

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

**Ça se joue en Europe**

> Portugal : le nouveau foyer de résistance  
à l'austérité

**Cadres**

> Le syndicat à l'ère globalisée

**Non Marchand**

> Région wallonne :  
bientôt une assurance autonomie



**Tout savoir sur  
le reclassement  
professionnel**

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

Janvier 2016 n° 1

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

**CNE** L'avenir à son syndicat

# ÇA NOUS ENGAGE

## L'image Le plan Galant déraille



Ces 6 et 7 janvier, la CNE s'est rendue dans les gares, aux côtés d'autres citoyens, pour soutenir les cheminots. Refusant toute discussion et toutes alternatives, la ministre de la mobilité Jacqueline Galant impose en effet 3 milliards d'euros d'économies pour nos trains : augmentation des tarifs et suppressions tickets des accompagnateurs sur les petites lignes et du personnel au service de la clientèle, de guichets, de lignes, de points d'arrêt, du transfert du rail vers le bus... Autant de mesures qui pénalisent les navetteurs et le personnel des trains, à l'heure où développer les transports en commun est plus que jamais une nécessité. Envie d'en savoir plus ? Rendez-vous à la voie 5.

## SOMMAIRE

<b>2</b>	<b>Ça Nous Engage</b>	<b>10</b>	<b>Finances</b> Bonnes résolutions pour 2016... et après ?
<b>4</b>	<b>Actualité</b> Cheminots, voyageurs : même combat	<b>11</b>	<b>Commerce</b> E-commerce : les travailleurs ont leur mot à dire
<b>5</b>	<b>Actualité</b> La future sécurité sociale wallonne avec moins de syndicats ?	<b>12</b>	<b>CPAE</b> Investir dans ses travailleurs « âgés »
<b>6</b>	<b>Cadres</b> Le syndicat à l'ère globalisée	<b>13</b>	<b>Non Marchand</b> Région wallonne : bientôt une assurance autonomie
<b>7</b>	<b>Ça se joue en Europe</b> Portugal : le nouveau foyer de résistance à l'austérité	<b>14</b>	<b>Info services</b> Augmentations conventionnelles
<b>8</b>	<b>Chronique juridique</b> Licencié ? A partir de 2016, l'outplacement s'impose	<b>15</b>	<b>Série élections sociales</b> Qui dit syndicat dit... de meilleurs salaires
		<b>16</b>	<b>Edito</b> Demain ! (ça commence aujourd'hui)

## Le chiffre

**9** jours de travail : c'est ce qu'il faut à un patron du BEL 20 pour gagner autant que l'un de ses employés sur l'année 2016. Selon une étude de la Vlerick School of Management, un CEO médian du BEL 20 gagne en effet 1.610.000 euros par an. Sachant qu'un salarié médian en Belgique gagne 2.900 euros brut par mois, cela signifie que le 14 janvier, un de ces patrons du BEL 20 aura gagné autant qu'un de ses employés en 2016. Des écarts de salaires qui, c'est prouvé, diminuent fortement lorsque une représentation syndicale existe dans l'entreprise. Rendez-vous en page 15 pour en savoir plus !



## Merci les syndicats Back to work... si je veux !

Cette fois, ça y est. Après les hésitations des dernières semaines, les organisations syndicales ont enfin obtenu le rejet du projet De Block sur l'activation des malades.

Ce projet prévoyait notamment une sanction de diminution de 10% des allocations de ma-

ladie pour les malades qui ne feraient pas d'efforts « suffisants » pour se réinsérer sur le marché du travail. Une sanction écartée grâce aux organisations syndicales dans l'accord avec les employeurs (Groupe des 10), que le gouvernement a accepté dans son intégralité. Nous détaillerons ces mesures de « back to work » lorsqu'elles seront précisées dans un texte de loi dans un de nos prochains numéros du Droit de l'Employé. En attendant, retrouvez l'article complet sur l'accord sur notre site [www.lacne.be](http://www.lacne.be).

Isopix

## Vous avez déjà suivi un reclassement professionnel ? Donnez votre avis !

De plus en plus de personnes suivent une procédure de reclassement professionnel après un licenciement. Mais quel bureau choisir, parmi les nombreux qui proposent ces services ? En tant que travailleuse ou travailleur, vous avez voix au chapitre. C'est pourquoi la CSC mène l'enquête : vous avez déjà suivi une procédure de reclassement professionnel ? Répondez en quelques minutes à nos questions sur [www.lacne.be](http://www.lacne.be). Dès que la CSC aura récolté un nombre suffisant d'enquêtes, elle publiera une page de résultats sur laquelle vous trouverez une comparaison entre les différents bureaux de reclassement professionnel. Et pour tout savoir sur l'outplacement, consultez notre chronique juridique en page 8 !



