

Le droit de l'employé

UNE BONNE ANNÉE?

www.cne-gnc.be

JANVIER 2013 n° 1

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

Actualité

"Quand tout va mal,
il faut remettre en cause
les droits acquis" Pieter Timmermans

Chronique juridique

L'influence des périodes
d'inactivité dans le calcul
de la pension

Travailleurs sans emploi

Pour casser les préjugés sur
les chômeurs, les TSE lancent
un appel à témoins !

Commerce

Des revendications
des travailleurs
au protocole d'accord

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

Pas d'AIP, pas d'solidarité ?

C'est désormais une évidence, il n'y aura pas d'accord interprofessionnel 2013-14. En principe, la procédure est la suivante : syndicats et patrons se rencontrent et déterminent un objectif d'augmentation des salaires pour les deux années à venir, avec **un certain nombre d'améliorations valables pour tous les travailleurs, avec ou sans emploi (salaire minimum, Sécu ...)**. Depuis 1996, une loi a transformé cet objectif (une sorte de plancher valable pour tous) en un **plafond ; notre job était alors de rendre ce plafond le moins contraignant possible**. Commencent ensuite les négociations sectorielles - dans le privé-, où les secteurs les plus forts parviennent à arracher d'autres droits.

Mais ici, les choses se sont passées différemment. Le gouvernement et le patronat ont soif de compétitivité. Pour l'étancher, ils estiment qu'il faut cesser d'augmenter (collectivement) les salaires. C'est pourquoi, méprisant la concertation sociale, le gouvernement a imposé un gel des salaires (0% !) pour 2013-14.

Trois éléments sont importants et marquent un tournant. **Premièrement**, le gouvernement impose non seulement un gel des salaires mais prévoit une modification de la loi de 1996 sur la compétitivité. Cette modification entraînerait une révision du calcul de la norme salariale, la rendant aussi contraignante que possible, toujours sous prétexte de compétitivité. Nous serions alors contraints à ne négocier que des cacahuètes.

Deuxièmement, l'idée d'un syndicalisme défendant l'ensemble des travailleurs est sérieusement remise en question. Si l'espace collectif de négociation qu'est l'AIP est amputé, la balle serait dans le camp des secteurs. Et là, seuls les secteurs ayant un rapport de force favorable pourraient, peut-être, arracher des accords en faveur de « leurs » travailleurs. Or tous les secteurs ne sont pas, pour des raisons économiques, d'organisation du travail ou par tradition syndicale, capables d'organiser un rapport de force suffisant. En clair,

à part les bastions industriels et les secteurs qui ont économiquement le vent en poupe, les autres secteurs vont connaître une longue période de vaches maigres.

Toisièmement, les accords interprofessionnels étaient l'occasion de combler les inégalités qui subsistent encore et toujours envers les publics discriminés (femmes, temps partiels, travailleurs précaires...). Sans AIP, pas de solidarité pour eux non plus.

L'AIP n'est pas un but en soi. Il s'agit d'un moyen qu'avaient inventé les syndicats pour exercer la solidarité entre tous les travailleurs. Le gouvernement a décidé d'y mettre fin. Nul doute que cette solidarité continuera, même si les options néolibérales du gouvernement la rendront difficile : dans les secteurs, face au gouvernement, nous continuerons à lutter pour plus d'emplois, une fiscalité plus juste, et une négociation collective des salaires.

Le chiffre

241 milliards de dollars : c'est la progression, en 2012, des 100 plus grandes fortunes mondiales selon le Billionnaire Index de l'agence Bloomberg. Ensemble, ces 100 milliardaires pèsent 1900 milliards de dollars, soit près de quatre fois le PIB belge.

Pendant cette même année 2012, la Belgique a connu 11.000 faillites (chiffre record !), dont la majeure partie sont des PME. Les chiffres l'attestent, en temps de crise, le capital se concentre de plus en plus. Les riches deviennent plus riches, les classes moyennes se précarisent, les indépendants ferment boutique et les pauvres deviennent plus pauvres...

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique : L'influence des périodes d'inactivité dans le calcul de la pension

6 Actualités : "Quand tout va mal, il faut remettre en cause les droits acquis"

7 Universités : Un secteur bien actif syndicalement !

8 Travailleurs sans emploi : Pour casser les préjugés sur les chômeurs, les TSE lancent un appel à témoins !

9 C'est arrivé près de chez vous : Le sondage comme moyen de pression s'avère efficace

10 Ça se joue en Europe : À qui profitent les marchés publics?

11 Commerce : ALDI : Des revendications des travailleurs au protocole d'accord

12 CPNAE : Accompagner la mutation du secteur automobile, un enjeu de taille.

12 Non Marchand : Se faire un projet professionnel grâce au bilan de compétences en 2013-2014

14 Vert le social : Négociations climatiques : Stop ou encore ?

15 Services : L'index de décembre- Infos services

16 Editorial : Absolument nécessaire, pas absolument impossible : l'unité d'action des mouvements sociaux européens en 2013



Barre à gauche lors des élections en Roumanie

Après quatre ans d'austérité imposant notamment des coupes de 25% dans les salaires de la fonction publique et le détricotage de nombreux acquis sociaux, l'Alliance pour une Roumanie droite (ARD) se fait balayer en décembre par l'union sociale-libérale (USL) - parti de centre-gauche (60% des voix).

Si l'USL est décrit par ses détracteurs comme un parti sans alternative et proche de la Russie, on peut raisonnablement espérer pour les travailleurs roumains qu'il s'agit là d'un coup de frein à l'austérité et d'un virage à gauche dans les politiques économiques et sociales de ce pays.

Productivité et rapport de l'OIT

L'organisation internationale du travail (OIT) a publié en décembre le rapport mondial sur les salaires 2012-2013. De nombreux éléments intéressants s'y trouvent dont notamment celui-ci : dans les économies développées (essentiellement les Etats-Unis, le Japon et l'Europe occidentale), l'augmentation de la productivité du travail moyenne est deux fois supérieure à l'augmentation des salaires moyens. Dans un monde idéal, si les travailleurs produisent plus, ils devraient gagner plus. Dans notre monde, quand les travailleurs produisent deux fois plus, ils gagnent une fois plus. Qui bénéficie alors vraiment du fait que les travailleurs produisent davantage ? Les détenteurs du capital, à savoir les gros actionnaires...

Un exemple de plus pour illustrer la nécessité de mener campagne sur le thème « L'austérité est le problème, pas la solution ».

1 Un résumé de ce rapport est téléchargeable sur le site de l'OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_194949.pdf



Isopix

Il l'ont dit Il ne l'ont pas fait

C'est une triste réalité : les femmes gagnent en moyenne entre 20 et 25% par an de moins que les hommes (salaires mensuels moyens bruts du privé, temps partiels compris). Le 8 mars 2012, la Chambre des représentants a adopté une proposition de loi visant à réduire l'écart salarial.

Hélas, cette loi qui va incontestablement dans le bon sens n'est pas mise en œuvre. En effet, dix mois plus tard, les arrêtés d'exécution ne sont toujours pas parus...

Motus et bouche ouverte : discriminations et diversité

Dans son livre de 2009 « La diversité contre l'égalité », Walter Benn Michaels, professeur de littérature américaine à l'université d'Illinois (Chicago) part, de façon provocante, en croisade contre « le respect de chacun », « l'égalité dans la différence » qui voudrait que « chaque opinion se vaut ». L'idée maîtresse du livre est que la lutte contre les discriminations et toutes leurs conséquences peut être un moyen d'éviter de poser la question des inégalités économiques. Plutôt que de centrer le débat sur la construction d'une société plus égalitaire, nous passerions notre temps (de même que nos voisins) à essayer de faire renoncer les autres au racisme, au sexisme ou à l'homophobie.

Puis-je moins payer quelqu'un parce que je lui reconnais une différence et que je la valorise ?

L'auteur rappelle que la multiplication des droits à la différence a été institutionnalisée avec les années 80 et leur tournant néo-libéral qui... a creusé les inégalités économiques.

Le livre de Benn Michaels est volontairement provoquant, mais il a le mérite de susciter le débat. Les composantes identitaires (femmes, homos, noirs, catholiques,...) sont de très puissants leviers de mobilisation. A nous de veiller à ne pas transformer ces moyens en fin, car la vraie inégalité est économique.

