

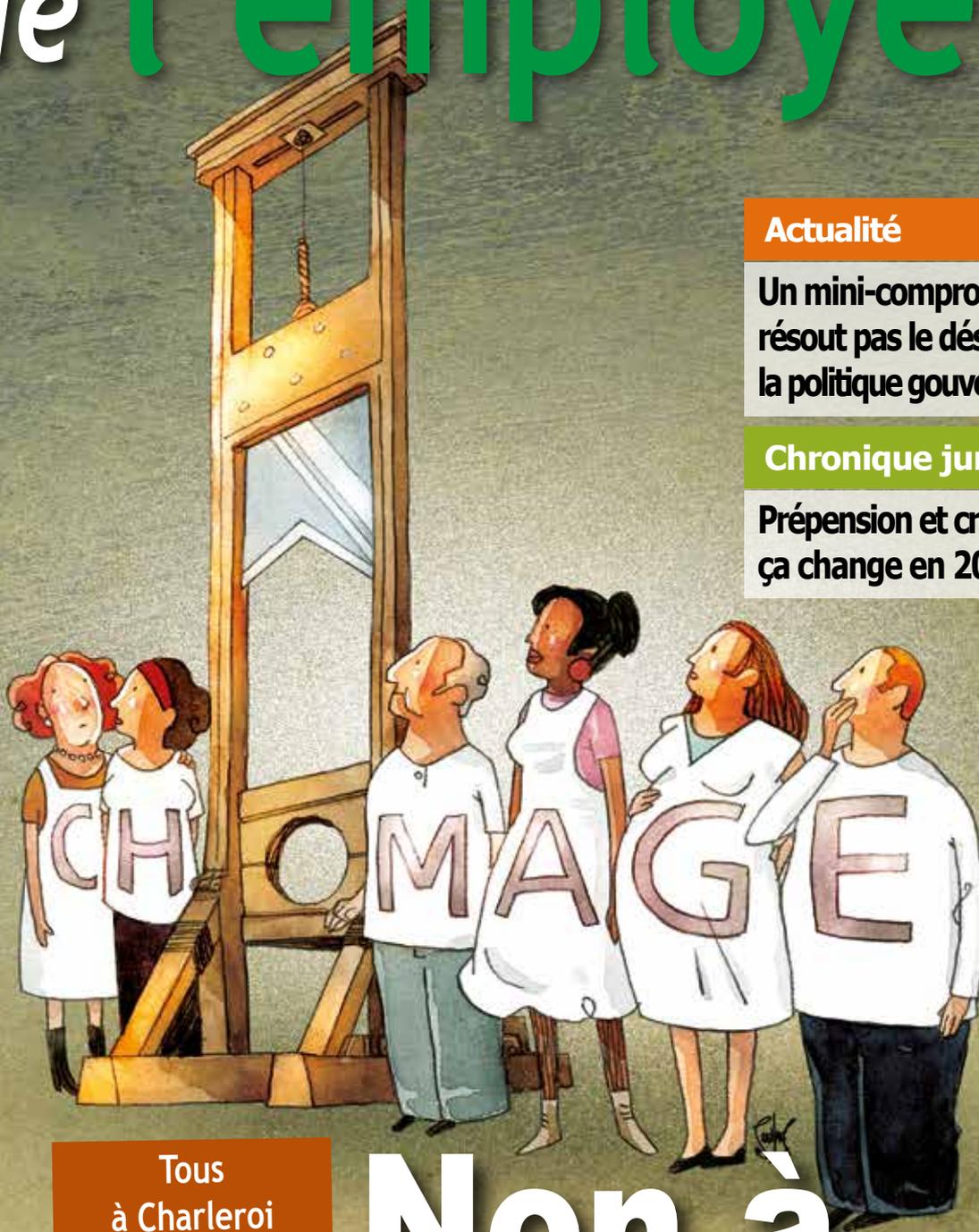
# Le droit de l'employé

## Actualité

Un mini-compromis qui ne résout pas le déséquilibre de la politique gouvernementale

## Chronique juridique

Prépension et crédit-temps : ça change en 2015 !



Tous  
à Charleroi  
le 30 janvier

# Non à l'hécatombe

**CNE** L'avenir a son syndicat

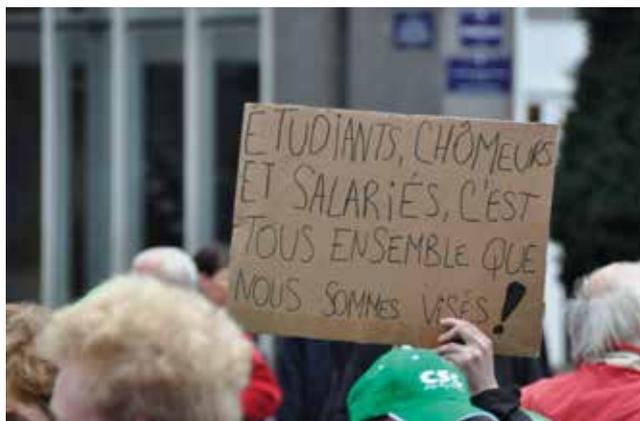
[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

Janvier 2015 n° 1

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

# Ça Nous Engage

L'image Nos revendications restent entières



Linda Léonard

Après une mobilisation exceptionnelle (120.000 personnes à Bruxelles et 4 lundis de grève !) contre les mesures du gouvernement Michel cet automne, syndicats et patronat ont conclu un accord durant la trêve des confiseurs. La concertation sociale serait-elle relancée, la mobilisation arrêtée ? Rien n'est moins sûr : le mini-compromis de Noël ne corrige que quelques mesures à la marge, sans rien changer au déséquilibre fondamental de l'accord du gouvernement. Ces slogans de la manifestation du 6 novembre gardent ainsi toute leur pertinence. Pour en savoir plus, lisez notre article en page 4.

## Sommaire

2 Ça nous engage

4 Actualité

Un mini-compromis qui ne résout pas le déséquilibre de la politique gouvernementale

5 Trop froid pour travailler ?

6 Ça se joue en Europe

« Luxleaks » : les gouvernements tricheurs enfin mis au pas ?

7 Travailleurs sans emploi

De bonnes raisons d'être à Charleroi le 30 janvier

8 Chronique juridique

Prépension et crédit-temps : ça change en 2015

10 Action femmes

Le gouvernement fédéral piège les femmes

11 Commerce

La réduction de temps de travail ou comment une politique ringarde devient vintage

12 Non Marchand

Une délégation syndicale dans un petit service, c'est possible, c'est utile !

13 Services

L'index de décembre

15 Courrier des affiliés

16 Edito

Un pas en arrière ... et puis ?

## Le chiffre

**5** C'est le nombre de travailleurs nécessaires pour installer une délégation syndicale en Aide sociale. Selon les secteurs, il ne faut donc pas obligatoirement travailler dans une grosse institution ou entreprise pour se faire représenter collectivement auprès de l'employeur. Envie de connaître le seuil de représentation syndicale dans votre secteur et, pourquoi pas, de vous lancer dans l'aventure comme en témoignent Gwenn et Aurélie en page 12 ? Contactez le secrétariat CNE de votre région ou envoyez un courriel à l'adresse [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be) !

## Charlie, Chérif, Anders ... et nous



Un homme se lève, un matin. Il s'habille, se prépare. Vérifie ses armes, repense à ses cibles, sort de chez lui. Il se rend là où il a décidé de tuer - et il tue, le plus possible.

Nous sommes le 7 janvier 2015, à Paris. Cet homme s'appelle Chérif Kouachi, et il veut tuer le plus de monde possible à Charlie Hebdo. Il déteste les caricaturistes, et il dit tuer au nom d'Allah.

Ou bien nous sommes le 22 juillet 2011, à Oslo. Et cet homme s'appelle Anders Breivik, et il veut

tuer le plus possible de jeunes à un camp d'été. Il déteste les immigrés et dit tuer au nom de l'Europe chrétienne<sup>1</sup>.

Rien de commun entre ces deux hommes : ni la langue, ni la culture, ni le discours. Rien... sauf deux choses : ils avaient des armes - beaucoup d'armes - et ils les ont utilisées au mépris de toute vie humaine pour nous terroriser.