## Appel à témoins

### Trouver un (vrai) emploi, quelle galère !

Rien de pire que de rester isolé lorsque l'on est déjà privé d'emploi... Vous avez des difficultés à trouver un job? Donnez votre témoignage aux Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC et défendons de vraies solutions pour lutter contre le chômage. Plus d'info sur cet appel à témoins sur notre site [www.lacne.be](http://www.lacne.be) et auprès de [khadija.khourcha@acv-csc.be](mailto:khadija.khourcha@acv-csc.be).



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

#### Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

#### Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck

52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

#### Ont participé à ce numéro

Julie Coumont	Etienne Lebeau	Delphine Latawicz
Michaël Maira	Patricia Piette	Philippe Samek
Felipe Van Keirsbilck	Martin Willems	

#### Graphisme et mise en page : Linda Léonard

#### Couverture : Serge Dehaes



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



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés



@CNEGNC

# Cheminots, voyageurs MÊME COMBAT

Cet automne déjà, la CSC-Transcom a lancé sa campagne d'information destinée aux voyageurs, pour les informer sur l'envers et les revers du «Plan Galant» pour le rail.

Actualité

Des dizaines de pétitions sont lancées par les navetteurs excédés par la suppression de lignes, par les conséquences négatives du plan de transport, par la fermeture des gares, par la fermeture des guichets, par le manque de ponctualité, par le manque de présence « humaine » pour les personnes en difficulté, par le manque de service, par le manque d'écoute du monde politique... Toutes ces revendications, les cheminots les partagent.

accessible aux clients alors que l'ensemble du personnel des guichets est présent. On les affecte à d'autres tâches que celles des guichets, pour amener la clientèle à se tourner vers les automates. Ces automates seront désormais les seuls interlocuteurs d'un service public si aucune action n'est entreprise. Outre ces faits inadmissibles, s'ajoute la dure réalité pour les cheminots pour lesquels 60 % des départs naturels ne seront pas remplacés à l'avenir !

## Jacqueline Galant, tête de mule et langue de bois

Interrogée sur ses intentions en matière du maintien de l'emploi, la ministre de la Mobilité se contente de déclarer : « Il y aura 35% de départs naturels d'ici 2019 : on ne parle pas de licenciements ! Il ne faut pas s'attarder sur des chiffres... » Quant à la question de l'augmentation des tarifs pour les navetteurs, la réponse est tout aussi mal assumée : « Les tarifs n'ont plus évolué depuis de très nombreuses années. Il y aura des propositions qui seront faites dans le plan de gestion. Mais ce sont les entreprises qui doivent gérer ça ».

C'est pourquoi la CSC-Transcom dénonce avec force le « Plan Galant », qui aggrave encore la situation. Dans ses nombreuses déclarations médiatiques, la ministre de la Mobilité affirme vouloir donner un avenir aux Chemins de fer mais elle leur enlève



La CSC-Transcom demande un nouveau plan d'avenir pour le rail, qui réponde à une véritable politique de mobilité où chaque moyen de transport détient sa place en complémentarité avec d'autres. Plus d'info sur [www.sauvonsnostrains.be](http://www.sauvonsnostrains.be).

3 milliards pour fonctionner. Ce n'est pas un slogan, c'est un fait. Les conséquences de cette mesure se traduisent déjà par un certain nombre de décisions concrètes prises par les Administrateurs-délégués de la SNCB et d'Infrabel.

Pour la SNCB, par exemple, on parle de flexibilité tarifaire, de suppression des accompagnateurs sur les petites lignes, de suppression supplémentaire de guichets, de suppression de points d'arrêt, de suppression de personnel au service de la clientèle, du transfert du rail vers le bus quand le rail n'est soi-disant pas compétitif... Pour Infrabel, les décisions de suppression de lignes, d'interruption d'entretien des voies, d'entretien de caténaires et de suppression d'investissements sont déjà prises. D'autres initiatives consistent également à conduire à l'inévitable : en gare de Namur, par exemple, (une des gares wallonnes les plus fréquentées), un nombre très réduit de guichets est