« La diversité contre l'égalité », Walter Benn Michaels, Liber, 7€



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

Philippe Cornélis • Catherine Delbar • Tony Demonté • Romuald Geury • Nic Görtz • Etienne Lebeau • Jean-Benoît Maisin • Sébastien Robeet • Felipe Van Keirsbilck • Cécile Van Wymersch • Anetta Verstraeten

Couverture : iStock

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés
 @CNEGNC

L'influence des périodes d'inactivité dans le calcul de la pension

En décembre 2011, la première vague d'austérité a frappé les belges et les travailleurs sont parmi les plus touchés. En effet, des mécanismes bien connus - comme les crédits-temps et les prépensions - ont été modifiés. Ce n'est pas tout : les règles de calcul des pensions ont aussi été modifiées, principalement en ce qui concerne l'assimilation des périodes d'inactivité. Le point sur la question.

Que signifie « assimiler » ?

Une pension est calculée sur l'ensemble des rémunérations bénéficiées par un travailleur-euse au cours de sa carrière. Plus un personne a cotisé sur base d'un salaire important et pendant une longue période, plus sa pension sera élevée.

Toutefois, prendre uniquement compte des périodes travaillées pour calculer la pension causerait un préjudice important vis-à-vis de certains parcours. En effet, si cette seule règle s'appliquait, les personnes restées involontairement sans travail ou qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper de leurs enfants bénéficieraient de pensions injustement basses.

C'est la raison pour laquelle certaines périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes de travail. Cela signifie que, durant cette période où la personne n'a pas travaillé, une rémunération fictive est prise en compte pour calculer sa pension. Fin 2011, les règles d'assimilation ont été modifiées. Dorénavant, le régime d'assimilation est moins favorable.

Depuis 2012 : deux manières différentes d'assimiler

Une rémunération fictive est accordée pour chaque journée d'inactivité assimilée à une journée d'activité. De manière générale, l'assimilation est réalisée à hauteur du salaire de la personne qui bénéficie de l'assimilation. C'est le salaire fictif normal. Grâce à ce mécanisme, le travailleur qui bénéficie d'une période assimilée n'est pas lésé dans le calcul de la pension. L'Office National des Pensions lui comptabilise son salaire normal.

Depuis le premier janvier 2012, une nouvelle rémunération fictive - moins favorable - s'est ajoutée à la première. C'est le salaire fictif limité. Le salaire fictif limité est une assimilation plancher. Elle est identique pour tout le monde. Elle correspond au salaire minimum. C'est donc une assimilation qui donne droit à la pension minimale. Voir tableau ci-dessous.

Les périodes assimilées et les périodes exclues

Quelles périodes sont assimilées et quelles périodes ne le sont pas ? De plus, quelles périodes sont assimilées à hauteur du salaire fictif normal et quelles autres périodes sont assimilées à hauteur du salaire fictif limité ?

Pour répondre à ces questions, voici quatre tableaux de synthèse. Le premier concerne le crédit-temps. Il se divise en trois parties. Chacune correspond à une des nouvelles formes du crédit-temps : crédit-temps motivé, crédit-temps sans motif (tableau 1) et crédit-temps fin de carrière (tableau 4). Le deuxième concerne les prépensions et le troisième, les congés thématique.

Salaire fictif normal	Salaire fictif limité
L'assimilation est réalisée à hauteur de la moyenne journalière des rémunérations réelles, forfaitaires et fictives du travailleur salarié lors de l'année civile précédente. Si aucune rémunération ne peut être prise en compte l'année civile précédente, il faut se référer à l'année en cours ou à la première qui suit.	Dans ce cas, l'assimilation est réalisée à hauteur du salaire de référence dans le cadre du droit annuel minimum. Il s'élève pour 2013 à 22.189,36 euros par an ou 1849,11 euros par mois.

Tableau 1 - Les périodes de CRÉDITS-TEMPS sont assimilées pour les durées suivantes :

Pour les crédits-temps sans motif et les crédits-temps motivés :

- ✓ l'assimilation couvre toute la durée du crédit-temps avec allocations ;
- ✓ à hauteur du *salaire fictif normal*.
- ✗ les autres périodes ne sont pas assimilées.

Pour les crédits-temps fin de carrière :

Pour les crédits-temps de fin de carrière dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration et pour les crédits temps de fin de carrière octroyés dans le cadre de métiers lourds :

- ✓ l'assimilation couvre toute la durée du crédit-temps ;
- ✓ à hauteur du *salaire fictif normal*.

Pour les formes habituelles de crédits-temps fin de carrière (25 ans de carrière à partir de 55 ans ou 28 ans de carrière à partir de 50 ans) :

- ✓ pendant la durée d'assimilation encore disponible pour le crédit-temps sans motif ;
- ✓ pendant 312 jours en ETP à partir de 60 ans, soit une assimilation de deux ans dans l'hypothèse d'une réduction à un mi-temps et de 5 ans dans l'hypothèse d'une réduction d'un cinquième.
- ✗ les autres périodes sont assimilées à hauteur du *salaire fictif limité*.

Tableau 2 - Les périodes de RCC (Régime de chômage avec complément ou prépension) sont assimilées de la manière suivante :

- ✓ l'assimilation est complète ;
- ✓ à hauteur du *salaires fictif normal*.
- ✗ Sauf pour les travailleurs qui partent dans le cadre du départ à 58 ans et 38 ans de carrière pour les hommes et 35 ans pour les femmes. Dans ce cas, l'assimilation est réalisée à hauteur du *salaires fictif limité* jusque (et y compris) le mois du 59^{ème} anniversaire.

Tableau 3 - Les congés thématiques (congé parental, congé pour soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave et congé pour soins palliatifs) sont assimilés de la manière suivante :

- ✓ l'assimilation est complète ;
- ✓ à hauteur du *salaires fictif normal*.

Tableau 4 - Crédits-temps fin de carrière à partir de 55 ans, pendant 10 ans

Combien en moins dans la pension ?	Sur base d'un bas salaire : dernier salaire de 1800 € mensuel brut	Sur base d'un salaire moyen : dernier salaire de 2500 € mensuel brut	Sur base d'un salaire élevé: dernier salaire de 3250 € mensuel brut	Sur base d'un gros salaire : dernier salaire de 4000 € mensuel brut
Si aucun crédit-temps sans-motif n'a été pris pendant la carrière :				
Réduction d'1/5 ^e	Rien	Rien	Rien	Rien
Réduction à un 1/2 temps	Rien	43 euros	93 euros	143 euros
Si le travailleur-euse a pris un crédit-temps sans motif pendant sa carrière* :				
Réduction d'1/5 ^e	Rien	14 euros	31 euros	48 euros
Réduction à un 1/2 temps	Rien	58 euros	125 euros	191 euros

ici : hypothèse de 2 ans à mi-temps. L'hypothèse d'un an à temps plein ou de 5 ans à 1/5e aboutit au même résultat.

Les conséquences de l'assimilation limitée

Les quatre tableaux de synthèse donnent des informations sur les périodes assimilées et sur les périodes non assimilées. Ce dont il ne parle pas, ce sont les conséquences concrètes de la non-assimilation dans une pension. De combien ma pension sera-t-elle moins élevée si je prends un crédit-temps ?

Pour les hypothèses les plus courantes et les plus importantes, des exemples sont repris dans le tableau 4.

Attention ! Tous les tableaux se basent sur des calculs. Ceux-ci font l'impasse sur une donnée importante : l'inflation. L'inflation fait que l'argent perd de la valeur année après année. Combien vaudront 30 euros dans vingt ans ? C'est impossible à dire. Cela signifie que les montants ci-dessous sont corrects pour 2013, mais qu'ils n'auront plus grand-chose à voir avec ceux de 2035, l'année de votre possible départ en pension.

Pour conclure, les assimilations sont dorénavant moins favorables. Heureusement, les salaires bas sont quelque peu épargnés. La réforme les frappe en tous cas moins durement, mais ce n'est qu'une couche de peinture. Les effets principaux sont clairs : il sera globalement plus difficile de combiner une activité professionnelle et une vie privée. De plus, le fossé entre ceux qui ont du travail et ceux qui n'en ont pas est élargi. De manière générale, les vagues d'austérité sont un recul par rapport à deux problématiques centrales de notre société : mieux partager le travail disponible et repenser la répartition des tâches dans les familles.

Jean-Benoît Maisin



"Quand tout va mal, il faut remettre en cause les droits acquis"

C'est ainsi que s'exprimait Pieter Timmermans, administrateur-délégué de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) dans la presse au sortir de la trêve des confiseurs. « *Lorsque les choses vont mal, il peut être tentant de se tourner vers la protection des droits acquis, vers la défense de ce que l'on a, sans vraiment tenir compte des besoins de l'autre. Mais cette façon de faire ne mène à rien, car le monde change* » a précisé le responsable de la fédération patronale.