Les personnes qui revendiquent honnêtement la liberté de penser et de s'exprimer<sup>2</sup> devraient utiliser cette liberté pour réfléchir à une question essentielle : **ces terroristes, que veulent-ils que nous pensions ? Que veulent-ils nous faire croire, et nous faire faire ?**

Cher lecteur ou lectrice du Droit de l'Employé : tu donneras ta propre réponse. Je crois quant à moi que les terroristes de Paris - comme leur prédécesseur d'Oslo - veulent que la peur et la haine se répandent. Ils veulent que les chrétiens, les juifs ou les laïcs d'Europe haïssent les musulmans - que ceux-ci se sentent pourchassés et se referment entre eux. Ils veulent que le dialogue soit rendu impossible. Ils veulent nous faire penser comme eux. Ils ne veulent pas que nous réfléchissions aux causes de la violence, aux moyens pacifiques de rétablir la justice dans ce monde : la justice sociale, la justice internationale ... Ils veulent nous enrôler dans la guerre dont ils rêvent.

Nous n'avons - hélas - pas la faculté de ressusciter leurs victimes. Mais nous avons le droit de refuser la guerre qu'ils veulent nous faire faire. Dans les mois qui viennent, nous aurons le choix : suivre la voie des terroristes - ou celle indiquée il y a 60 ans par Martin Luther King : « *Apprenons à vivre tous ensemble comme des frères - ou bien nous mourrons tous ensemble comme des idiots.* »

*Felipe Van Keirsbilck*

<sup>1</sup> A Breivik a assassiné 77 personnes à Oslo en 2011

<sup>2</sup> Honnêtement : je ne pense donc pas à M. Le Pen ou Bart De Wever qui se sont réjouis cyniquement de trouver dans ces événements un bénéfice sordide pour leur politique de peur et de haine.

## Ça, je peux le faire !

### Défendre la lutte contre la fraude fiscale

Et soutenir Antoine Deltour, le lanceur d'alerte qui a permis de révéler le scandale du LuxLeaks : il est en effet poursuivi par la justice pour « violation du secret des affaires » et risque 5 ans de prison pour avoir dénoncé l'énorme évasion fiscale organisée par le Luxembourg. Comme l'explique notre article en page 6, au moins 26 entreprises et familles belges ont ainsi profité du système pour faire échapper leur fortune au fisc. Rendez-vous sur <https://support-antoine.org>.

### Exclu du chômage ? De l'aide gratuite dans vos démarches !



Vous avez besoin d'aide pour vous inscrire auprès du CPAS ? Les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) vous accompagnent dans toutes vos demandes d'information et vos démarches : écrire une lettre, introduire une demande, constituer votre dossier, vous conseiller en cas de recours... Adressez-vous au centre de

service CSC le plus proche de chez vous ! Et participez à l'action organisée par les TSE le 30 janvier prochain, pour dénoncer ces mesures qui s'attaquent aux chômeurs au lieu de s'attaquer au chômage ! Plus d'info en page 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

Julie Coumont • Tony Demonté • Danielle Ernotte • Louis Lambert

Etienne Lebeau • Claude Lambrechts • Jean-Benoît Maisin

Nabil Sheikh Hassan • Anna Rodriguez • Felipe Van Keirsbilck

Contact : [prenom.nom@acv-csc.be](mailto:prenom.nom@acv-csc.be)

Couverture : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

## Un mini-compromis qui ne résout pas le déséquilibre de la politique gouvernementale

Quelques jours avant Noël, les représentants des employeurs et des travailleurs ont abouti à un mini-compromis. Par la suite, le gouvernement a annoncé qu'il soutenait cet accord. Est-ce le cadeau de Noël du gouvernement et des employeurs ou l'annonce d'une année 2015 difficile ?

En octobre, nous apprenions que le régime de chômage avec complément (ou « RCC », ex-prépension), le crédit-temps et les emplois fin de carrière allaient disparaître ou subir des restrictions graves. Ces décisions étaient tellement brutales qu'elles mettaient en péril la situation de nombreuses personnes qui étaient en train de prendre un crédit-temps ou qui négociaient un RCC avec leur employeur. Les décisions ont aussi mis de nombreux employeurs en difficulté.

Une semaine avant Noël, les représentants des employeurs et des travailleurs ont signé un accord. Ce compromis unanime ne signifie pas pour autant une grande avancée dans la concertation sociale. L'accord concerne par ailleurs quelques éléments du dossier ouvrier-employé : un paquet d'argent avait été promis aux employeurs en juillet 2012, en contrepartie de délais de préavis plus longs pour les ouvriers. Les employeurs réclamaient encore la finalisation de cet accord. Pour la CNE, c'est une compensation injustifiée. En effet, pour décourager les licenciements, un préavis n'est utile que s'il est payé par l'employeur.

### Un peu de mou

Pour le reste, un compromis a pu être trouvé entre patrons et syndicats pour demander ensemble un assouplissement des mesures gouvernementales en matière de crédit-temps fin de carrière et de RCC (ex prépensions). Le détail de ce compromis se trouve dans la chronique juridique de ce Droit de l'Employé (lire en pages 8 et 9). On peut remarquer quelques éléments positifs. D'abord, il y a le fait que les employeurs et le gouvernement ont accepté de ne pas s'asseoir violemment sur la liberté de négociation collective : si le patron d'une entreprise

ou les patrons d'un secteur sont d'accord de maintenir la prépension à 60 ans, cela reste possible. Autrement dit, ils peuvent encore conclure un accord de ce type avec les représentants des travailleurs et le faire exister jusque fin 2017. Autre élément positif : le gouvernement a autorisé les acteurs interprofessionnels (les patrons et syndicats au niveau du pays cette fois) à conclure des accords sur le crédit-temps fin de carrière. En d'autres mots, le gouvernement n'imposera pas la suppression de certains mécanismes comme le crédit-temps à 55 ans sans conditions de carrière pour les entreprises en difficulté si employeurs et travailleurs décident de le maintenir. Cela signifie que certains de ces régimes ne disparaissent plus brutalement mais sont mis sur la sellette : ils disparaîtront si les représentants des employeurs n'en veulent plus.

### Mais des attentes intactes

Si, bien entendu, ce compromis est très important pour celles et ceux qui en bénéficieront, il ne signifie pas pour autant une grande avancée dans les revendications syndicales qui nous ont menées à la grève générale du 15 décembre 2014. Pour rappel, nos principales revendications restent la suppression du saut d'index, la suppression de la pension légale à 67 ans, la restauration de la liberté de négocier collectivement de meilleures conditions de travail et de salaires et la mise en œuvre d'une réforme fiscale qui mette enfin à contribution les revenus autres que ceux du travail ou des prélève-

ments faits sur la consommation. Dans ces matières, nos demandes restent entières et nous attendons toujours de réelles ouvertures de la part du gouvernement.

Pour ce qui est du mini-compromis, la CNE dans les secteurs, et la CSC au niveau interprofessionnel, mettent actuellement tout en œuvre pour exploiter cette fenêtre d'opportunité. Nous souhaitons faire vivre la concertation sociale et nous sommes convaincus que de nombreux employeurs ont le souhait de trouver des solutions pragmatiques.

Pour le reste, le bureau national de la CSC évaluera le 13 janvier la situation dans son ensemble et décidera, en concertation avec la FGTB, des suites à y apporter.

Jean-Benoît Maisin  
et Tony Demonté



# Trop froid pour travailler ?

L'employeur doit prendre des mesures pour protéger les travailleurs exposés au froid.

Sans attendre la première vague de froid, les entreprises, de concert avec le comité PPT ou la délégation syndicale, doivent mettre au point un plan pour protéger les travailleurs lorsque l'hiver est là. Ce plan devra être appliqué dès que les valeurs légales, précédemment appelées températures maximales (voir encadré), sont dépassées. Cette législation s'applique également aux entreprises dont le personnel travaille dans le froid (chambres froides et espaces réfrigérés).

## Mesures de prévention

Il peut s'agir de différents types de mesures: des mesures techniques qui agissent sur la température de l'air ambiant, l'humidité ou la vitesse de l'air; la diminution de la charge de travail physique; des méthodes de travail alternatives qui réduisent la nécessité d'être exposé au froid; la limitation de la durée ou de l'intensité de l'exposition; l'adaptation des horaires de travail ou de l'organisation du travail; la fourniture de vêtements de protection; ou encore la mise à disposition de boissons chaudes, sans frais pour les travailleurs.

Au minimum:

- En cas de froid excessif d'origine technologique (installations frigorifiques...), l'employeur doit toujours prévoir des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adéquats, limiter les courants d'air, sécher les vêtements de travail en temps voulu et mettre des boissons chaudes à disposition. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut estimer nécessaire d'instaurer des temps de repos.
- En cas de froid excessif lié au climat, les locaux de travail ouverts ainsi que les lieux de travail en plein air doivent être pourvus de dispositifs de chauffage durant la période comprise entre le 1er novembre et le 31 mars de l'année suivante. Ces appareils de chauffage doivent être mis en marche lorsque la température extérieure est inférieure à 5°C. Ils peuvent aussi être installés à d'autres endroits (locaux, constructions provisoires, véhicules, etc.).