## L'écho de Marianne Lerouge, permanente CSC-Transcom responsable du secteur

« Il faut lire le Plan Galant comme un plan purement budgétaire : le seul objectif est une économie de 3 milliards d'euros, qui va peser sur deux publics : les cheminots et les usagers. Les cheminots, qui vont voir 6.000 emplois supprimés d'ici 2019, alors qu'ils sont déjà en sous-effectifs, et à qui on impose en plus de lourds sacrifices. La ministre les présente comme des travailleurs privilégiés mais il n'en est rien ! Les cheminots sont payés 36 heures et en travaillent 40. Normalement, cela leur donne droit à des jours de récupération, mais ils sont déjà tellement peu nombreux que rien que pour 2015, 300.000 jours de récup' mérités n'ont pas pu être pris ! Et on va maintenant leur demander de travailler 10 jours de plus par an, gratuitement ! D'autres mesures sont également très dangereuses pour la sécurité du rail : on touche au temps de repos entre les prestations, par exemple, ou on demande au personnel de signalisation de travailler 12 heures d'affilée... Les usagers sont d'ailleurs les autres victimes de ce plan (lire article ci-contre). Une seule logique domine : « Ce qui n'est pas rentable doit être sacrifié ». C'est ainsi qu'on supprime les trains omnibus, par exemple, en promettant qu'ils seront remplacés par un bus. Mais, d'une part, les TEC ne sont absolument pas intéressés et, d'autre part, là où ça a déjà été fait, le trajet en bus était tellement plus long qu'aucun voyageur ne l'utilisait, et le bus a finalement lui aussi été supprimé... Avec le Plan Galant, les mots « services publics » perdent tout leur sens. »



# La future sécurité sociale wallonne AVEC MOINS DE SYNDICATS ?

La Sixième réforme de l'Etat transfère environ 15% de notre sécurité sociale à la Wallonie. Ces politiques sociales « made in Wallonie » seront gérées par la nouvelle Agence pour une vie de qualité (AVIQ). Les syndicats y ont trop peu de poids face au politique et aux employeurs.

L'AVIQ met en œuvre les politiques sociales transférées à la Région wallonne. Elle prend donc le relais d'instances fédérales pour ce qui concerne des politiques qui vous touchent au quotidien. Pensons, par exemple, au paiement des allocations familiales ou encore au subventionnement et au remboursement de certains services aux aînés. Ces politiques transférées depuis la sécurité sociale fédérale s'ajoutent à des politiques sociales qu'exerçait déjà la Wallonie (dans le secteur du handicap, par exemple). Si bien que, au total, l'AVIQ gère pas moins d'un quart du budget wallon !

## LES SYNDICATS NOYÉS DANS LA MASSE

Les politiques qui relèvent de la sécurité sociale fédérale, comme les allocations familiales, sont financées par vos cotisations de travailleuses et travailleurs. Puisqu'ils représentent vos intérêts, les syndicats ont donc toujours occupé une place importante dans les organes qui les gèrent. Nous avons demandé à peser un poids qui nous revient légitimement dans les organes de l'Agence wallonne, mais à cet égard, nous avons été (trop) partiellement entendus.

En effet, nous ne sommes pas absents des principaux organes de l'Agence, mais nous serons noyés parmi une kyrielle d'autres acteurs (mutuelles, représentants des hôpitaux et médecins, experts, etc.). Par ailleurs, nous ne serons pas représentés dans

certaines instances plus techniques (les commissions, par exemple). Or, certaines des décisions qui y sont prises influencent les conditions de travail, mais aussi le contenu et la qualité des services rendus aux cotisants (vous).

## ... AU PROFIT DU POLITIQUE ET DES COMMERCIAUX

Si les syndicats ont perdu du poids, qui en a pris ? En premier lieu, le politique, qui pèse désormais plus dans l'AVIQ que dans les instances fédérales : parce qu'il est davantage présent dans les organes de gestion et parce que certaines décisions (l'agrément des services, par exemple) relèvent directement du ministre. Nous n'aurons tout simplement pas voix au chapitre sur ces décisions. Malgré leurs impacts sur l'emploi et les services rendus par les secteurs... « Et alors ? », nous direz-vous. Eh bien, cela entraîne de réels risques, à la fois pour le personnel et les bénéficiaires de ces services.

En effet, depuis quelques années, les services commerciaux privés envahissent de plus en plus certains secteurs concernés

par l'Agence, comme celui des maisons de repos, par exemple. Le résultat se constate tous les jours sur le terrain : les conditions de travail et la qualité des services se détériorent, au profit des actionnaires.<sup>1</sup> On peut donc craindre que l'Agence soit dominée par une logique commerciale, compte tenu du poids des représentants des prestataires et des employeurs commerciaux privés dans les organes de l'AVIQ. Cette domination de la logique commerciale sera renforcée par la (quasi-)absence des syndicats et risque de mettre à mal nos revendications en matière d'accès et de qualité des services ainsi que d'emploi et de bien-être des travailleurs.