Comme tel déjà, ce type de déclaration nous laisse toujours perplexes. La logique de Peter Timmermans est pour le moins saisissante, puisqu'en quelque sorte, il déclare que c'est au moment où la maladie est la plus douloureuse qu'il faut accepter de renoncer aux médicaments ...

En effet, la crise économique perdure, les faillites sont nombreuses, le chômage augmente. Heureusement, les effets de cette crise sont quelque peu atténués grâce à notre système de protection sociale et du droit du travail (indemnités de chômage, possibilités de chômage temporaire, protection contre le licenciement, des contrats de travail qui pour une part sont encore relativement stables...).

Ces « amortisseurs » des effets de la crise ont deux conséquences positives : d'une part, ils permettent à une part importante des travailleurs de garder la tête hors de l'eau; d'autre part, en préservant, complètement ou en partie, les capacités de consommer des travailleurs, ces mesures de protection sociale soutiennent directement la croissance économique et l'activité des entreprises.

Et pourtant, notre patron des patrons insiste : puisque le monde change, il va falloir que les travailleurs de ce pays acceptent plus d'instabilité, plus de précarité et plus de pauvreté; et sous-entendu, les syndicalistes qui n'acceptent pas cette évidence sont égoïstes, archaïques, d'un autre temps.

Bien entendu, Monsieur Timmermans oublie de nous dire que les moyens ainsi épargnés iront dans la poche de ceux qui n'en ont pas besoin et qu'agir de la sorte aggravera encore la crise et appellera à de nouvelles remises en cause d'autres droits acquis.

Mais après réflexion, Pieter Timmermans n'a-t-il pas en partie raison ? Le temps n'est-il pas venu de remettre en cause certains droits acquis ? Voulant être des syndicalistes modernes, nous nous sommes fait violence et notre réflexion a même abouti sur des propositions concrètes. Oui Monsieur Timmermans, vous avez raison, la situation est si grave qu'elle justifie la remise en cause de choses importantes. Voici les droits acquis que nous acceptons de renégocier :

- pour réduire le chômage, nous sommes prêts à partager le travail disponible de nos affiliés. Par exemple, passer à 32h00/semaine avec embauches compensatoires ;
- nous sommes prêts à concéder la suppression des intérêts notionnels pour les entreprises qui n'en ont pas besoin et à conditionner ceux-ci à la création d'emplois pour les autres ;
- pour restaurer la compétitivité de nos entreprises, nous sommes prêts à accepter un gel des dividendes aux actionnaires le temps nécessaire ;

- vu la gravité de la situation, au risque de fâcher nos affiliés concernés, nous acceptons l'instauration d'un impôt sur les fortunes supérieures à 1.000.000 d'euros ;
- pour créer de l'emploi, nous acceptons qu'on prenne une part du salaire socialisé de nos affiliés (cotisations de sécurité sociale) pour créer des emplois dans les secteurs du non-marchand ;
- Pour résorber notre dette publique, nous acceptons que nos collègues qui spéculent en bourse se voient contraints de payer une taxe sur chaque transaction boursière.
- nous sommes d'accord d'imposer plus lourdement nos affiliés : en effet, nous acceptons que le taux d'imposition des tranches des revenus les plus hauts soit augmenté. Pourquoi pas jusqu'à 75% comme l'idée qui circule en France ?

Vous voyez, Monsieur Timmermans, comme syndicat, nous sommes aussi capables de prendre la mesure de la gravité de la situation et nous sommes prêts à remettre en cause bien des droits acquis.

Vous n'êtes pas intéressé par nos propositions ?

Alors peut-être que vos enjeux sont ailleurs, Monsieur Timmermans. Peut-être que pour vous, la crise économique est surtout une bonne occasion de remettre en cause 50 ans de droits acquis pas à pas au travers des luttes sociales. Peut-être que pour vous, le chômage est du pain béni car il contribue à mettre en concurrence les travailleurs les uns avec les autres. Peut-être que pour vous, un travailleur précarisé est un bon travailleur car il accepte tout. Peut-être que pour vous, l'augmentation de la pauvreté est une bonne chose, puisque la pauvreté massive assied plus encore le pouvoir des puissants qui vous paient pour votre sale besogne.

Tony Demonté

Un secteur bien actif syndicalement !

Il existe 6 universités en Communauté française : deux sont dites « de la Communauté française » (l'Université de Liège : ULG et l'Université de Mons: U-Mons) et quatre sont dites « libres subventionnées » :

- les Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur - FUNDP;
- les Facultés universitaires Saint-Louis de Bruxelles - FUSL;
- l'Université catholique de Louvain - UCL;
- l'Université libre de Bruxelles - ULB.

Le Fonds national de la recherche scientifique (FNRS) est également inclus dans le secteur « universités ».

Deux centrales de la CSC représentent les travailleurs des universités :

- la CSC Services publics organise le personnel des universités de la Communauté française ;
- la CNE se charge du personnel des universités subventionnées et du personnel de la recherche scientifique employé par le FNRS dans ces universités.

La CNE participe également à part entière aux négociations du secteur de l'enseignement pour le personnel des universités.

Une réforme de l'enseignement supérieur ?

Pour l'instant, le secteur est à la une de l'actualité. La presse relaie les positions des recteurs, des ministres, des directeurs de hautes écoles, des organisations syndicales, sur un avant-projet de décret présenté par le ministre de l'enseignement supérieur, Jean-Claude Marcourt. Ce décret vise la refonte du « paysage de l'enseignement supérieur » dans lequel universités, hautes écoles et promotion sociale se regrouperaient non plus librement en fonction de leur affinité, mais seraient obligées de le faire selon leur appartenance à un des 5 pôles géographiques (Bruxelles, Hainaut, Brabant, Namur et Liège - Luxembourg) définis dans l'avant-projet. Ces pôles, qui auraient une structure juridique propre, seraient chapeautés par une administration, l'ARES (Académie de la recherche et de l'enseignement supérieur), qui centraliserait certaines matières comme la coordination des relations internatio-

nales. Au niveau des pôles, les offres de service aux étudiants seraient mutualisées et rationalisées. Dans ce projet, la CNE en lien avec la CSC Services Publics s'implique pour défendre les intérêts collectifs de tous les personnels, pour défendre leur représentation dans la structure mais également pour défendre l'enseignement supérieur en tant que bien public et donc à financer comme tel.

Qui travaille dans le secteur des universités ?

La CNE relève le défi de représenter toutes ces catégories dans les universités libres subventionnées.

Il faut comprendre que cette mosaïque de statuts s'articule autour du principe de l'équivalence. Le personnel des universités libres subventionnées doit - ou devrait - être traité comme celui des universités de la Communauté française qui dépend du secteur public. Cette équivalence, qui doit être négociée, constitue un objectif syndical.

A titre d'exemple, voici quelques statuts qui coexistent au sein de la catégorie du personnel scientifique des universités :

- des **assistants du cadre** : ils ont un contrat temporaire de trois fois deux années et leur statut est défini dans un arrêté royal de 1953;
- des **chercheurs sous contrats extérieurs** : ils sont employés à l'université via un contrat de travail de droit privé et financés par une source de financement externe. Mais c'est la Communauté française qui définit les évolutions de carrière;
- des **mandataires FNRS** : leur employeur est le F.R.S. FNRS et ils travaillent dans une université (qui n'est donc pas leur employeur) et peuvent, selon certaines conditions, prester en plus de leur recherche FNRS, des heures d'intérêt général au sein de l'université;
- des **boursiers de doctorat** : ils bénéficient d'une bourse de l'université pour une durée déterminée, sont assujettis à la sécurité sociale mais exonérés d'impôt.

Harmonisation du barème des scientifiques temporaires !

Récemment, le personnel scientifique fut confronté à une discrimination barémique. Un décret octroyait aux nouveaux diplômés d'après Bologne (ceux qui ont fait un master en 5 ans) un barème supérieur à ceux diplômés avant Bologne (les licenciés en 5 ans ou en 4 ans). Par mois, la différence s'élevait à plus de 200€. Quand les délégués et les chercheurs ont découvert cette injustice, la CNE a d'abord porté la revendication de l'harmonisation vers le haut en négociation sectorielle. Au vu de l'ampleur du montant, les revendications pour les autres personnels étaient mangées par cette demande coûteuse. Restait à la CNE à organiser un mouvement collectif et à montrer au ministre Marcourt notre volonté d'aller jusqu'au bout. Suite à plusieurs périodes de négociations, nous avons obtenu cette harmonisation à partir du 1er septembre 2012, pour les assistants du cadre et les mandataires FNRS.