## Vente au détail

Par une température inférieure à 5°C, il reste interdit d'occuper des travailleurs à des comptoirs d'exposition et de vente placés à l'extérieur et aux abords du magasin.

Les mesures suivantes sont d'application par une température extérieure inférieure à 10°C (et supérieure à 5°C):

- prévoir des dispositifs de chauffage, à moins que ces travailleurs puissent se réchauffer aussi souvent que nécessaire.
- prévoir un plancher et une protection contre les intempéries.

Ces travailleurs ne peuvent effectuer ce travail avant 8 heures ou après 19 heures, ni pendant plus de deux heures sans interruption d'au moins une heure, ni pendant plus de quatre heures par jour.

## Surveillance de la santé

En cas d'exposition au froid, deux types de surveillance de la santé sont obligatoires:

- un examen préalable à la mise au travail et répété annuellement pour les travailleurs qui, du fait de leur travail quotidien nor-

mal, sont exposés à des températures de moins de 8°C (chambres froides ou espaces réfrigérés, par exemple).

- une surveillance de la santé appropriée de tous les travailleurs habituellement occupés à l'extérieur.

Danielle Ernotte



Linda Léonard

Parmi les mesures de prévention: la fourniture de vêtements de protection.

## Les températures limites

Les «valeurs d'action» pour l'exposition au froid sont mesurées au moyen d'un simple thermomètre et tiennent compte de la charge physique de travail, à savoir l'énergie que le travailleur doit fournir par seconde (Watt). Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le site du SPF Emploi [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) > Bien-être au travail > Facteurs d'environnement et agents physiques.

Charge physique de travail	Valeur d'action pour le froid
Très légère	18 °C
Légère	16 °C
Moyenne	14 °C
Lourde	12 °C
Très lourde	10 °C

Les valeurs d'action en cas de charge de travail très légère, légère et moyenne sont légèrement inférieures à celles qui figuraient précédemment dans le Règlement général pour la protection du travail (RGPT). Celles-ci ont en effet été adaptées aux dernières normes internationales.

1 Arrêté royal du 4 juin 2012 relatif aux ambiances thermiques.



## « Luxleaks » : les gouvernements tricheurs enfin mis au pas ?

Le Grand-Duché du Luxembourg a fait deux fois l'actualité en 2014. Jean-Claude Juncker, ancien premier ministre de ce pays, a été élu comme président de la Commission européenne. Et le Luxembourg est au centre d'un énorme scandale fiscal, baptisé « Luxembourg leaks » ou « Luxleaks ».

On pensait tout connaître sur les pratiques fiscales douteuses du Luxembourg. C'était compter sans l'affaire Luxleaks. Celle-ci a éclaté en novembre dernier lorsqu'un employé de la firme de conseil fiscal PricewaterhouseCoopers (PwC) a transmis à la presse des milliers de pages de documents prouvant l'existence d'un système d'évasion fiscale de grande envergure, basé au Luxembourg.

### Comment le système luxembourgeois fonctionne-t-il ?

Prenons le cas d'une personnalité belge concernée par le Luxleaks, le financier wallon Albert Frère. Il frappe à la porte de la firme d'« optimisation fiscale » PwC, qui lui propose de réaliser un montage fiscal à partir du Luxembourg. Ce montage commence par la création d'une société fictive au Luxembourg, dans laquelle les bénéficiaires d'Albert Frère sont transférés. À partir de ce moment, ces revenus ne sont plus taxés en Belgique, mais au Luxembourg. Le montage fiscal ne s'arrête pas là. PwC peut complexifier le schéma en créant d'autres sociétés fictives dans d'autres paradis fiscaux (Gibraltar, Îles Vierges Britanniques...). L'objectif est premièrement d'empêcher certains intervenants comme

le fisc belge d'y voir clair dans le montage ; deuxièmement d'y faire voyager l'argent, en vue de réduire le taux de taxation. Les revenus d'Albert Frère ne sont donc pas imposés par la Belgique ; mais ils ne sont presque plus imposés au Luxembourg non plus, puisqu'une large partie a été transférée sous des cieux encore plus cléments.

### Quel rôle l'Etat luxembourgeois joue-t-il ?

Le Luxembourg est parfaitement informé de ces montages et les valide légalement. Par ailleurs, il les garde secrets, pour éviter que le fisc d'autres pays s'y intéresse de trop près. Il ne s'agit pas de quelques exceptions : 548 accords ont été passés entre le fisc luxembourgeois et PricewaterhouseCoopers en une bonne dizaine d'années. Quel avantage le Luxembourg en retire-t-il ? Sans ce système, les revenus de résidents étrangers ne seraient pas du tout taxés au Luxembourg. Grâce à ce système, ils sont très peu taxés, mais taxés tout de même. Les étrangers concernés et le Luxembourg en profitent, même si les finances publiques des autres Etats sont vidées de dizaines de milliards de recettes fiscales. Autant d'argent que l'on n'a pas pour réinvestir dans les routes, le train, les écoles, la santé...

### Quels citoyens et entreprises belges sont concernés ?

Selon les révélations de la presse, au moins 26 grandes entreprises et familles belges ont profité de ce système. Outre la famille d'Albert Frère, les familles actionnaires historiques des entreprises Ab Inbev et Weight Watchers, plusieurs grandes entreprises belges sont éclaboussées : la Banque Degroof, l'ancienne Dexia, l'entreprise Lhoist, mais aussi et même Belgacom, dont l'Etat belge est actionnaire à 53 %...

### Est-il possible de combattre ces pratiques ?

La réponse est oui. Il existe dans le code des impôts belges des règles anti-abus permettant de combattre la planification fiscale agressive. Par ailleurs, le droit européen interdit la concurrence déloyale. Or, ces pratiques relèvent clairement d'une concurrence déloyale ! La pression devra cependant venir du monde politique. La Commission Européenne et son président J.-C. Juncker, proposent certaines réponses au scandale Luxleaks, mais totalement insuffisantes. Un premier pas dans la bonne direction serait de créer au sein du Parlement européen une commission d'enquête spécifique sur le Luxleaks, comme le proposent certains partis européens. La CNE et son homologue néerlandophone la LBC ont envoyé un courrier à tous les mandataires belges au Parlement européen pour les appeler à soutenir cette proposition.

Etienne Lebeau

### 5 ans de prison pour l'homme qui a révélé le scandale du Luxleaks !

Antoine Deltour, le lanceur d'alerte par qui est arrivé le scandale du Luxleaks sur l'évasion fiscale industrielle de centaines de multinationales, est poursuivi par la justice luxembourgeoise pour « violation du secret des affaires » et risque 5 ans de prison. La Plateforme Paradis fiscaux et judiciaires appelle les citoyens à manifester leur soutien sur un nouveau site internet dédié, et les eurodéputés à soutenir enfin la demande de commission d'enquête sur ces accords secrets passés avec le Grand-Duché. Rendez-vous sur <https://support-antoine.org/>!

## De bonnes raisons d'être à Charleroi le 30 janvier

**Vous voulez protester contre les mesures injustes et contre-productives qui ciblent les catégories de la population les plus fragilisées ? Alors, rendez-vous à l'action organisée par les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE).**

### L'explosion des sanctions

L'Onem est devenu une énorme machine à exclure. En 2013, le durcissement des procédures de contrôle de recherche d'emploi a commencé à produire ses effets avec le dépassement de la barre des 50.000 chômeurs sanctionnés. Soit une augmentation de 23% entre 2011 et 2013. En 2014, les chiffres de l'Onem laissent présager un nouveau record historique avec plus de 60.000 personnes privées de leurs allocations de chômage.