## UNE OCCASION MANQUÉE

Certes, les syndicats ne sont pas totalement absents, mais nous n'y aurons pas le poids et la capacité d'influence auxquels nous avons légitimement le droit. La création de l'AVIQ se traduit ainsi par une belle occasion manquée en matière de concertation sociale. Ceci étant dit, comme toujours, nous nous investirons à 100% dans les mandats qui nous ont été accordés, afin d'en tirer le meilleur pour vous. Et si cette concertation ne suffit pas, nous utiliserons tous nos autres moyens d'action collective pour défendre au mieux vos intérêts.

Michaël Maira

<sup>1</sup> Lire l'article « Les maisons de repos, la poule aux vieux d'or ? », paru dans le *Droit de l'Employé* d'avril 2015.

## Et à Bruxelles ?

Chaque Région gère à sa manière les compétences sociales qui ont été régionalisées. A Bruxelles, le gouvernement avance plus lentement qu'en Wallonie. Il se dirigerait vers un organe qui aurait peu ou prou la même forme que l'AVIQ. Mais, rien n'est certain à ce stade... Nous vous tiendrons bien sûr informés.

# LE SYNDICAT À L'ÈRE GLOBALISÉE

En novembre dernier, UNI organisait à Tokyo la conférence mondiale Engineering the World, réunissant des syndicalistes représentant les ingénieurs. Objectifs : définir les défis de la profession dans un monde globalisé, renforcer le réseau syndical et promouvoir le rôle de l'ingénieur dans la société. Bruno Priez, représentant cadre chez Total, y participait pour le GNC (Groupement national des cadres). Interview.

## Bruno, quelles sont tes impressions au retour de cette mission ?

D'abord, je voudrais partager mon expérience sur le choc culturel. Bien sûr, les Japonais mangent des algues et des sushis, mais surtout ils participent d'une culture radicalement différente de la nôtre, par la langue, par les comportements, par les valeurs et les croyances... Aussi, quand on débarque là-bas, on entre dans un monde extrêmement formalisé. Et le niveau de prise en charge des invités est exceptionnel !

*IL EST IMPORTANT QUE LES TRAVAILLEURS QUE NOUS REPRÉSENTONS SOIENT INFORMÉS DU TRAVAIL MENÉ À CE NIVEAU, POUR QU'ILS SE SENTENT APPARTENIR À UNE FORCE MONDIALE.*

## « Engineering the future », c'est un fameux programme !

Positionner le syndicalisme cadre par rapport à la productivité dans un monde technique : oui, c'est un bel enjeu. Améliorer les process, ça veut dire augmenter la productivité et la richesse des fonctions d'une part, et diminuer le travail rébarbatif d'autre part. Il y a là un réel intérêt syndical, ne fût-ce que dans la reconnaissance et le bien-être au travail.

## Comment ton employeur, Total en Belgique, perçoit-il ce genre de mission ?

Je travaille dans un grand groupe international franco-belge, dont on peut dire qu'il respecte le rôle des syndicats. En France, même si on a l'image de la chemise déchirée du DRH d'Air France, même si les chiffres de l'affiliation peuvent paraître faibles, et même s'il y a des différences entre secteurs et entreprises, le syndicat est reconnu comme partenaire. Je pense donc que le délégué qui participe à une conférence mon-

diale y représente bien sûr son organisation syndicale, mais aussi un peu son entreprise.

## Et le personnel de l'entreprise ?

Parce que les accords globaux et les politiques syndicales internationales restent quand même très distantes des préoccupations quotidiennes, partager une telle expérience reste un défi... que je relève à chaque fois. Il est important que les travailleurs que nous représentons soient informés du travail mené à ce niveau, pour qu'ils se sentent appartenir à une force mondiale.

## Tu penses que le syndicat représente une réelle force mondiale ?

Bien sûr, et dans ce monde globalisé, il est important de montrer que l'organisation mondiale existe. En plus, il y a chez UNI une grande diversité d'organisations, ce qui présente une vraie richesse. En Australie ou aux USA, dans les pays nordiques, des organisations professionnelles, plus proches des corporations, organisent des services aux affiliés (négociation salariale individualisée, service juridique personnalisé, assurance chômage privée en cas de perte d'emploi, carnet d'adresses, etc.) Chez UNI, elles cohabitent avec des syndicats plus interprofessionnels comme le nôtre. Les échanges de pratiques laissent voir de réelles complémentarités, prometteuses pour l'avenir.