En attendant de futures informations sur le paysage et de nouvelles victoires syndicales, les délégations CNE dans le secteur sont actives et vous informent via leurs sites :

Site de la CNE <http://www.cne-gnc.be/>
autres/universites

Site de la CNE UCL <http://www.desy.ucl.ac.be/>

Site de la CNE ULB <http://www.ulb.ac.be/cne/>

Site de la CNE FUNDP <http://www.fundp.ac.be/organes/cne>

Catherine Delbar

1 Ainsi que la CSC Enseignement pour le personnel des Hautes écoles, des écoles supérieures des Arts, et la Promotion sociale - enseignement supérieur.

Pour casser les préjugés sur les chômeurs, les TSE lancent un appel à témoins !

Recherche d'emploi et fins de mois difficiles: appel à témoins!

François est le personnage emblématique de la campagne des TSE (Travailleurs sans emploi de la CSC). Une campagne qui vise à mettre en avant la réalité et les difficultés vécues par les demandeurs d'emploi. Et ainsi battre en brèche ces préjugés nauséabonds sur les chômeurs soi-disant profiteurs, fainéants, bons à rien...

Les TSE font appel aux témoignages. Vous avez une expérience en matière de recherche d'emploi désespérée et de fins de mois difficiles? Partagez-là. Vos témoignages sont précieux car ils aideront à démontrer que les mesures actuelles confondent lutte contre le chômage et lutte contre les chômeurs. Et, pourquoi pas, serviront de base à la construction de solutions pertinentes au chômage.

Pedro Rodriguez, responsable national des TSE : « Les mesures de dégressivité accrue des allocations de chômage, de limitation des allocations d'insertion dans le temps, de durcissement des contrôles stigmatisent les demandeurs d'emploi, implicitement accusés d'être « responsables » de leur chômage. Elles occultent en même temps les difficultés et la souffrance vécues par les demandeurs d'emploi. Nos décideurs sont en flagrant déni de la réalité vécue par les chômeurs ».

Témoignage de Sébastien :

« Pas un seul jour sans penser à trouver un emploi »

C'est l'histoire de ma compagne, Laura, 23 ans, CESS en secrétariat et gestion en poche, elle tente l'université mais ne pourra pas aller au bout du cursus. Son CV est donc composé de son CESS et de ses expériences en tant qu'étudiante et stagiaire. La voilà donc à la recherche d'un emploi. Chaque semaine, elle envoie des dizaines de candidatures, se présente spontanément dans des magasins et grandes surfaces, répond à chaque affiche affirmant recruter. Elle connaît les sites web du Forem, du Selor, d'AlterJob, de Références, etc. par cœur. Chacune des agences intérim de la ville possède son CV, elle y fait également une

visite régulière. Elle se déplace à Bruxelles, Namur, Charleroi, Louvain-la-Neuve et rien n'y fait. Sincèrement, elle ne passe pas un seul jour sans penser à trouver un emploi. Malgré tous ses efforts, la voici deux ans plus tard et à part quelques jours d'intérim et quelques entretiens d'embauches, toujours au chômage. Une solution? Continuer ces démarches acharnées dans l'espoir qu'un jour cela paye.

Pourquoi Laura n'a-t-elle pas trouvé d'emploi? C'est simple, les raisons sont toujours les mêmes.

● **Vous n'avez pas assez d'expérience.** C'est vrai, mais comment en avoir en sortant de l'école? Si on ne donne jamais la chance à quelqu'un d'en acquérir, comment pourra-t-elle en avoir un jour?

● **Vous n'avez pas de voiture.** Comment pourrait-on posséder une voiture, et en payer tous les côtés en ayant comme seul revenu, un chômage? C'est littéralement impossible d'assumer une telle acquisition avec aussi peu de rentrées financières. C'est un fait bien trop souvent oublié par les employeurs.

● **Vous êtes trop qualifiée.** Si on postule à une offre, c'est qu'elle nous intéresse, et que par conséquent on a bien lu le descriptif de celle-ci. Nous savons donc bien quelles seront les tâches à effectuer et quel sera le salaire.

● **Vous êtes n'êtes pas assez qualifiée.** Avant, beaucoup d'employeurs prenaient le temps de former leurs employés. Restons honnête en disant que cette façon de faire n'est valable qu'avec des emplois ne demandant pas des années d'université, mais de là à demander cinq ans d'expérience pour réaliser des sandwiches, il y a un pas, non?

● **Vous n'avez pas de plan X, Y ou Z.** Les voilà, ces fameux plans d'aides à l'embauche,

Activa, APE, PFI, Start et j'en passe... Si l'intention était bonne, force est de constater que cela ne se passe pas si bien que le gouvernement voudrait nous le faire croire. Si vous n'en possédez pas, vous pouvez déjà exclure 75% des offres, car un employeur engagera beaucoup plus facilement une personne moins motivée possédant un plan lui rapportant quelques centaines d'euros, plutôt qu'une personne impatiente de travailler mais qui ne possède aucun plan. Et si vous avez l'Activa, il pourra se séparer de vous d'ici 24 mois. En attendant, vous n'aurez toujours pas de CDI... C'est la triste réalité.

● **Vous êtes trop mince.** Je vous promets que c'est vrai. Une grande chaîne de magasin pour personnes fortes a refusé à Laura un emploi car elle était trop mince. Là, on frôle le ridicule teinté d'un soupçon de discrimination.

Hélas, tout cela n'est pas surréaliste. Et encore, on devrait s'estimer heureux d'avoir des réponses, car il faut bien le reconnaître, dans la plupart des cas, on n'obtient aucun retour de nos démarches. Serait-on si insignifiant qu'on ne mérite même pas un simple et bref mail stipulant la décision prise? (...) Parmi les 400.000 chômeurs que compte la Belgique, il y a des gens qui ont de l'ambition, de la motivation et énormément de courage, alors pourquoi leur refuser un emploi? Pour un plan Activa? Parce qu'ils ne sont pas allés à l'université? Parce qu'ils sont trop minces ou trop gros? Ou tout simplement parce qu'il n'y a pas assez d'emplois pour tous les Belges, information dont le gouvernement ne se vante pas souvent. Pourquoi devons-nous subir les conséquences pour une équation totalement impossible à résoudre?

¹ D'autres témoignages sont à lire dans leur intégralité sur www.csc-en-ligne.be.

Je désire exprimer mon vécu et mes difficultés. Voici mes coordonnées :

Nom - Prénom :

Adresse :

Adresse mail :

A renvoyer à Pedro Rodriguez • Secrétariat national des TSE, chaussée de Haecht 579 1030 Bruxelles ou par mail à : prodriguez@acv-csc.be ou 02 246 32 21

Le sondage comme **moyen de pression** s'avère efficace



Alten est une entreprise française de sous-traitance en ingénierie, présente dans 14 pays dans le monde, dont la Belgique. Le chiffre d'affaires du groupe est de 1065 milliards d'euros en 2011, dont près d'un tiers est réalisé hors de la France.

À Bruxelles, Alten emploie environ 300 personnes, dont une majorité de consultants qui sont envoyés chez le client pour y effectuer des prestations.

Depuis 2008, le fonctionnement et l'ambiance ont fortement changé, notamment à cause de la crise économique et financière. Les clients d'Alten ont diminué la demande en consultance informatique, réduisant dès lors le nombre de prestations des consultants qui dès lors, ne sont plus « occupés ». Au début, les managers ont cherché à protéger leurs équipes. Le mot d'ordre était « pas de licenciements ». C'est sans compter sur la volonté du management français, soucieux de renouer avec la croissance importante. Des managers belges ont été licenciés, de nouveaux managers « nettoyeurs » sont arrivés. Ils ont licencié du personnel et mené une politique de *cost-cutting*.

Jusqu'aux dernières élections, il n'y avait pas de représentation syndicale. Mais depuis mai 2012, les travailleurs ont pris leur place au sein du CPPT et du CE. Et ça change la donne...

L'importance de la formation

La formation est un sujet important pour les travailleurs car le milieu évolue très rapidement.