### Les jeunes pris pour cibles

Le gouvernement limite à 25 ans au lieu de 30 ans le droit à l'allocation d'insertion, qui permettait aux jeunes sortant de leurs études de vivre en attendant de trouver leur premier emploi. Et au 1er septembre 2015, des conditions de réussite des études conditionneront ce droit. Il faudra avoir réussi la 6e secondaire (et non plus entamé) avec diplôme, y compris dans l'enseignement technique, professionnel et l'enseignement spécialisé. Pour l'enseignement en alternance, le jeune devra avoir suivi intégralement et réussi la formation. Ou alors, il faudra attendre l'âge de 21 ans avant d'y prétendre, au lieu de 18 ans sous la précédente législature. Selon les chiffres recueillis par les Jeunes CSC, c'est donc près de 40% des jeunes francophones qui ne pourront plus bénéficier d'allocations d'insertion. Soit environ 13.000 jeunes qui, chaque année, sortiront des statistiques du chômage pour rejoindre les CPAS pour les plus chanceux, la débrouille pour les autres... « *Plutôt que d'avoir le courage de supprimer purement*

*et simplement l'allocation d'insertion, les gouvernements successifs l'ont rabotée de tous côtés. Il n'en reste quasi plus rien. Ce ne serait pas si grave si les allocations de chômage, sur base du travail, n'étaient pas si restrictives. Il faut un an de travail temps plein sur une période d'un an et demi pour bénéficier d'allocations de chômage. Qui peut dire aujourd'hui qu'il est facile de trouver un emploi temps plein à durée indéterminée (ou d'au moins 1 an) en début de carrière? »* dénoncent les Jeunes CSC.

### Les aînés aussi dans le collimateur

Le complément d'ancienneté pour les plus de 55 ans qui se retrouvent au chômage est supprimé pour les nouveaux entrants à partir de janvier 2015. Auparavant, les chômeurs avec 20 ans de passé professionnel avaient droit après 1 an de chômage à un complément d'ancienneté. Ce rabotage va entraîner une diminution de l'allocation de plus de 20%. Les chômeurs âgés seront par ailleurs plus contrôlés puisque le gouvernement a aussi décidé que « la disponibilité active et passive des chômeurs pour un emploi sera étendue à 65 ans » (au lieu de 60 auparavant).

### Les femmes en particulier vont trinquer

Les temps partiels involontaires, soit une grande majorité de femmes, vont voir fondre de moitié leur indemnité complémentaire du chômage: l'allocation garantie de revenus (l'AGR). Un complément qui avait pour but de leur permettre de garder le même niveau de vie... que si elles/ils étaient au chômage ! Les femmes sont également plus fortement touchées par la dégressivité des allocations de chômage et la suppression, après

3 ans, des allocations d'insertion, décidées par le gouvernement précédent.

### Mais encore...

Les TSE veulent aussi protester contre les travaux d'intérêt général qu'on veut imposer aux chômeurs et qui n'ont rien à voir avec de vrais emplois ; que du contraire, ils risquent avant tout de nuire à l'emploi public.

Le 21 février dernier à Liège, le 11 juin à Mons ou encore, le 17 octobre à Namur, la CSC avait procédé à des pendants symboliques de chômeurs et joué ses trois premiers actes de la pièce: « *Du gibier de potence, les chômeurs ?* ».

Le 30 janvier, à Charleroi, dès 10H00 à la Place de la Digue, les travailleurs avec ou sans emploi rediront haut et fort que la CSC met la priorité sur l'emploi convenable et le retrait des mesures anti-chômeurs, en jouant son quatrième acte: « *Massacre à la tranchômeuse* »!

**Plus d'infos sur les moyens de transport organisés par la CSC auprès des TSE, des Jeunes CSC ou des Femmes CSC dans votre fédération régionale.**

Danielle Ernotte



## Prépension et crédit-temps : ça change en 2015

### La prépension : le gouvernement Michel ajoute un mauvais épisode à la série

Il y a trois ans, le gouvernement Di Rupo a supprimé la notion de prépension (depuis lors appelée régime de chômage avec complément, ou RCC). Il avait prévu une période transitoire avant qu'un régime Di Rupo, plus strict, n'entre en vigueur, ce 1er janvier 2015. Mais entretemps, le gouvernement Michel a envoyé ces décisions aux oubliettes : c'est un régime encore plus difficile à obtenir qui sera d'application. Après tous ces épisodes, il est temps de faire le point sur le RCC.

Il existe deux types de conditions pour bénéficier d'un RCC : l'âge et la carrière professionnelle. Le régime « pacte des générations de 2001 » 58/38 (58 ans d'âge et 38 ans de carrière professionnelle) n'est plus d'application depuis le 1er janvier 2015.

Restent actuellement cinq régimes : le régime Di Rupo, en phase d'extinction, le régime Michel, en application depuis le 1er janvier 2015, et trois régimes dérogatoires, qui font également l'objet de modifications.

#### Régime Di Rupo 60 / critère ♀♂ variable : en phase d'extinction

Le régime mis en place par le gouvernement Di Rupo imposait un âge d'accès plus élevé. Il prévoyait des conditions de carrière variables pour les femmes et les hommes, pour tenir compte des réalités du monde du travail. Voir tableau 1.

Ce régime va disparaître. Vous ne pouvez ainsi en bénéficier que dans deux cas de figure :

- Si vous avez commencé votre préavis en 2014 ou avant.

- Si une convention dans votre secteur ou votre entreprise le prévoit : syndicats et employeurs ont en effet la possibilité de prolonger le régime Di Rupo jusque fin 2017, en concluant une convention sectorielle ou d'entreprise pour le 30 juin 2015. Pour savoir si vous pourrez encore en bénéficier, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

#### Régime Michel 62 / critère ♀♂ variable : d'application

Si vous n'étiez pas déjà en préavis le 31 décembre 2014 ou qu'aucune convention n'est signée pour le 30 juin 2015 dans votre secteur ou votre entreprise pour prolonger le régime Di Rupo, le nouveau régime du gouvernement Michel s'impose. Il prévoit les mêmes conditions de carrière que le régime Di Rupo, mais l'âge requis passe de 60 à 62 ans.

#### RCC dérogatoire longues carrières 56 / 40 : durcissement de l'âge

Le régime qui exige une carrière de 40 ans (attention, sans assimilation possible du travail à temps partiel !) reste possible si vous avez atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015. Il n'est pas nécessaire d'avoir reçu son congé en 2014. Par contre, si un travailleur n'a pas 56 ans le 31 décembre 2015, la condition d'âge passe à 58 ans.

Voir tableau 2.

#### RCC dérogatoire travail de nuit 56 / 33 : durcissement de l'âge

Si vous avez travaillé avec un horaire de nuit pendant 20 ans ou plus, vous pouviez bénéficier du RCC à l'âge de 56 ans avec une carrière de 33 ans. Désormais, depuis le 1er janvier 2015, la condition d'âge passe à 58 ans. La condition liée à la carrière ne change pas. Notez que si vous avez commencé votre préavis et atteint l'âge de 56 ans avant le 1er janvier 2015, vous pouvez encore en bénéficier et ce, même si votre préavis expire après 2014.

#### RCC dérogatoire métiers lourds 58 / 35 : un régime sous la sellette

Si le travail que vous effectuez durant les années qui précèdent votre départ en RCC est reconnu comme métier lourd (horaires de nuit, services coupés ou feux continus), vous bénéficiez de conditions d'âge et de carrière plus souples : 58 ans d'âge et 35 ans de carrière. Le gouvernement Michel maintient ce régime provisoirement. La condition d'âge passe à 33 ans. À partir de 2016, il sera conditionné à un accord national des représentants des employeurs et des travailleurs.

#### Restructurations

Plus spécifiquement, le gouvernement Michel a également décidé de restreindre l'accès au RCC pour les travailleurs des entreprises en restructuration et ou en difficulté. Dans le climat actuel où de nombreuses entreprises ont l'intention de supprimer des postes de travail, cela conduira malheureusement à des licenciements supplémentaires.

Age requis	Carrière requise		
60 ans		Hommes	Femmes
	En 2015	40 ans	31 ans
	En 2016		32 ans
	En 2017		33 ans
En 2018	34 ans		

Carrière requise	Age requis	
40 ans à temps plein et sans chômage	En 2015	56 ans
	En 2016	58 ans
	En 2017	58 ans si accord employeurs/travailleurs

## Le crédit-temps : une belle histoire qui se termine mal

Que ce soit pour aménager la fin de carrière ou avant, le crédit-temps est un mécanisme fort utilisé. Le gouvernement souhaite en restreindre l'accès. Les projets de modification suscitent dès lors de nombreuses questions. Quelle est la situation aujourd'hui ?

### Vous bénéficiez actuellement d'un crédit-temps

La situation ne change pas pour vous : toutes les personnes qui étaient, en 2014, dans le système du crédit-temps, peuvent continuer à en bénéficier de la même manière. Et cela même s'il s'agit du crédit-temps sans motif que le gouvernement souhaite supprimer.

*Exemple : en 2014, vous avez commencé un crédit-temps d'un an à mi-temps. Vous pouvez le continuer jusqu'au bout.*

De plus, vous avez la possibilité de le prolonger une fois, dans les mêmes conditions d'accès. Vous pouvez même le prolonger en modifiant ses modalités d'exécution.