*Propos recueillis par Philippe Samek, responsable national GNC*

## Elections sociales 2016

### Syndicaliste et cadre ? Evidemment !

En mai prochain, les entreprises de 50 travailleurs devront élire des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT), et celles de plus de 100 travailleurs des conseils d'entreprise (CE). Dans les entreprises comptant au moins 15 cadres, un collège spécifique doit être constitué pour eux. Aux questions spécifiques, des réponses spécifiques ! A la CSC, depuis des années, le GNC (Groupe national des cadres), en étroite partenariat avec la LBC-NVK offre un service dédié aux travailleuses et travailleurs cadres. Les résultats des élections sociales largement majoritaires depuis des années confirment la confiance de nos affiliés et nous encouragent à continuer dans ce sens. Envie de vous impliquer, vous aussi ? Consultez le site [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be) ou contactez la CNE !

Notre boulot  
défendre le vôtre 

[www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be)

# Portugal

# LE NOUVEAU FOYER DE RÉSISTANCE À L'AUSTÉRITÉ

Un nouveau foyer de résistance à l'austérité est apparu cet automne en Europe. Après les Grecs, ce sont maintenant les Portugais qui décident de tourner le dos à l'austérité.

**D**epuis 2010, le Portugal fait beaucoup moins la « une » des journaux que la Grèce. Pourtant sa situation y est tout à fait comparable : emporté début 2010 par la crise de la zone euro, le Portugal a vu débarquer les fonctionnaires de la Troïka, qui ont imposé les mêmes politiques d'austérité, avec des résultats désastreux pour la population et l'économie. Et après 5 ans de cette expérience, les Portugais ont, comme les Grecs en janvier, voté pour le changement.

Le 4 octobre dernier, en effet, ils ont porté au pouvoir une coalition de gauche. Le parti socialiste (PS-centre-gauche) est seul à constituer le gouvernement, avec comme Premier ministre Antonio Costa. Comme le PS ne dispose pas de la majorité absolue, il ne peut mener sa politique qu'en s'appuyant sur une majorité parlementaire comprenant trois partis de la « gauche de la gauche », le Parti communiste, le Bloc de gauche et les écologistes.

## COMPROMIS DE GAUCHES

Cette alliance entre PS et gauche radicale est une première dans la vie politique du pays. Jusqu'à présent le PS avait toujours exclu de « se compromettre » avec la gauche radicale. Début novembre, les quatre partis de la majorité parlementaire ont donc adopté un programme qui réalise un équilibre entre la vision sociale-démocrate du PS et celle plus radicale des autres partis. D'un côté, ce programme est davantage « anti-austérité » que ce que proposait le programme du PS. Il prévoit l'augmentation des salaires dans le secteur public et privé, l'augmentation du salaire minimum, la restauration de

la négociation collective, la fin du gel des pensions de retraite... Il instaure une meilleure justice fiscale et met les entreprises et les riches à contribution : abandon des réductions de cotisations sociales patronales, augmentation de la progressivité de l'impôt, limitation des avantages fiscaux des entreprises et des revenus financiers. Il stoppe les privatisations d'entreprises publiques et freine les expulsions de leur domicile des personnes qui ne peuvent plus rembourser leur crédit. De l'autre côté, certaines demandes de la gauche radicale, comme l'abandon de l'euro, du traité budgétaire européen et du TTIP, ne figurent pas dans l'accord.

## ESPOIRS À SUIVRE

La véritable question est de savoir si le gouvernement Costa pourra réussir là où le

gouvernement Tsipras a échoué. Comme Tsipras initialement, Antonio Costa promet des avancées sociales, mais celles-ci paraissent impossibles sans un desserrement du carcan budgétaire européen et une restructuration de la dette. Or, l'Allemagne, soutenue par plusieurs pays, s'oppose catégoriquement à tout assouplissement budgétaire.

D'un point de vue politique, il faudra aussi vérifier la solidité du gouvernement Costa. Celui-ci est formé du seul PS, soutenu de

l'extérieur par trois partis sensiblement plus à gauche et qui n'ont jamais travaillé avec le PS. Lorsque l'Europe mettra la pression, ou lorsqu'il s'agira par exemple de voter le

TTIP, il ne sera certainement pas simple de maintenir la cohésion. Ceci étant dit, le changement de gouvernement au Portugal constitue un énorme espoir après les événements de cet été. En écrasant la Grèce, les dirigeants européens pensaient éteindre la contestation dans les autres pays européens. Les Portugais n'ont pas cédé à ce chantage.