Les besoins en formation sont principalement de trois ordres. Premièrement, il y a

une nécessité de former les consultants à la gestion de projet (notamment à des méthodologies telles que Prince II). Les formations techniques occupent la seconde place : de nouveaux logiciels voient le jour, d'autres sont mis à jour parfois de façon substantielle et, dans ce domaine, les consultants se doivent d'être à la pointe de la technologie. Enfin, comme les consultants effectuent des prestations chez des clients dont ils ne parlent pas nécessairement la langue, il y a également un fort besoin de formation en langues.

Cependant, malgré ces besoins importants, il n'y a pas de réelle politique de formation mise en place chez Alten. La direction rétorque même parfois que certains consultants sont formés par le client, inversant ainsi la logique qui voudrait que le consultant soit plus informé que son client. Les formations sont même vues par le management actuel comme une forme de « récompense » pour un travailleur ayant fait l'objet d'une évaluation positive.

Les raisons de l'absence de politique de formation ? Une politique de court terme de la direction qui conçoit les formations comme un coût plutôt que comme un investissement. Elle argumente que la formation est un coût. Lorsque le travailleur est en formation, il n'est pas chez le client. Aussi, Alten ne peut pas facturer de prestation.

Quelles formations ?

Depuis 2011, Alten renvoie les demandeurs de formations au CEFORA, évitant ainsi le second des deux coûts. Malgré une certaine

insatisfaction quant aux formations dispensées, la demande reste importante. En 2012, les travailleurs s'inscrivent massivement aux formations. La direction continue néanmoins de renvoyer vers le CEFORA.

La délégation CNE, en front commun syndical considère qu'il est temps qu'Alten se dote d'une véritable politique de formation. Pour cela, il faut convaincre la direction de l'importance du sujet. **La demande n'émane pas seulement des représentants syndicaux. Elle émane des travailleurs. Lorsqu'elle refuse de mener une véritable politique de formation, elle doit comprendre que ce n'est pas les représentants syndicaux qu'elle envoie paître, mais bien une grande partie des travailleurs.**

Soucieux de construire le rapport de force en unifiant les travailleurs derrière des revendications, le front commun prépare un sondage qui sera envoyé aux travailleurs. Le travail se fait en deux étapes. La première consiste en un bêta-test, qui va permettre de tester les questions. Ce premier sondage-test est rempli par un échantillon de 25 travailleurs. La conclusion est claire, s'il faut changer quelques questions et en reformuler quelques autres, le constat est sans appel : il y a une insatisfaction quant aux formations auxquelles les travailleurs ont accès et ils sont en demande d'une véritable politique de formation dans l'entreprise.

Dans un second temps, après modification, cette enquête sera envoyée plus largement, à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise. Néanmoins, avec ce premier coup de sonde, la direction se montre déjà plus ouverte sur la possibilité de mettre sur pied une véritable politique de formation.

L'équipe syndicale va toutefois poursuivre dans sa lancée de consultation des travailleurs mais « *le sondage comme moyen de pression s'avère déjà efficace* ».

Nic Görtz



A qui profitent les marchés publics ?

En décembre 2012, la Commission européenne a proposé de nouveaux textes sur les marchés publics. Deux tendances lourdes et dangereuses : d'une part, les marchés publics sont devenus un instrument pour mettre la pression sur les travailleurs et d'autre part, aucun travailleur, ouvrier du bâtiment ou infirmière dans une maison de repos ne passera entre les mailles du filet de la Commission.

Construire un hôpital, équiper une école en ordinateurs, gérer le restaurant d'une administration, fournir de nouveaux bus aux TEC, maintenir un parking souterrain... A première vue, rien ne rassemble ces différentes activités. Sauf que... plongez dans les marchés publics et vous verrez : ils sont partout.

Les missions des pouvoirs publics sont très larges ; à tel point que, dans certains cas, les pouvoirs publics préfèrent avoir recours à des opérateurs externes. L'opérateur public va donc charger un opérateur privé de réaliser, pour son compte, une mission. C'est l'hypothèse de la construction d'un pont.

Mais quelle entreprise privée s'occupera de la construction du pont ? Celle qui a financé la campagne électorale du bourgmestre ? Celle qui a promis un pot de vin au ministre ?

Un marché public, ça sert à quoi ?

Afin d'éviter ce genre d'abus, le droit des marchés publics existe. En effet, cet argent est avant tout de l'argent public, c'est-à-dire qu'il provient de la récolte des impôts. De plus, il ne s'agit pas de petits montants. En effet, en 2010, près de 17% de la richesse belge a été produite dans le cadre des marchés publics. Ce pourcentage est plus élevé encore pour l'Europe entière : on arrive à près de 20% de la richesse européenne créée via des marchés publics.

Vu les domaines variés qu'ils concernent et la quantité colossale d'argent que représentent les marchés publics, ils sont donc un levier important pour agir dans la société. Si une province souhaite construire une école primaire, ce serait paradoxal de demander

à une entreprise qui emploie des enfants de le faire !

Le droit des marchés publics sert donc principalement à deux choses : d'abord, garantir que l'argent public ne parte pas dans des comptes aux Bahamas. Et aussi, utiliser la force de frappe financière de l'Etat pour créer du progrès social : certains employeurs exploitent sans vergogne les travailleurs. Il n'est pas question que ceux-là bénéficient de l'argent public.

Malheureusement, l'Union Européenne a mis de côté la deuxième facette des marchés publics. Depuis 50 ans, l'Union n'a qu'un seul credo : la réalisation du marché commun et la libre concurrence. Ce qui compte, c'est que les entreprises bénéficient des meilleurs conditions possibles pour faire du profit. Le reste, c'est devenu plus ringard qu'un photocopié.

Dumping social

L'idéologie fait des ravages : un siècle après les premières réglementations sociales sur les marchés publics en Europe, la Cour de justice de l'Union décide que les lois qui imposent des salaires minimums pour les travailleurs des entreprises qui fournissent les Etats sont illégales (arrêt Rueffert, en 2008). Lorsqu'en décembre 2012, la Commission européenne propose une nouvelle version des règles sur les marchés publics, elle indique que le fait qu'un pouvoir public passe des contrats avec une entreprise qui respecte le droit du travail et le droit social n'est plus une obligation, mais seulement une possibilité.

L'Union Européenne passe donc totalement à côté d'un objectif des pouvoirs publics :

favoriser le bien-être des individus. Le bien-être des entreprises (s'il existe !) est privilégié. L'Union Européenne rate également le train vers le futur : les 20% de la richesse européenne dépensés chaque année en marchés publics sont une occasion unique d'introduire des critères environnementaux pour sélectionner les entreprises. Cet argent public est effectivement une clé pour passer à une économie verte.

Dans les services d'aide aux personnes aussi

La Commission va plus loin : non contente d'avoir organisé le dumping social dans le secteur traditionnel des marchés publics, elle souhaite le mettre en place dans les autres secteurs de l'économie. Autrement dit : pour la Commission, mettre les travailleurs en concurrence dans la construction ne suffit plus. Il faut aussi le faire dans les hôpitaux ou les maisons de repos.

C'est ainsi que la proposition de la Commission ne coupe absolument pas court à une tendance dangereuse des arrêts de la Cour de justice. En effet, depuis quelques années, la Cour ne cesse de répéter que le meilleur moyen pour un Etat de financer un service d'ambulances, un hôpital ou un service d'aide aux handicapés, c'est de passer par un marché public.

Les marchés publics sont donc devenus un instrument de pression sur les travailleurs. Et, selon la Commission, aucun secteur de l'économie ne devrait leur échapper.

Des mécanismes sociaux qui existent depuis plus d'un siècle sont en train de voler en éclat. Un siècle ? Ce sera bientôt l'âge du mécanisme d'indexation automatique des salaires. Et la Commission a déjà son opinion à ce sujet. N'est-il pas temps de remettre de l'ordre dans la tête de nos dirigeants ?

Jean-Benoît Maisin

ALDI

Des revendications des travailleurs au protocole d'accord

Six mois ! Il aura fallu plus de six mois de négociations entre travailleurs et patrons pour signer un protocole d'accord sur l'extension des heures d'ouverture des filiales d'Aldi. Ces heures d'ouverture seront désormais de 08h30 à 19h, du lundi au samedi.

La direction voulait l'extension des heures d'ouverture, mais les contreparties étaient largement insuffisantes. Aussi, la CNE n'avait-elle pas accepté la proposition « finale » de la direction. Ne pas être d'accord avec une première mouture ne signifie pas qu'on ne souhaite pas d'accord. Cela signifie qu'au moins une des deux parties ne trouve pas satisfaction. Aussi, la CNE avait entrepris des actions pour retourner à la table des négociations.

