vous n'avez pas droit au salaire garanti payé par l'employeur, mais à des indemnités d'assurance maladie (ce qui implique une perte de revenus), versées par votre mutuelle. Pensez à contacter celle-ci.

Protection contre le licenciement

À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse et jusqu'à un mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre maternité. Pour en savoir plus sur le congé de maternité, consultez notre fiche « Bientôt en congé de maternité ? La CNE vous accompagne », disponible auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacne.be.

* Sur base d'un certificat médical, cette interdiction peut couvrir toute la grossesse et jusqu'à 4 semaines après la fin du congé de maternité.



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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro Claire Depryck Michaël Maira Corinne Martin Alice Mazy Sébastien Robeet Philippe Samek Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard



**Vous travaillez tous les jours pour
augmenter la prospérité de ce pays**

**Vous méritez plus
que des miettes**

Grève générale mercredi 13 février

MAINTENANT, ON ARRÊTE.

D'abord c'est Greta, 15 ans, seule devant le Parlement de Suède, qui fait grève pour le climat chaque vendredi. On a dû lui dire mille fois bien sûr, que ça ne servira à rien. Un docteur directeur d'école, ou une sirupeuse ministre de l'énergie, a dû lui susurrer : c'est bien gentil, petite, mais tu ferais mieux de rester à l'école. Pour les choses sérieuses, fais confiance aux adultes...

Pourtant son exemple a été suivi dans plusieurs pays. Chez nous, ça a pris des proportions inattendues : 3.000 élèves un jeudi, 12.000 le suivant, puis 35.000 ! Parmi les discours visant à les discréditer, saluons celui de M-Ch. Marghem (ministre MR de l'Énergie) : après avoir fait semblant de croire que ces élèves manifestaient pour soutenir sa politique (lol !), elle a déclaré que les élèves feraient mieux de rester à l'école pour y *étudier tout ce que le gouvernement MR a déjà fait pour le climat* (re-lol !!). Visiblement, ce gouvernement préfère que les élèves manifestent le dimanche. Mais... quand on manifeste le dimanche, ça donne quoi ? Eh bien... rien ! La même M-Ch. Marghem s'est fait une spécialité de répondre aux grandes manifestations par le mépris : 48h après l'immense manif du 2 décembre, elle s'envolait en jet privé pour aller en Pologne... ne rien dire.

La CNE a donc un message très simple aux élèves et aux jeunes qui se mobilisent chaque jeudi : plus les « responsables* » vous expliqueront que, pour votre bien, il faut arrêter vos grèves, plus vous pourrez être sûr-e-s d'être sur le bon chemin. **Les choses ne changent que si on les dérange.**

GREVE GENERALE CE MERCREDI 13 FEVRIER

Tout autre registre, même logique. Les patrons et le gouvernement Michel ont baissé nos salaires depuis 4 ans (lire infographie p.7 : la Belgique est d'ailleurs le SEUL pays de la zone euro où les salaires ont baissé). En même temps, ce gouvernement a reporté (parfois de 7 ou 8 ans !) l'âge où nous pourrions prendre une (pré)pension, et a revu à la baisse le montant de nos pensions. Le 14 décembre dernier, nous avons été des milliers à arrêter le travail pour dire « stop » : les bénéfices explosent. Le 8 janvier, les grands patrons avaient déjà gagné autant que le travailleur moyen gagnera sur tout 2019 (p.6) ! Alors maintenant, on veut une vraie augmentation des salaires et le droit de s'arrêter de travailler avant d'être mort ou invalide.

Leur réponse ? « *Allez vous faire voir !* » Bon, ils ne disent pas ces mots-là, parce que ce sont des gens responsables*, mais le sens est bien celui-là. Le triste sire Bacquelaine veut imposer à tout le monde de travailler jusqu'à 67 ans (et si tu t'arrêtes un peu plus tôt, tu auras une pension rabotée). Et la FEB veut imposer aux hausses de salaire un maximum de **0,8% sur 2 ans**, en se basant sur une loi truquée, la « Loi Zéro Salaire » décidée par le gouvernement Michel... sur base d'un texte écrit par la FEB !

Face à un tel mépris pour tous les travailleurs et travailleuses qui souffrent à la fin de leur carrière, ou à la fin de chaque mois, il n'y a qu'une seule réponse : on s'arrête de travailler. **Le mercredi 13 février sera une journée de grève générale** (p.3). Nous voulons augmenter tous les salaires (en brut, pas avec des trucages sur le « pouvoir d'achat ») et relever nettement le salaire minimum et les pensions.

Ministres et patrons qui nous méprisent quand nous manifestons, nous demandent maintenant de renoncer à la grève. Ils voudraient « laisser un peu d'espoir à la négociation » (négociation où ils se sont foutus de nous de A à Z). Je leur répondrai en empruntant une phrase à Greta, la jeune fille seule avec sa pancarte. S'exprimant à Davos devant les principaux responsables* de l'économie mondiale, elle leur a dit : « Vous prétendez que les adultes doivent donner de l'espoir aux jeunes. Mais nous ne voulons pas de votre espoir : nous voulons que vous commenciez à avoir la trouille ». Merci Greta ! Pour la justice sociale, c'est comme pour le climat : face aux puissants les choses ne changent que si on les dérange (vraiment). C'est pour ça que nous serons en grève ce 13 février, et encore le 8 mars dans le cadre de la Grève des Femmes.

Nous ne sommes ni des moutons, ni des pigeons. La richesse, c'est notre travail qui la produit ! Alors maintenant, on va s'arrêter, pour vous forcer à nous respecter.

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général

(*) faut-il dire : « coupables » ?