*Etienne Lebeau*

---

## Allons voir chez les Grecs Le pays retombe dans le piège de l'austérité

Alexis Tsipras a remporté les élections anticipées de septembre et rempile donc comme Premier ministre. La Grèce retombe, elle, dans le piège de l'austérité. Le troisième plan d'ajustement imposé par l'UE engendrera les mêmes désastres que les plans précédents ; et il se heurte déjà à une opposition : plusieurs parlementaires de la majorité ont refusé de voter les nouvelles mesures et ont été exclus de leur parti ; et deux grèves générales – les premières sous un gouvernement Syriza – ont été déclenchées. Seul espoir, mais très hypothétique, celui d'une restructuration de la dette du pays. Des discussions à ce sujet devraient être entamées en 2016 avec l'UE. Il faudra voir aussi si la montée de la gauche au Portugal et en Espagne pourra faire bouger les lignes européennes.

# Licencié ? A PARTIR DE 2016, L'OUTPLACEMENT S'IMPOSE

Désormais, l'employeur déduit automatiquement le coût de l'outplacement de votre indemnité de préavis de 30 semaines ou plus. Dans ce cas de figure, vous n'avez donc plus le choix d'accepter ou de refuser ce service. Faisons le point sur les règles de l'outplacement suite à un licenciement individuel.

## Des règles d'outplacement différentes selon les Régions ?

L'outplacement fait partie des compétences transférées aux Régions, dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat. Rassurez-vous : les informations de cette chronique ne varient pas d'une Région à l'autre. En effet, les conditions d'accès et les règles de financement de l'outplacement restent de la compétence de l'Etat fédéral. Les Régions sont uniquement compétentes pour ce qui concerne l'organisation pratique de l'outplacement (type de services de conseils et de guidance, etc.).

La présente chronique se concentre sur les règles qui demeurent fédérales. Les informations qu'elle contient sont donc valables où que vous habitiez.

L'outplacement, ou reclassement professionnel en français, est un ensemble de services et de conseils de guidance, visant à aider les personnes licenciées à retrouver un emploi. Ce service est fourni par un tiers et non par l'employeur. Selon les cas, vous en bénéficiez seul-e ou en groupe. Dans cette chronique, nous faisons le point sur l'outplacement qui fait suite à un licenciement individuel.<sup>1</sup>

L'outplacement dure minimum 60 heures et peut s'étaler sur une durée de 12 mois. Il propose généralement un encadrement psychologique, l'établissement de votre bilan personnel et de votre profil ou encore une aide à l'élaboration d'un plan de recherche d'emploi.

## VOTRE EMPLOYEUR DOIT-IL VOUS PROPOSER L'OUTPLACEMENT ?

Dans certains cas, votre employeur est obligé de vous proposer l'outplacement. Dans d'autres, il peut vous le proposer, mais n'y est pas contraint :

1. Vous avez 45 ans ou plus et un an d'ancienneté dans l'entreprise : votre employeur doit vous proposer un outplacement.<sup>2</sup>

2. Vous avez un préavis de 30 semaines ou plus : votre employeur est tenu de vous proposer un outplacement, quel que soit votre âge.
3. Vous ne vous retrouvez dans aucun des deux cas de figure précédents : votre employeur peut vous proposer un outplacement, mais n'y est pas obligé.

Attention : vous n'aurez jamais droit à l'outplacement si vous êtes licencié pour motif grave.

## QUI PAIE L'OUTPLACEMENT ?

Les services et conseils de guidance proposés ont un coût. A qui revient-il de les payer ? A nouveau, la réponse varie selon votre situation :

1. Vous avez 45 ans ou plus et un an d'ancienneté dans l'entreprise : les coûts de l'outplacement sont assumés par l'employeur.
2. Vous avez 30 semaines de préavis ou plus :
  - a. Vous prestez votre préavis : l'outplacement est réalisé durant la prestation du préavis. Plus précisément, durant les demi-jours qui vous sont légalement accordés pour rechercher un emploi (congé de sollicitation). Votre employeur vous rémunère pour cette période. Il assume donc indirectement le coût de votre outplacement.
  - b. Vous ne le prestez pas et bénéficiez d'une indemnité de préavis : votre employeur retire 4 semaines de votre indemnité de congé afin de financer l'outplacement. Cette réduction ne peut toutefois être inférieure à 1800 euros ou excéder 5500 euros<sup>3</sup>. Les autres coûts sont assumés par l'employeur.
3. Vous ne vous retrouvez dans aucun des deux cas de figure précédents : l'em-

## Qu'en penser ?

Ce changement législatif (lire en page 9) renforce davantage une logique à laquelle la CNE s'est toujours opposée. En effet, nous dénonçons de longue date le fait que, en cas de préavis payé, ce soit vous qui financiez l'outplacement, via une partie de votre indemnité. Un recours a d'ailleurs été introduit devant la Cour Constitutionnelle pour contester ce changement législatif, en vain malheureusement. Dans la plupart des cas de figure, l'outplacement devient ainsi une obligation.