*Exemple : vous pouvez introduire une demande pour qu'au terme de la période de crédit-temps à mi-temps d'un an, le crédit-temps soit prolongé d'un an à mi-temps (c'est possible puisqu'avec un*

*crédit-temps d'un an à mi-temps, vous n'avez épuisé que la moitié du crédit-temps sans motif (un an à temps plein)). Mais vous avez également la possibilité de demander une prolongation pour un crédit-temps à 4/5e pendant deux ans et demi au maximum.*

### Attention :

- Si vous avez commencé un crédit-temps fin de carrière pour une durée déterminée, vous avez donc intérêt à rentrer une demande de prolongation pour une durée indéterminée. Vous en bénéficierez alors jusqu'à la pension.
- Certains systèmes sectoriels de fin de carrière reposent à la fois sur le crédit-temps sans motif et sur le crédit-temps fin de carrière. Il était prévu de les prendre consécutivement. Les travailleurs qui sont dans la première phase de ces plans doivent normalement faire une demande de crédit-temps fin de carrière lorsque leur crédit-temps sans motif se termine. Dans la majorité des cas, ce ne sera pas possible. Dans ces situations, il est impératif d'alerter la délégation syndicale et de trouver une solution avec l'employeur.

### Vous ne bénéficiez pas encore d'un crédit-temps

Le nouveau régime est applicable à tous les crédits-temps introduits à l'Onem à partir du 1er avril 2015. Si à cette date, vous n'avez pas déjà introduit votre demande, les règles du gouvernement Michel s'appliquent donc à vous :

- Le crédit-temps sans motif ne donne plus droit à des allocations de l'ONEM. Il continue ceci dit à exister pour le reste : la suspension du contrat de travail et la protection contre le licenciement demeurent.

- Le crédit-temps fin de carrière avec allocations n'est accessible qu'à partir de 60 ans. La condition de carrière de 25 ans ne change pas.

### Régimes de crédits-temps dérogatoires : aussi durement touchés

Jusqu'à présent, vous pouviez prendre un crédit-temps dès l'âge de 50 ans en cas de métier lourd (horaires de nuit, services coupés ou feux continus), ou de longue carrière (28 ans).

L'âge requis pour les crédits-temps dérogatoires n'est plus de 50 mais de 55 ans. La condition de carrière pour le crédit-temps longue carrière passe de 28 à 35 ans. Si vous avez travaillé à temps partiel durant ces 35 années, maximum 5 années de temps partiel sont assimilées à du temps plein. Au-delà, les années de temps partiel sont comptabilisées proportionnellement.

### Le gouvernement Michel organise le recul social

Ainsi, le gouvernement Michel apporte un lot de mauvaises nouvelles. D'abord, avec des conditions d'accès encore plus strictes, la mauvaise saga de la prépension continue. Quant au crédit-temps, c'est la fin d'une belle tentative de rendre du temps libre aux travailleurs. 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, l'accord de gouvernement est donc un recul par rapport à deux problématiques centrales de notre société : mieux partager le travail entre ceux qui en ont trop et ceux qui n'en ont pas et, repenser la répartition des rôles à la maison.

Jean-Benoît Maisin

## MERCI LES SYNDICATS

Les actions syndicales de l'hiver 2014 visaient à contester de nombreux projets du gouvernement Michel, comme le durcissement de la prépension. À la fin de l'année, un mini-accord avec les employeurs a permis de supprimer les décisions les plus absurdes. Ce n'est pas suffisant : en 2015, nous continuons à revendiquer des mesures gouvernementales plus équilibrées (lire en page 4) !



Linda Léonard

## Le gouvernement fédéral piège les femmes

Dans son accord, le gouvernement Michel prétend promouvoir l'égalité des genres. Mais dans ses mesures concrètes, injustes et inefficaces, il pénalise particulièrement les femmes.

Nous le dénonçons depuis des mois, la politique du gouvernement Michel est tout simplement antisociale (ce sont les plus précarisés et la classe moyenne qui paient, tandis que les grosses fortunes et les grosses entreprises sont épargnées) et antiéconomique (l'austérité ne fait qu'aggraver la crise). Mais en plus, ces mesures touchent, de manière plus ou moins directe, plus particulièrement les femmes. Faisons le tour des principales mauvaises nouvelles.

### Des carrières plus incomplètes, pour une pension plus petite

Le montant de la pension se calcule aujourd'hui sur base d'une carrière de 45 ans à temps plein. Or, 44% des femmes travaillent à temps partiel et se retrouvent donc souvent avec une carrière incomplète, qui diminue considérablement le montant de leur pension. Ce système conduit déjà actuellement beaucoup de femmes sous le seuil de pauvreté. Loin d'arranger la situation, le gouvernement a décidé que les périodes de non-activité pour cause de chômage ou d'emploi de fin de carrière seraient encore moins prises en compte. Alors que l'assimilation de ces périodes est essentielle pour améliorer les pensions dans les secteurs à bas salaires, qui occupent principalement des femmes.

Par ailleurs, l'accès à la prépension, à la pension anticipée et à la pension est rendu plus difficile. Or, nous savons que de nombreux métiers exercés par les femmes sont trop pénibles pour être exercés à temps plein au-delà de 60 ans et même en deçà.

### Temps partiel avec garantie de revenus : 25% de revenus en moins

L'AGR ou allocation de garantie de revenus est versée aux travailleurs qui subissent un temps partiel involontaire, pour compléter leur petit salaire et permettre que leur situation ne soit pas moins intéressante que s'ils étaient au chômage. Le gouvernement Michel a décidé de la réduire fortement pour les isolés et les cohabitants. Après 2 ans,

### EN BREF

Pension, temps partiel, conciliation entre vie privée et vie professionnelle, assurance-chômage... La politique du gouvernement Michel marque un véritable recul pour l'égalité des genres, en pénalisant les travailleuses avec ou sans emploi.

cette allocation réduite est encore diminuée de moitié. Ici aussi, ce sont principalement les femmes qui sont touchées par cette décision : 79% des travailleurs ciblés sont en effet des travailleuses. Il s'agit surtout des secteurs des titres-services, du nettoyage et de la distribution, dans lesquels le travail à temps partiel imposé est fréquent.

### Crédit-temps, trois pas en arrière

Seuls les crédit-temps et les interruptions de carrière avec motif bénéficieront encore d'une allocation. Quant à l'aménagement de fin de carrière avec allocation, il n'est plus accessible qu'à partir de 60 ans. Or, on sait que ces dispositifs facilitent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, dont les plus nombreuses demandeuses sont encore aujourd'hui, malheureusement, les femmes. Au lieu d'améliorer ces dispositifs et de les répartir plus équitablement entre les femmes et les hommes, le gouvernement rend ainsi l'accès des femmes au marché du travail plus compliqué.

### L'assurance-chômage en péril

En matière d'assurance-chômage, le gouvernement Michel casse nos droits à tous les étages : renforcement des contrôles, allocations rabotées, travail obligatoire pour les chômeurs et chômeuses de plus de 2 années... Le tout sans se préoccuper du fait qu'il n'y a, en moyenne en Belgique, qu'une offre d'emploi pour 30 demandeurs aujourd'hui.

L'hécatombe a déjà commencé. Depuis ce 1er janvier 2015, la perte des allocations d'insertion touche principalement les femmes : 2/3 des personnes qui seront exclues du chômage suite à la réforme du gouvernement Di Rupo, votée en 2012, sont des femmes. Le nouveau gouvernement aggrave la situation, en abaissant l'âge d'accès au droit aux allocations d'insertion de 30 à 25 ans.

La liste n'est malheureusement pas exhaustive. En tant qu'organisation syndicale qui a fait de l'égalité des genres l'une de ses priorités, la CNE continuera à dénoncer ces mesures et à s'y opposer.

Anna Rodriguez et Claude Lambrechts



Linda Léonard

## La réduction de temps de travail

### ou comment une politique ringarde devient vintage

La réduction du temps de travail semblait être passée de mode : partout médias, politiques et économistes l'avaient enterrée. Et soudain, un rapport parlementaire français ressuscite l'idée et lui attribue une qualité que les politiques en Europe ont délaissée : le progrès social. Dans le commerce, la réduction du temps de travail prendrait tout son sens pour plusieurs raisons.