Suite à ces actions, la direction a donc finalement revu sa position et a accepté d'organiser une nouvelle négociation qui s'est déroulée le 6 novembre 2012.

Nous avons soigneusement préparé cette nouvelle négociation. Nous avons organisé de larges consultations des travailleurs. D'une part, cela permettait de distinguer les revendications principales des affiliés, mais, d'autre part, cela permettait surtout de s'assurer le soutien des travailleurs dans la négociation. Et lorsque les employés forment un bloc uni derrière les revendications, la marge de manœuvre de la direction se restreint.

Quelles furent les cinq principales revendications qui se dégagèrent de la consultation des travailleurs ?

1. **Le maintien de la CCT des quatre jours** : les travailleurs revendiquent le maintien de la CCT pour tous les employés.
2. **L'augmentation des barèmes des collaborateurs et du personnel administratif** : la direction offrait une augmentation de 1%. Cette augmentation est insuffisante.

3. **L'organisation d'une concertation syndicale dans chaque filiale avant l'extension des heures d'ouverture** : de cette façon, cette concertation permettra de déterminer les moyens nécessaires à injecter.
4. **Trois semaines de vacances annuelles consécutives** : la négociation se fera par Centrale au niveau du Conseil d'Entreprise.
5. **L'augmentation du nombre de gérants de plus de 55 ans pouvant accéder au crédit-temps.**

Ces cinq revendications mises sur la table par la délégation CNE, soutenues par les travailleurs, ont été entendues.

1. La CCT des quatre jours est maintenue pour tous les travailleurs en service au 06 novembre 2011. Pour les engagements après le 06 novembre 2011, il y a deux possibilités :
 - pour les contrats jusque 28h/semaine : les prestations en quatre jours doivent être possibles avec un maximum de deux jours incomplets par semaine (au lieu de cinq dans la proposition de la direction) ;
 - pour les contrats de 32h/semaine : l'application de la CCT sectorielle.
2. Les collaborateurs et le personnel administratif ont une augmentation, lorsqu'ils sont temps-plein, de 50€ par mois.
3. La direction donne la garantie formelle qu'une concertation syndicale aura lieu dans chaque filiale avant l'extension des heures d'ouverture.
4. Concernant les vacances, la négociation se fera au niveau du Conseil d'entreprise, par Centrale.

5. Le plafond du nombre de crédits-temps pour les gérants de plus de 55 ans passe de 8 à 10%.

Mais ce n'est pas tout ! La délégation CNE a obtenu d'autres compléments !

- Toutes les primes sont indexées (ancienneté 10 et 25 ans - mariage - crédit-temps + 50 ans).
- Le nombre de samedis libres passe de 8 à 11 (en plus des vacances annuelles).
- Les jours de réveillons (24/12 et 31/12), la fermeture des magasins se fera à 17h.

Au vu de ce que nous avons obtenu, l'ensemble des organisations syndicales a signé un protocole d'accord pour une extension des heures d'ouverture, au plus tard le 1er avril 2013. Les magasins Aldi seront donc ouverts de 08h30 à 19h.

Car notre stratégie s'est avérée payante. Aller négocier sans rapport de force est comme partir à la guerre sans munitions. Nous avons construit ce rapport de force dont l'élément principal était les revendications partagées par les travailleurs. Aller demander l'avis, synthétiser, en faire des revendications collectives, partagées par le plus grand nombre, voilà notre force !

La mise en pratique de l'accord « sur le terrain » est en cours de réalisation et demandera un travail soutenu des délégués CNE dans les mois qui viennent. Cette extension des heures d'ouverture doit se réaliser dans les meilleures conditions possibles pour l'ensemble du personnel.

Aussi, les délégués CNE veilleront à ce qu'Aldi tienne ses engagements tout au long du processus menant à cette extension ... mais surtout après !

Cet accord est à apprécier dans son ensemble et rencontre la plupart des revendications que la CNE a communiquées à la Direction avant le début des négociations.

Romuald Geury

Accompagner la mutation du secteur automobile, un enjeu de taille

La situation des secteurs de l'automobile est très préoccupante. Les causes en sont multiples : la hausse du prix des produits pétroliers, les problèmes de mobilité dans les grandes agglomérations, les questions environnementales, la réforme de la fiscalité relative à l'Avantage de Toute Nature et, bien évidemment, la crise de l'euro et le chômage en constante augmentation. Ceci crée un contexte de moins en moins favorable à la vente de véhicules et empêche tout espoir d'une éventuelle reprise des ventes avant plusieurs années.

Comme toutes les entreprises actives dans la vente, l'entretien et la réparation « automobiles » sont sévèrement touchées par une baisse de leur chiffre d'affaires. La confédération patronale, Federauto, a annoncé la nécessité de nombreuses et pro-

fondes modifications des métiers, ainsi que des pratiques.

Concrètement, quel impact pour les employé-e-s du secteur?

Federauto annonce que toutes les entreprises du secteur doivent s'apprêter à « repenser leur profil et leur structure, à les adapter à la demande et enfin à remodeler leurs stratégies de prospection et de fidélisation de la clientèle ». Cela signifie que les employé-e-s devront acquérir de nouvelles compétences et développer leurs connaissances de façon continue. Par exemple, « le personnel non technique devra se familiariser avec la télématique en général, et plus particulièrement avec l'usage d'Internet et des médias sociaux pour approcher

les clients. » Plus que jamais, les plans de formation d'entreprise devront veiller à assurer une formation de qualité à chaque employé.

Comme Federauto préconise « la mise en place de schémas de temps et de lieu de travail plus adaptés pour offrir une plus grande souplesse », les travailleurs risquent d'être soumis à un chantage qui les force à accepter la dégradation de leurs conditions de travail (comme accepter de plus longues journées de travail, des pertes de salaire net ou une plus grande flexibilité).

Il nous faudra une véritable stratégie syndicale capable d'accompagner cette mutation de façon coordonnée pour veiller à défendre le maintien d'un emploi de qualité dans le secteur.

Anetta Verstraeten

Non Marchand

Se faire un projet professionnel grâce au bilan de compétences en 2013-2014

Qui, à un moment de sa carrière professionnelle ne s'est pas posé la question : « Est-ce bien le travail qui me convient ? » ou « Ça fait 10 ans que je travaille là, est-ce que j'y reste ? » ou encore, « Le travail me plaît mais j'ai envie d'autre chose ».

Jusqu'ici, aucun dispositif n'existait en Belgique francophone pour aider les travailleurs à répondre à leurs questions alors qu'en France, par exemple, le dispositif existe depuis plusieurs années déjà.

Après un projet-pilote mis en place en 2010 par le Fonds de l'Action Sociale et des Soins de Santé (CP 332), l'initiative « Bilan de

compétences » (BC) est relayée aussi par les Fonds sociaux d'autres secteurs : hôpitaux, maisons de repos, établissements et services de santé, aide sociale et milieux d'accueil de l'enfance.

Ce n'est pas un dispositif de validation des compétences ni d'outplacement, ni de coaching ou de supervision. Ce n'est pas non plus un suivi psychothérapeutique et surtout pas un moyen d'évaluation.

C'est un dispositif individuel permettant au travailleur qui le souhaite d'être accompagné afin de se définir un (nouveau) projet professionnel ou de formation, d'y voir plus clair dans son évolution de carrière.

Le BC permet au candidat qui s'y inscrit de s'orienter vers la prise en charge de nouvelles tâches au sein d'une même fonction, de le mener vers de nouvelles fonctions dans la même institution ou aussi de l'orienter vers un autre emploi ailleurs, dans le même domaine ou un autre.

Une démarche en 4 phases

Dans le courant du mois de décembre, chaque institution ou association a reçu les documents d'information sur le projet qui s'étend du 15 janvier 2013 au 30 décembre 2014. Les délégués disposeront également

des informations. Le travailleur intéressé dépose sa candidature au Fonds social et choisit un opérateur avec lequel il souhaite entamer la démarche.

1. Phase préliminaire (une entrevue) : le candidat rencontre le conseiller et expose ses attentes, ses questions. Il a alors toutes les informations sur les objectifs du bilan au regard de sa demande, les méthodes utilisées, le timing. S'il est toujours d'accord, il signe une convention tripartite (candidat-organisme qui fait le BC-Fonds social) précisant les engagements de chacune des parties.