En cas de préavis presté, le temps consacré à l'outplacement est imputé sur le congé de sollicitation (congé pour rechercher un nouvel emploi). La CNE propose qu'il soit plutôt imputé sur un jour de travail, ce qui permettrait à la fois de bénéficier de l'outplacement et du temps nécessaire pour vos démarches de recherche d'emploi.

Tableau récapitulatif

Votre situation	L'employeur est-il obligé de vous proposer l'outplacement ?	Qui paie l'outplacement ?	Que se passe-t-il si vous refusez l'outplacement ?
Vous êtes âgé de 45 ans ou plus	Oui	L'employeur	L'ONEm peut vous priver d'allocations de chômage pour une durée allant de 4 à 52 semaines
Vous bénéficiez d'un préavis de 30 semaines ou plus			
Préavis presté	Oui	L'employeur (via le salaire versé pour vos congés de sollicitation)	Pas de sanction
Préavis payé	Oui	Vous (pour 4 semaines, dans une fourchette allant de 1800 à 5500 euros)	Pas de sanction, mais vous perdez quand même vos 4 semaines d'indemnités
Autre	Non, mais il peut vous le proposer	L'employeur	Pas de sanction

ployeur prend en charge les coûts de l'outplacement.

## DU CHANGEMENT EN 2016 POUR LES PRÉAVIS PAYÉS DE 30 SEMAINES OU PLUS

Le changement concerne uniquement celles et ceux qui bénéficient d'au moins 30 semaines de préavis, sous forme d'indemnité de préavis (situation 2.b, ci-dessus). En 2016, rien ne changera pour vous, si vous êtes dans un autre cas de figure.

Jusqu'au 31/12/2015, si vous bénéficiez d'une indemnité de préavis de 30 semaines ou moins et refusez l'outplacement, vous conserviez votre indemnité de congé complète. Le douzième de votre rémunération annuelle (les 4 semaines) était donc prélevé par l'employeur uniquement si vous optiez pour l'outplacement. A partir du 1/1/2016, l'employeur prélèvera d'office ce douzième de votre rémunération annuelle.

## Réflexes

### Vous êtes licencié ?

1. Vérifiez si vous êtes dans les conditions qui obligent votre employeur à vous proposer un reclassement professionnel. Si c'est le cas et qu'il ne le fait pas, adressez-vous à l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.
2. Si vous préférez refuser l'outplacement, vérifiez d'abord que vous ne serez pas pénalisé par l'ONEm.
3. En cas de préavis payé de 30 semaines ou plus, inscrivez-vous auprès de l'ONEm 26 semaines après le début de votre préavis.

## INSCRIVEZ-VOUS 4 SEMAINES PLUS TÔT AUPRÈS DE L'ONEM !

Cette modification législative n'est pas sans conséquences sur vos démarches auprès de l'ONEm. En effet, vous devez maintenant vous inscrire comme demandeur d'emploi 4 semaines plus tôt qu'auparavant. Ainsi, si vous bénéficiez d'une indemnité de préavis de 30 semaines dès le 1er février 2016 (par exemple), vous ne devrez pas attendre le 29 août 2016 (30 semaines), avant de vous inscrire. Vous devez le faire dès le 1er août 2016 (26 semaines). Faute de quoi, la période du 1er au 29 août ne sera ni couverte par votre indemnité de préavis, ni par vos allocations de chômage.

## POUVEZ-VOUS REFUSER L'OUTPLACEMENT ?

En théorie, oui. Dans la pratique, vous n'y avez pas toujours intérêt. En effet, dans certains cas de figure, tant l'ONEm que les changements intervenus au 1er janvier 2016 pénalisent votre refus :

1. Vous avez 45 ans ou plus : l'ONEm peut vous priver d'allocations de chômage pour une durée allant de 4 à 52 semaines.

2. Vous avez 30 semaines de préavis ou plus :
  - a. Vous prestez votre préavis : aucune sanction de l'ONEm.
  - b. Vous ne le prestez pas et bénéficiez d'une indemnité de préavis : même en cas de refus, vous perdez les 4 semaines de rémunération que votre employeur prélève, suite au changement législatif applicable depuis le 1/1/2016. Dès lors, autant profiter de l'outplacement pour lequel un montant a été déduit de votre indemnité.
3. Vous ne vous retrouvez dans aucun des deux cas de figure précédents : aucun impact sur vos droits au chômage ou l'éventuel montant de votre indemnité de préavis.