L'expérience des 35h en France est une des rares applications massives de la réduction de temps de travail récente. L'examen de cette politique amène enfin à confirmer les bienfaits qu'on attribue en théorie à la RTT, que ce soit sur le plan économique ou sur le plan de l'emploi. Dans cette période où le gouvernement Michel « relance l'économie » en supprimant les aménagements dans et en fin de carrière, en poursuivant la chasse aux chômeurs et en ciblant ses mesures néfastes sur les travailleurs, il est bon de rappeler que des alternatives existent.

#### La RTT, machine à créer des emplois...

Les 35h en France ont permis un exploit pour une politique d'emploi : entre 1997 et 2002, 350.000 emplois nets ont été créés et cela a permis de résorber une partie du chômage. La stratégie de la RTT consiste à partager le travail disponible : réduire le temps de travail des uns pour proposer un job aux personnes sans emploi. C'est une façon nettement plus progressiste de diminuer le chômage que celle pratiquée en Allemagne et qui consiste à permettre aux employeurs d'engager des personnes faiblement rémunérées pour un temps partiel (mini-jobs). Certains proclament qu'une RTT ne crée des emplois que pendant les années d'embellie économique (comme en France pendant la fin des années 90). C'est oublier que la RTT pourrait permettre à des secteurs qui connaissent des difficultés, comme le commerce actuelle-

*Les 35 heures en France ont permis de créer, entre 1997 et 2002, 350.000 emplois nets.*



ment en Belgique, de trouver une solution pendant cette période. Les travailleurs à temps plein gagneraient du temps de loisir, les temps partiels du salaire poche et les entreprises, si elles décident de ne pas faire d'embauche compensatoire, ne seraient en tout cas pas forcées de licencier... Donc, la RTT, dans les bonnes périodes, c'est de la création d'emploi et dans les périodes moins fastes, un bon moyen de conserver l'emploi existant !

#### ... et à limiter le temps partiel

Plus encore, la RTT est aussi un bon moyen de revaloriser les temps partiels. Dans le commerce, on voit spécifiquement une polarisation entre deux types d'emploi : des temps pleins qui présentent parfois des heures supplémentaires et des temps partiels subis

avec des horaires tellement flexibles qu'il est impossible pour ces travailleurs de retrouver un autre emploi. En France, la mise en place des 35h a permis de mettre un coup d'arrêt au développement du temps partiel. Dans le commerce, cela permettrait à tout le moins aux temps pleins de travailler moins et aux temps partiels d'être revalorisés. Les entreprises pourraient en profiter également pour soit compléter les horaires des temps partiels, soit engager des nouvelles personnes.

#### Une politique économique et d'emploi à coût réduit pour l'Etat !

En Belgique, la réduction du temps de travail peut déjà être mise en œuvre dans une entreprise ou un secteur par les aides de la loi sur la réduction de temps de travail de Vande Lanotte - Di Rupo. Cette loi donne droit à une réduction de cotisations aux entreprises qui mettent en œuvre cette RTT. La durée d'octroi de la réduction est dépendante de l'ampleur de la RTT. Cette incitation n'est que très peu utilisée pour le moment, alors que les avantages sont certains pour toutes les parties. L'Etat octroie une réduction de cotisation, temporaire, et pour un objectif qui va dans le sens du progrès social et économique. Les entreprises reçoivent une aide pour soit maintenir, soit créer de l'emploi et les travailleurs à temps plein ou à temps partiel sont également gagnants. La popularité du mécanisme ne peut donc que grandir. Comme un vêtement que tout le monde considérerait ringard, il y a fort à parier que les premières entreprises à s'y engager seront pionnières et à l'avant-garde en mettant en place une mesure qui reviendra à la mode !

*Nabil Sheikh Hassan*

#### Pas encore convaincu ? Envie d'en savoir plus ?

Découvrez toutes nos analyses et arguments pour promouvoir la semaine des 4 jours sur notre site, [www.cne-gnc.be/commerce](http://www.cne-gnc.be/commerce) > Campagnes.

## Une **délégation syndicale** dans un petit service, c'est possible, c'est utile !

**G**wenn et Aurélie travaillent à l'AVJ de Namur, un service d'aide à la vie journalière agréé et subsidié par l'AWIPH : 25 assistantes travaillent dans cette petite cité dans la banlieue namuroise composée d'une quinzaine de maisons spécifiques, construites de plain-pied, adaptées pour des personnes lourdement handicapées et à mobilité réduite, en les aidant pour tous les actes de la vie quotidienne. En mai 2013, elles ont été désignées déléguées. Quel bilan tirent-elles de leur mandat syndical ?

### *Comment est née la délégation syndicale dans ce service ?*

Quelques-unes d'entre nous avaient pris des contacts individuels avec la CNE, pour des problèmes liés au respect de la réglementation, surtout liés à nos statuts de travailleuses à temps partiel. Très vite, avec la CNE, nous avons pris conscience que connaître ses droits, c'est bien, les faire respecter et appliquer, c'est mieux ! Et pour cela, il faut une délégation syndicale. Les démarches dans ce sens, grâce au soutien du personnel et de la CNE, ont abouti : deux effectives et deux suppléantes ont pu être désignées. On forme une équipe syndicale,

et même si c'est un engagement de longue haleine en temps et en énergie, nous ne le regrettons pas.

### *Cela a changé des choses dans le service ?*

Petit à petit, avec le recul, nous croyons que oui, mais c'est lent et il a fallu être déterminé devant la direction : heureusement qu'on est protégé dans son mandat. Au début, la délégation syndicale (DS) ne fait qu'entrouvrir la porte pour poser collectivement les problèmes, au nom de toutes et de chacune, pas forcément obtenir d'emblée des solutions sur mesure ! On s'est rendu compte assez vite qu'il faut aller devant la direction avec méthode et stratégie, avec des dossiers et des demandes solides, bien étayées et argumentées, sinon, on se fait vite retourner, d'autant plus qu'on ne peut pas relayer toutes les demandes personnelles, il faut rester dans une cohérence collective.

### *Quels sont les premiers dossiers que vous avez abordés ? Ont-ils abouti à des résultats ?*

Les chantiers étaient nombreux : stabiliser et équilibrer les horaires de travail, ce qui n'est pas simple parce qu'il faut des assis-

tantes présentes sur le terrain 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, instaurer des procédures de protection et d'accompagnement du travailleur en cas de difficultés individuelles avec la direction, obtenir une convention correcte et équitable de rappel lorsqu'il s'agit de remplacer un travailleur en incapacité de travail, fixer une procédure d'attribution des congés pour chaque membre du personnel... En matière de bien-être au travail, protection et prévention, nous avons initié une rencontre avec le médecin du travail en faisant le tour des problèmes de sécurité et de santé au travail. On est en train d'aboutir sur ces dossiers, même s'il faut chaque fois intervenir auprès de la direction pour rappeler les accords passés.

### *Quelles sont les clés du succès ?*

Ce qui a facilité ces accords, c'est aussi le fait que la délégation syndicale propose d'emblée des solutions, comme par exemple, le fait d'encourager et de soutenir la direction à introduire un dossier au Fonds social en vue d'obtenir le financement d'un emploi Maribel social. La direction n'avait jamais pris cette initiative et nous avons gagné un équivalent mi-temps dans le service. Cela a permis non seulement de l'attribuer en complément contractuel d'heures de travail en interne, mais aussi de permettre un système de rétribution des gardes de remplacement.

### *Envie d'ajouter quelque chose ?*

C'est passionnant d'exercer ce mandat de représentation syndicale des collègues, et c'est possible même dans un petit service : on a acquis un franc-parler devant notre direction. Et cela a créé des liens de solidarité entre nous, par exemple, par le fait qu'on ait obtenu de consacrer une partie de la réunion du service pour tenir une assemblée syndicale du personnel, chaque mois, pour consulter nos collègues et construire ainsi notre mandat.

*Propos recueillis par Louis Lambert*



### **La gestion des compétences dans le Non Marchand**

Un nouvel espace d'échange d'expériences et d'outils de développement de compétences, dédié spécifiquement au secteur du Non Marchand.

L'Apéf, FE.BI et les fonds de Formation sont fiers de vous présenter competentia.be, un espace de points de rencontres autour d'un site, d'un service-conseil et d'ateliers inter-institutions. En tant qu'associations du secteur, vous pouvez, si vous le souhaitez, obtenir un soutien et des conseils dans la mise en œuvre d'une gestion des compétences adaptée à vos besoins. Vous pouvez également vous lancer dans un test de compétences, personnalisable et confidentiel. Rendez-vous sur [www.competentia.be](http://www.competentia.be) pour découvrir de nouveaux outils, poser des questions et partager vos expériences.