2. Phase d'investigation (4 à 6 entrevues étalées sur 4 à 8 semaines) : analyse du parcours de vie (formations expériences, activités extra-professionnelles, histoire personnelle), analyse des compétences (savoir-faire, savoir-être, valeurs) et des motivations, analyse du contexte actuel de travail, élaboration du projet professionnel, c'est-à-dire définir son ou ses objectif(s) professionnels et fixer les étapes pour les atteindre.

Cette phase comprend des temps d'entretien, des temps d'évaluation, du travail individuel.

3. Phase de conclusion (une entrevue) : le conseiller remet au travailleur un document-synthèse. Il prépare avec le travailleur son retour au travail. Que souhaite-t-il dire du bilan à son responsable hiérarchique ou à ses collègues ? Un argumentaire peut aussi être mis au point pour exprimer clairement un souhait d'évolution personnelle.

4. Phase de suivi (1 à 2 entrevues) dans les 9 mois qui suivent le BC durant laquelle le travailleur est soutenu dans la mise en œuvre de son projet professionnel.

Ce BC peut se faire, soit sur le temps de travail (avec l'accord de l'employeur), soit en dehors, soit les deux à la fois. Son accompagnement sera assuré par le même conseiller pendant tout le processus. Le travailleur est le seul propriétaire des conclusions du BC.

Une démarche qui demande évaluation

Le BC est une initiative nouvelle que les Fonds souhaitent évaluer pour envisager les suites à donner au projet. Pour cela, ils ont besoin de l'information en retour des travailleurs impliqués dans la démarche, mais aussi des employeurs et des opérateurs de formation.

Le travailleur s'engage donc aussi à évaluer le processus. Il répondra aux questionnaires transmis par le Fonds : un questionnaire d'évaluation avant bilan et un autre à renvoyer 4 mois après le bilan.

Conditions d'accès

- **Dans le secteur des soins de santé et les établissements bicommunautaires** : avoir 10 ans d'expérience professionnelle (quel que soit le secteur) ou 5 ans d'expérience professionnelle dans le secteur et 3 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel.
- **Dans le secteur de l'aide sociale et des soins de santé et dans les milieux d'accueil de l'enfance** : avoir 5 ans d'expérience professionnelle effective (3 ans si le travailleur possède au maximum un certificat de l'enseignement secondaire supérieur) et 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel.
- **Dans le secteur de l'aide sociale** : avoir 45 ans et plus, 5 ans d'expérience dans le secteur Non Marchand et 1 an d'ancienneté chez l'employeur actuel.

Depuis 2010, la CNE Non Marchand est porteuse du projet et soucieuse de garantir un processus de qualité, favorable aux travailleurs qui s'y engagent, soucieuse que soient respectés les objectifs du processus de confidentialité des conclusions. La CNE soutient cette démarche innovante et expérimentale parce que :

- des travailleurs bien dans leur boulot offrent aussi des services de meilleure qualité... ;
- c'est le rôle de la CNE de permettre aux travailleurs de gérer leur propre parcours professionnel et de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle ;
- demain peut-être, la CNE pourra proposer aux pouvoirs publics de reconnaître officiellement la démarche.

Une action parmi beaucoup d'autres en faveur du personnel des secteurs du Non Marchand. Rien de révolutionnaire, mais une pièce dans le puzzle de l'amélioration des conditions de travail !

Cecile Van Wymersch



Notre collègue et amie Machteld De Paepe est décédée ce 10 janvier 2013, entourée de son époux et de ses enfants.

*« Les fleurs du printemps sont les rêves de l'hiver racontés,
le matin, à la table des anges »
Khalil Gibran*

S'il n'y a pas de mots aujourd'hui qui expriment notre chagrin face au départ de Machteld, notre collègue, nous garderons toutes et tous d'elle un souvenir personnel car Machteld avait l'intelligence du cœur et a marqué chacun de nous. Elle avait ce don particulier et rare de rendre chacun de nous essentiel. On dit toujours que c'est après le départ de quelqu'un qui nous est cher que l'on peut aisément parler de ses qualités, mais croyez-nous, Machteld a croisé notre chemin comme une grande dame, simple, spontanée, souriante. Lorsque l'on voit le monde qui nous entoure avec les yeux de Machteld, tout semble plus clair et coloré.

Négociations climatiques Stop ou encore?

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

À chaque fois source d'espoir, les échecs se répètent de conférence climatique en conférence climatique. Celle qui a eu lieu en décembre 2012 à Doha n'aura pas fait exception. Les pays les plus pollueurs refusent de s'engager dans la voie du changement. Même si de petits pas sont à noter.

Soyons clairs : si l'on en revient à l'objectif premier - limiter le réchauffement à un niveau susceptible d'empêcher des impacts néfastes majeurs et irréversibles, la conférence des Nations unies sur le climat, qui s'est déroulée du 26 novembre au 7 décembre 2012 à Doha au Qatar, est un échec de plus. Mais, en considérant le côté positif, trois aspects peuvent être mis en avant.

1. La deuxième période d'engagement du protocole de Kyoto est confirmée. Elle s'étalera de janvier 2013 à décembre 2020, avec moins de pays liés par des obligations de résultats : les États-Unis ne sont bien sûr toujours pas de la partie, le Canada s'est retiré, de même que la Russie, le Japon et la Nouvelle-Zélande. Restent en lice l'Union européenne et ses membres, plus dix pays, dont l'Australie, la Norvège, la Suisse et l'Ukraine. Les objectifs sont très largement insuffisants au regard des projections climatiques. On s'engage à les «réexaminer» à la

hausse en 2014, lors de la prochaine publication du rapport du GIEC (Groupe d'experts international sur l'évolution du Climat). Les surplus de quotas d'émissions, alloués en excès à certains lors de la première période et aujourd'hui détenus en masse par des pays qui y voient une belle manne d'argent facile, comme la Russie, la Pologne et l'Ukraine, ne sont pas retirés du marché. Leur utilisation est cependant limitée et restreinte aux parties qui prendront des engagements pour cette deuxième période. Russie, Ukraine et Biélorussie ont crié au passage en force, le président ayant feint d'ignorer leur opposition farouche à la proposition. Au final, le protocole de Kyoto vit toujours, mais est contesté, malgré son manque de réalisme flagrant au regard des enjeux climatiques.

2. Les pays en voie de développement, auxquels a été promise une somme annuelle de 100 milliards de dollars à titre d'aide dans les politiques climatiques à partir de 2020 exigeaient une trajectoire fixant les montants intermédiaires. Refusé, hors quelques engagements unilatéraux. La question du financement des dégâts générés par le changement climatique («Pertes et dommages») est inscrite à l'agenda de la prochaine conférence (Varsovie, 2013). Le Sud a poussé, malgré la forte résistance des États-Unis, entre autres. Pour quels résultats l'an prochain? À voir...

3. Les travaux préparatoires à un accord global contraignant, à signer en 2015 pour une mise en œuvre 2020, se sont poursuivis, plus en termes organisationnels que de contenu. Quand on observe qu'il a fallu sept ans pour achever les négociations sur Kyoto bis, au prix de l'abandon de pays parmi les

plus significatifs et pour une ambition finale dérisoire, il est difficile d'en tirer beaucoup d'enthousiasme.

Quelles conclusions tirer de cela ? Qu'il est urgent de travailler là où on peut. Ici, en Belgique, dans nos entreprises, dans nos administrations, en changeant les politiques et les comportements. Les approches normatives, réglementaires, multilatérales sont sans doute les seules à pouvoir assurer une politique climatique efficace à terme, mais il est évident que ces processus-là seront bien trop lents.

Malgré le travail remarquable de certains négociateurs, le processus climatique piétine. Certains parlent d'avancées trop timides. Il s'agit en réalité d'un net recul depuis les espoirs suscités par la signature du protocole de Kyoto en 1997. Les intérêts économiques nationaux dominent l'agenda, c'est une évidence. Et, hors aspects techniques, aucune des causes des crises sociale et climatique ne sont évidemment abordées. Respect des normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail, inégalités toujours croissantes, baisse de parts de la rémunération du travail au profit du capital dans la répartition de la richesse, fraude et évasion fiscale, compétition fiscale entre États et régions, absence des critères sociaux et environnementaux dans l'organisation du commerce international, modification des modes de production, de consommation et de vie ... Pas un mot de tout ça.

Certainement pas une raison pour baisser les bras, mais sans doute un motif de réflexion pour définir les axes de l'implication syndicale dans le dossier climatique à l'avenir.

Philippe Cornélis

Indexations

Tout savoir sur l'index ?