## Indexations

Les prix de l'alimentation, du logement, du transport, des loisirs... varient sans cesse, et la plupart du temps à la hausse. Heureusement, en Belgique, les syndicats ont obtenu l'indexation automatique : lorsque la vie est plus chère, les salaires et les allocations sont adaptés et la hausse est partiellement compensée.

Grâce aux tableaux ci-dessous, vous pouvez vérifier sur votre fiche de paie du mois si les indexations s'appliquant à votre commission paritaire ont bien été prises en compte. Il est précisé entre parenthèses si l'indexation concerne le salaire barémique (sal. bar.) et/ou effectif (effect.) dans le cas où votre salaire est supérieur au barème.

## Tout savoir sur l'index

 Consultez notre dossier dans le Droit de juin 12, téléchargeable sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

CP*	Indexations décembre 14
326	<b>Industrie du gaz et de l'électricité</b> Salaires précédents x 0,999601 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0019 (sal. bar.). Salaires précédents x 0,999601 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0019 (sal. bar.).

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

## 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.

CP*	Augmentations conventionnelles décembre 14
202	<b>Commerce de détail alimentaire</b> Prime annuelle brute de 148,74 EUR. A calculer au prorata en fonction des prestations fournies par mois complet. Temps partiel au prorata. Paiement en décembre
203	<b>Employés des carrières de petit granit</b> Octroi d'un chèque-cadeau de 24,79 EUR pour la fête de la Saint-Nicolas, augmenté de 12,39 EUR par enfant à charge.
226	<b>Employés du commerce international, du transport et de la logistique</b> Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR par employé. Période de référence du 01.01.2014 jusqu'au 31.12.2014. Paiement au début du mois de décembre 2014. Un accord d'entreprise conclu avant le 15.12.2013 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat.

### 306 Entreprises d'assurances

Seulement pour les employés exerçant une fonction mentionnée dans la classification des fonctions: Prime annuelle récurrente de 150 EUR, comme complément à la prime de fin d'année. Temps partiel au prorata. Paiement en décembre. Pas d'application si un avantage équivalent est prévu.

### 308 Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation

Octroi d'éco-chèques pour un montant de 180 EUR pour tous les travailleurs à temps plein. Période de référence du 01.12.2013 jusqu'au 30.11.2014. Temps partiel au prorata. Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 15.12.2014 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat. Des avantages récurrents instaurés dans la période du 01.01.2011 jusqu'au 06.07.2011 peuvent être imputés.

### 310 Banques

Toutes les banques: prime récurrente de 148,74 EUR. Paiement au plus tard le 31 décembre 2014 aux travailleurs qui sont occupés à temps plein dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de minimum 1 an et qui ont fourni des prestations effectives en 2014. Modalités à fixer au niveau de l'entreprise. Temps partiel au prorata. Un autre avantage équivalent peut être fixé au niveau de l'entreprise.

### 318.01 Services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

Région wallonne: Aides familiales et aides seniors et ouvriers/ouvrières à l'exclusion des travailleurs "Titres-services": indexation pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 349,95 EUR + 0,0805 EUR par heure prestée (montant inchangé). Employés: indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 462,91 EUR. Commission Communautaire française et Commission Communautaire de la Région Bruxelles-Capitale: Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 523,54 EUR (à savoir 362,14 EUR + 161,40 EUR). (Accord en dehors de la CP) Uniquement pour la Commission communautaire française (COCOF): octroi d'une prime exceptionnelle de 64 EUR pour l'année de référence 2014 (avec le paiement de la prime de fin d'année 2014).

### 319.02 Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

Région Wallonne: Soins aux handicapés: Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 467,16 EUR (à savoir 365,93 EUR + 101,23 EUR). Aide à la jeunesse et Services d'Aide Spécialisés pour la Petite Enfance: Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 365,93 EUR.

# Infos services

- 319.02** Commission Communautaire française de la Région Bruxelles-Capitale : Octroi d'une prime exceptionnelle de 49 EUR pour tous les travailleurs à temps plein pour l'année de référence 2014 (avec le paiement de la prime de fin d'année 2014). Temps partiel au prorata. Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 576,33 EUR (à savoir 365,93 EUR + 161,40 EUR + 49 EUR).
- 329.02 Secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne**  
Communauté française : ateliers de production, bibliothèques, centres culturels, centres de jeunesse, centres de formation permanente, fédérations sportives, médiathèques, organisations de jeunesse et stations de télévision locales  
Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 362,14 EUR. Bruxelles: organismes d'insertion socio-professionnelle reconnus par la Commission communautaire française : Les organismes bruxellois relevant du champ d'application de la CCT du 19.05.2014: indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 366,29 EUR (montant inchangé).  
Région wallonne : entreprises de Formation par le Travail, Organismes d'Insertion Socio-Professionnelle, Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère et Missions Régionales pour l'Emploi Indexation annuelle pour la prime de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 100,17 EUR (montant inchangé). Région wallonne: centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle agréés par l'Agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées (AWIPH). Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 469,92 EUR (montant inchangé).
- 330 Etablissements et services de santé**  
Si la réglementation sectorielle applicable le détermine: indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 dans les secteurs fédéraux de soins de santé est de 332,19 EUR. Associations de santé intégrée de la Région wallonne: indexation annuelle de la partie de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 100,77 EUR.
- 332 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**  
Région wallonne : Les organismes relevant du champ d'application de la CCT du 21.06.2011. Le montant de la prime de fin d'année pour 2014 est de 99,71 EUR. Centres de coordination de soins et services à domicile : Les organismes relevant du champ d'application de la CCT du 18.04.2012. Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 431,90 EUR.
- 332** Centres de télé-accueil : Les organismes relevant du champ d'application de la CCT du 09.05.2012. Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 461,86 EUR. Services de Promotion de la Santé à l'École : Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 362,0936 EUR. Milieux d'accueil de l'enfance : Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 362,1652 EUR. Région de Bruxelles-Capitale (COCOF) : Secteurs de l'ambulatoire: octroi d'une prime exceptionnelle de 49 EUR pour l'année de référence 2014 (avec le paiement de la prime de fin d'année 2014). Temps partiel au prorata. Indexation annuelle pour la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année. Le montant pour 2014 est de 523,55 EUR (à savoir 161,40 EUR + 362,15 EUR).
- 336 Professions libérales**  
Pour les travailleurs des entreprises n'appliquant pas de régime d'indexation de salaire et dont le salaire mensuel est supérieur au salaire mensuel minimum du secteur: augmentation CCT de 2,5 % avec un maximum de 65 EUR/mois (sal. effect.). Autres avantages accordés au niveau de l'entreprise en 2013-2014 sont portés en compte. Pour les travailleurs qui n'ont pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 01.12.2014: application le mois suivant le jour où l'ancienneté de 12 mois est atteinte.

## Se former tout en travaillant

C'est le pari que propose la Faculté ouverte de politique économique et sociale (Fopes) de l'UCL depuis quarante ans. Une faculté «ouverte» car tournée vers des adultes ayant des activités professionnelles ou un engagement social, et n'ayant pas eu la possibilité d'entreprendre des études universitaires. La Fopes organise un master universitaire en horaire décalé qui se déroule en trois ans, à raison d'une journée (le jeudi ou le samedi) et d'une soirée par semaine.

Des séances d'information seront prochainement organisées:

- Ath (Ciep, rue de Gand 28) le 17/3 à 18h.
- Bruxelles (Moc, rue Pletinckx 19, salle 3) les 21/01 et 12/02 à 18h.
- Louvain-la-Neuve (Fopes, rue de la Lanterne magique 32, local D144) les 15/1 et 10/2 à 18h et 14/3 à 10h.
- Mouscron (CSC, place Charles de Gaulle 3, salle 1) le 12/2 à 18h.
- Tournai («Notre Maison», av. des Etats-Unis 10, salle 1/3) le 20/1 à 18h.
- Woluwe-Saint-Lambert (UCL, Jardin Martin V 42, salle 42C) le 21/3 à 18h.

Renseignements : Fabienne Horstermans. Tél.: 010/47.39.08.