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

N° CP*	Décembre 2012
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole + 2 % (sal. bar. et effect.).
226	Employés du commerce international, du transport et de la logistique + 1,40 % (sal. min., l'augmentation des salaires effectifs se limite à la rémunération finale de la classe 8.).
322	Travail intérimaire + 2 % (sal. bar. et effect.).
326	Industrie du gaz et de l'électricité + 0,15060 % (sal. bar.).
330.01	Institutions et services de santé fédéraux + 2 % (sal. bar. et effect.).
330.02	Institutions et services de santé bicommunautaires + 2 % (sal. bar. et effect.).
330.04	Institutions et services de santé résiduaire + 2 % (sal. bar. et effect.).
332	Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé Secteur francophone de l'aide social et des soins de santé: + 2 % (sal. bar. et effect.).

Augmentations conventionnelles

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

N° CP*	Décembre 2012
226	Employés du commerce international, du transport et de la logistique 250 EUR d'écochèques (en absence de CCT d'entreprise).
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation 180 EUR d'écochèques (pas pour travailleurs qui ont bénéficié d'une augmentation barémique en 2012) (en absence de CCT d'entreprise).
336	Professions libérales + 4 % sur les salaires horaire des travailleurs rémunérés au-dessus du RMMM et en absence de mécanisme d'indexation convenu au niveau de l'entreprise; moyennant imputation des augmentations effectives et/ou autres nouveaux avantages attribuées au niveau de l'entreprise pendant la période 2011-2012.

Indices des prix de décembre 12

Indice ▶ 121,65
Indice santé ▶ 119,95
Indice santé lissé ▶ 119,70



Vous déménagez ?

Afin que votre journal vous suive, n'oubliez pas de signaler votre changement d'adresse à la Fédération CSC qui perçoit vos cotisations :

Code Postal de votre Ancienne adresse :
de 5600 à 5630, de 5646 à 6596

Signaler votre changement d'adresse est à la Fédération CSC de

→ Charleroi - Entre Sambre et Meuse - Thuin
rue Prunieu 5 - 6000 Charleroi - 071/23.09.11

de 7000 à 7301, de 7330 à 7390, 7870

→ Mons - La Louvière
rue Claude De Bettignies 10 - 7000 Mons - 065/37.25.11

de 7320 à 7322, de 7500 à 7866, de 7880 à 7973

→ Hainaut Occidental
Avenue des Etats-Unis 10 - 7500 Tournai - 069/88.07.07

de 4000 à 4280, de 4300 à 4633, de 4670 à 4690, 4870, 4920

→ Liège - Huy - Waremme
Boulevard Saucy 8/10 - 4020 Liège - 04/340.70.00

de 4650 à 4651, de 4700 à 4860, de 4880 à 4910, de 4950 à 4987

→ Verviers et région de langue Allemande
Pont Léopold 4/6 - 4800 Verviers - 087/85.99.99

4990, de 6600 à 6997

→ Luxembourg
Rue Pietro Ferrero 1 - 6700 Arlon - 063/24.20.20

de 5000 à 5590, de 5640 à 5644

→ Namur - Dinant
Chaussée de Louvain 510 5004 Bouge - 081/25.40.40

de 1300 à 1495, 4287

→ Brabant Wallon
rue des Canoniers 14 - 1400 Nivelles - 067/88.46.11

de 1000 à 1210, de 1500 à 1980

→ Bruxelles
rue Pléтинckx 19 - 1000 Bruxelles - 02/557.80.00.

Absolument nécessaire, pas absolument impossible : l'unité d'action des mouvements sociaux européens en 2013

« Dans sa majestueuse impartialité, la loi interdit à tous,
au riche autant qu'au pauvre, de dormir sous les ponts
et de voler du pain »
Anatole France (1844-1924)

Au cours du 20ème siècle, sous des formes et à des rythmes divers, une démocratie relativement consistante s'était mise en place dans la plupart des pays d'Europe. Démocratie ? C'est bien plus qu'un ensemble d'institutions et de procédures ; c'est un objectif central, assorti d'un moyen nécessaire. L'objectif premier n'était pas la « qualité de la gouvernance », la légalité des procédures, mais le progrès de l'égalité réelle des citoyennes et des citoyens. Egalité non pas seulement dans l'isolement, mais dans l'accès réel aux ressources essentielles : savoir et culture, sécurité d'existence, pouvoir de décision.

L'égalité par quel moyen ? ... Comme le faisait ironiquement remarquer Anatole France il y a un siècle, parler d'égalité demande avant tout de prendre la mesure des inégalités réelles. Et donc de chercher à opposer la puissance de l'action collective au pouvoir de l'argent et des privilèges accumulés. Pouvoir qui s'est exercé, longtemps avant Berlusconi et Sarkozy, non seulement sur les personnes et sur les biens, mais aussi sur les mécanismes de décision et d'élections. C'est pourquoi, à celui qui veut l'égalité réelle, jamais aucun parlement, même élu selon la plus admirable des constitutions, ne saurait suffire.

L'égalité pour principal objectif, la liberté d'action collective pour ressort essentiel, voilà ce qui définit une démocratie digne de ce nom. Et voilà ce qu'elle commence à perdre, en tout cas à partir du Traité de Maastricht (1992), lorsque la construction européenne, sous l'emprise de la révolution néolibérale (Reagan, Thatcher...), substitue progressivement, à la souveraineté des Etats, un système politique opaque, dans lequel les dirigeants nationaux construisent ensemble, « à Bruxelles », les contraintes politiques dont ils ont besoin pour défendre les privilèges des riches, et qu'ils feront mine de dénoncer dès leur retour dans leur capitale.

Il ne s'agit pas ici de rejeter l'idée d'Union Européenne ! Si nos démocraties ont connu des jours meilleurs, ce n'était certes pas par une vertu magique de la nation (le repli nationaliste serait la pire des solutions) mais grâce à la puissance des luttes sociales menées à l'époque dans un périmètre politiquement autonome.

A cet appauvrissement de la démocratie, la crise de 2008 a donné un coup d'accélérateur dramatique. Si la totalité des gouvernements européens appliquent des politiques d'austérité socialement ravageuses, démocratiquement suicidaires et économiquement absurdes, ce n'est pas qu'ils soient tous frappés d'imbécillité simultanée : ils

voient dans cette crise l'opportunité unique de réaliser en quelques années ce qu'ils n'ont pas su faire en 30 ans : le basculement vers un régime austéritaire, résolument au service de la compétitivité et du profit. Face à cette « Révolution silencieuse » (comme l'appelle Barroso lui-même), tous ceux qui sont attachés à une démocratie réelle - qui ne se satisfait pas de légalité, mais veut l'égalité - voient l'urgence de l'unité d'action entre les mouvements sociaux en Europe, autour de quelques objectifs politiques communs et urgents.

Cette unité nécessaire, il fallait la rendre possible. C'est pourquoi la CSC, et la CNE, ont joué un rôle important dans la création de l'Alter Summit (www.altersummit.eu) : un réseau d'organisations syndicales et de mouvements sociaux (écologistes, féministes, de travailleurs précaires ...) issues de 20 pays d'Europe, soutenu par de nombreuses personnalités politiques et culturelles. La mise en place d'un tel réseau a été une première étape.

La seconde reposait sur l'expression d'un nombre limité de priorités politiques suffisamment communes et très urgentes : c'est en cours. D'ici mars nous aurons défini nos objectifs communs sur la dette, l'austérité, la transition vers un modèle écologique et social et la « socialisation » des banques.

Le défi des prochains mois, c'est de s'assurer que la convergence des forces, vers un « Sommet des Peuples et des Alternatives » du 7 au 9 juin, ne soit pas une simple conférence de « spécialistes européens », mais une réelle mobilisation populaire, ancrée dans les réalités et dans les luttes nationales. Dans plusieurs pays (et notamment en Belgique) des coordinations nationales travaillent à réussir cette mobilisation.

Nos adversaires ont su faire de la crise financière une fantastique opportunité pour tenter d'imposer leur vision de la société. Il n'est pas encore certain que nous ne puissions pas en faire autant.

Il serait un peu léger de souhaiter que 2013 puisse être une année facile. Mais il est encore possible de souhaiter, à tou-tes les affilié-es de la CNE, que si cette année est difficile, ce ne soit pas seulement pour les travailleurs ; mais aussi pour Barroso, Merkel et Goldman-Sachs. Je vous souhaite donc une année courageuse et passionnante, durant laquelle vous pourrez compter sur votre syndicat.

*Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général*