Courriel: [secretariat-opes@uclouvain.be](mailto:secretariat-opes@uclouvain.be)

Internet: [www.uclouvain.be/opes](http://www.uclouvain.be/opes) (sans f)

## Silence frigorifiant

Actuellement à la recherche d'un emploi, je dois faire face depuis plusieurs mois aux silences démoralisants qui suivent l'envoi de mes candidatures par mail. Je trouve tout simplement irrespectueux de la part des entreprises de ne pas envoyer ne serait-ce qu'un accusé de réception. Le mail reste un contact « virtuel » et certaines entreprises stipulent dans leur annonce qu'elles n'acceptent ni coup de téléphone, ni visite sur place... Alors que faire pour obtenir un accusé de réception ? J'ai déjà fait part de ma remarque au Forem qui m'a répondu que, malheureusement, aucune loi n'obligeait les futurs employeurs à répondre. Je me tourne ce jour vers vous pour éventuellement voir comment faire évoluer les choses, ensemble. S'il faut créer une pétition pour créer une loi de simple politesse, sachez que n'étant certainement pas la seule dans le cas cela pourra être mis en place facilement. Je reste persuadée qu'un mail automatique de base, expliquant que, oui, le profil a été bien reçu mais que ne seront recontactés que les heureux élus, ne coûte rien et atténue un minimum l'effet silence frigorifiant. La période de recherche d'emploi n'étant pour la plupart des chômeurs pas des plus valorisantes, j'aimerais que nos efforts soient pris en considération. Je précise que je cherche un emploi dans le secteur du graphisme et que chaque envoi comporte une lettre de motivation (dont on se demande bien si elle sera réellement lue un jour) ainsi qu'un book avec des travaux que j'adapte en fonction de chaque potentiel futur employeur. Il y a de l'investissement et de l'espoir à chaque envoi et j'estime qu'un mail automatique en retour n'est pas cher payé.

Isabelle, de Rèves

Chère Isabelle, votre interpellation est frappante de justesse et témoigne bien, contrairement aux clichés stigmatisant les chômeurs, qu'être sans emploi n'a rien d'une situation enviable. Le silence qui suit l'envoi d'une candidature est en effet glaçant pour les personnes qui attendent une nouvelle chance de trouver un travail. Comme vous l'a confirmé le Forem, il n'existe malheureusement pas de loi obligeant les employeurs à rendre un accusé de réception. En revanche, dans les entreprises où fonctionne un

conseil d'entreprise, les organisations syndicales peuvent demander la mise en place d'une telle règle. C'est pourquoi nous demandons, dans le prochain numéro du Bulletin des militants, à toutes les déléguées et délégués CNE de porter cette revendication dans leur entreprise. Nous avons également transmis votre message au groupe des Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE), qui organise la défense des sans emploi (lire en page 7). N'hésitez pas à vous y impliquer : comme vous le dites, de nombreuses personnes vivent votre situation. Et il est plus facile d'y faire face ensemble !  
Contact : [pedro.rodriquez@acv-csc.be](mailto:pedro.rodriquez@acv-csc.be).

## Je respecte le droit de grève mais...

[Extraits] Je suis d'accord que par le passé des hommes et des femmes se sont battus pour obtenir ce que l'on a aujourd'hui. Malheureusement, tout cela a bien changé. Les syndicats ne respectent plus rien du tout ; vous devriez avoir honte. Je respecte le droit de grève, mais vous, vous ne respectez pas le droit au travail, la démocratie. Venir dire que des patrons menacent les employés de licenciement s'ils veulent se mettre en grève n'est pas vrai du tout.

Jean-Pierre

Des courriers de ce genre, nous en avons reçu plusieurs en ce mois de décembre, Jean-Pierre. Notre réponse est chaque fois la même : toutes les travailleuses et travailleurs qui se sont mis en grève l'ont fait pour refuser des mesures injustes et dramatiques d'un point de vue économique. Et certains, malgré des menaces de licenciement envoyées à leur domicile par leur employeur. Les organisations syndicales dénoncent ces mesures depuis des mois, d'abord par des interpellations, puis des rassemblements de militants et des manifestations. Mais lorsque le gouvernement répond à ces mobilisations en disant « on ne changera rien à l'accord », le seul moyen d'action des travailleurs reste celui-là. Grâce à eux, vous profiterez, vous aussi, des résultats de notre action (lire en page 4).

## Le trait d'humour de Serge Dehaes



## Un pas en arrière ... et puis ?

Personne ne fait la grève pour le plaisir, ni facilement. Et les premiers qui en paient le prix sont celles et ceux qui la font : ils acceptent de perdre un jour de salaire, de s'exposer aux critiques, aux pressions de leur patron... Pourtant, les 4 journées de grève de novembre et décembre ont rassemblé plus d'entreprises, de travailleuses et travailleurs que jamais. Avec quels résultats ? Et quelles perspectives en ce début d'année 2015 ?

### Un mini-accord, rien, et... beaucoup ?

Comment évaluer les résultats de notre action ? Il y a eu juste avant Noël un mini-accord entre syndicats et fédérations patronales : les seconds obtenaient que des détails techniques de l'accord de 2013 sur les préavis ouvriers-employés soient fixés d'une façon qui leur convienne ; en échange, les syndicats ont obtenu de reporter un peu les très mauvaises mesures « fin de carrière » (lire en page 4). Grand maître de l'enfumage, le Premier ministre a présenté cela comme un succès de son gouvernement, et comme si le conflit que son gouvernement a allumé était en voie de s'éteindre.

En réalité, la première chose à dire de ce mini compromis est que - même s'il permettra à pas mal de gens de bénéficier d'une fin de carrière anticipée durant encore 2 ou 3 ans - il **ne résout rien** des menaces sur nos revenus, nos emplois, nos pensions et notre Sécu, contre lesquelles nous nous sommes mobilisés cet hiver.

Cependant, ce mini accord pourrait signifier beaucoup : symboliquement, il démontre que ce gouvernement, qui refuse depuis 4 mois toute négociation sérieuse, peut être poussé à faire un pas en arrière. Ce qui serait positif... si ce premier pas en annonce d'autres, plus importants !

### Enfumage

Après la réussite massive de nos mobilisations, le gouvernement a déplacé la bataille sur le plan de la communication. Il a tenté de faire croire que la Liaison au bien-être des allocations sociales était une « compensation » de son plan catastrophique - alors que ce mécanisme, obtenu par nous en 2005, est inscrit dans la loi, et ne compense strictement rien. Il a tenté de faire croire que son gouvernement avait ouvert un espace de négociation « gigantesque » depuis 4 mois - alors qu'il a refusé TOUTES nos demandes jusqu'à Noël, jusqu'à ce que le mini-accord décrit ci-dessus lui soit imposé. Il a enfin tenté de faire croire que le résultat du saut d'index, de la hausse des taxes, des coupes dans la

Sécu et du blocage des salaires allait produire une augmentation (plus c'est gros, plus ça passe!!) du salaire net.

C'est pourquoi la première des suites à donner à nos actions est de remettre sur la table la vérité des chiffres. **Tous** les travailleurs perdront du revenu réel net si les mesures du gouvernement Michel passent : **de quelques dizaines à quelques milliers d'euros par an**. C'est injuste, puisque les rentiers et les grandes fortunes se voient arrosés de cadeaux supplémentaires ; c'est doublement injuste, parce que parmi les travailleurs ce sont les groupes les plus fragiles qui sont le plus durement frappés : les femmes, les temps partiels, les jeunes, les peu qualifiés. Le site [www.unplatdemisere.be](http://www.unplatdemisere.be) détaille ces mesures ; sur le site de la CNE et sur Youtube, dix témoignages intitulés « Merci Monsieur Michel » exposent le résultat chiffré pour une dizaine de catégories de travailleurs. Personne n'est obligé de partager les analyses de la CNE - mais au moins il faut partir de la vérité des chiffres.

### Quelles suites ?

Nous espérons que nos actions de décembre obligeront ce gouvernement à négocier réellement. Mais il a en son sein au moins un parti qui a avantage au pourrissement de la situation et au blocage du pays. Une multitude d'actions, petites et grandes, viendront donc lui rappeler dans les prochaines semaines que nous n'abandonnerons pas. Parmi d'autres, l'initiative « Tout Autre Chose ! », soutenue par près de 10.000 citoyens et citoyennes en Wallonie et à Bruxelles, montre qu'il y a énormément de gens - peu importe qu'ils aient soutenu les grèves ou pas - qui partagent notre refus d'une société basée sur l'austérité, l'injustice et la peur.

Dans les entreprises, nous référons des assemblées d'information et de débats. Le gouvernement s'attaque à nos conventions, nos droits, nos salaires : nous voulons en parler avec vous. Et parler avec vous du plan d'action que le Front Commun Syndical définira dans les jours à venir. Nous avons fait la plus grande grève générale depuis 30 ans ; nous sommes capables de la refaire, si De Wever et Michel nous y obligent. Car nous ne laisserons pas imposer aux travailleurs un plan socialement destructeur et économiquement absurde, alors qu'il existe des alternatives justes et efficaces.

*Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général*