Michaël Maira

*1 En cas de licenciement collectif, l'outplacement est assuré par une cellule pour l'emploi ou une cellule de reconversion. Cette chronique n'abordera pas ce cas.*

*2 Sauf en cas de temps partiel inférieur ou égal à un mi-temps. Idem si vous êtes licencié dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-préparation, à partir de 58 ans ou 38 ans de carrière) ou à la pension.*

*3 Ces sommes sont adaptées au temps d'occupation, en cas de travail à temps partiel.*

J'AI LE REGRET DE VOUS APPRENDRE QUE VOUS AVEZ PERDU VOTRE EMPLOI !



MAIS NOTRE SERVICE OUTPLACEMENT PROPOSE UN ACCOMPAGNEMENT POUR LES TRAVAILLEURS QUI SONT DANS VOTRE CAS !

ACCOMPAGNEZ MADAME JUSQU'À LA SORTIE !



# Congrès Finances

## BONNES RÉOLUTIONS POUR 2016... ET APRÈS

Le secteur des finances est montré du doigt comme un des principaux coupables des dernières crises économiques que nous avons traversées. Spéculation, déconnexion de l'économie réelle et fraudes à large échelle ont dégradé l'image des banques et des assurances, au point qu'on oublie la responsabilité politique non assumée en amont de tous les problèmes.

Le personnel du secteur financier se trouve souvent en première ligne face aux critiques portées contre les banques et assurances, depuis la crise économique. Réunis en congrès en novembre dernier, les militantes et militants de la CNE Finances ont partagé leurs constats et leurs priorités pour l'avenir. Ils lancent aujourd'hui trois messages essentiels.

### LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR SONT AUSSI DES VICTIMES DE LA CRISE

Si le secteur a longtemps fait figure de refuge pour l'emploi, la crise de 2008 a fondamentalement changé la donne. Aujourd'hui, les travailleurs du secteur paient trois fois le prix de la crise : par un nombre de plus en plus élevé de pertes d'emplois, par la détérioration matérielle des conditions de travail, et par l'augmentation du stress lié au sous-effectif et aux nouvelles exigences managériales.

### UN SECTEUR EN PLEINE (R)ÉVOLUTION

L'arrivée de nouveaux acteurs venus du monde de l'internet, les transformations du rapport avec les clients (à travers les plateformes de crowdfunding, l'uberisation est aussi présente dans ce secteur), et l'accélération des changements technologiques vont radicalement changer le rapport au travail dans les prochaines années. Les entreprises

semblent peu préparées à affronter la tempête. Certaines se replient sur leur core-business, d'autres décident d'élargir leur gamme de produits, parfois bien au-delà de la finance traditionnelle. Tout ceci se passe dans un contexte où la réglementation du secteur reste insuffisante.

*LA CNE FINANCES APPELLE LE MONDE POLITIQUE À IMPOSER DES RÈGLES STRICTES AU MONDE FINANCIER. ELLE APPELLE AUSSI LES ENTREPRISES ET LEURS ORGANISATIONS À DÉVELOPPER UN VRAI PROJET DURABLE POUR REMETTRE LA FINANCE AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ.*

La CNE Finances appelle donc le monde politique à imposer des règles strictes au monde financier. Elle appelle aussi les entreprises et leurs organisations (Febelfin et Assuralia) à développer un vrai projet durable pour remettre la finance au service de la société.

### SE TOURNER VERS LES JEUNES ET VERS LES FEMMES

La Fondation Travail Université (FTU) a mené l'enquête dans le secteur, et l'une des conclusions est sans appel : la discrimination entre les hommes et les femmes est encore très présente dans les entreprises. Cette discrimination, qui concerne principalement l'accès aux postes à responsabilité, se retrouve malheureusement aussi dans la structure syndicale elle-même. La CNE revendique donc des mesures, notamment dans l'organisation du travail, qui favorisent l'accès égal aux responsabilités. En interne, la CNE Finances s'engage à adapter ses statuts pour y assurer dès que possible la parité.

Enfin, la situation des jeunes qui accèdent aux emplois disponibles dans le secteur est préoccupante. Ils sont les plus touchés par la multiplication des formes de rémunérations variables et par l'absence de perspectives de carrière. La CNE Finances s'engage donc à porter une attention particulière à la jeune génération, en construisant avec elle ses revendications.

*Philippe Samek*

## Titrisation : le retour

La « titrisation » est cette technique financière qui permet aux banques de transformer les crédits qu'elles octroient en titres financiers, puis de les revendre sur le marché. La titrisation a une lourde responsabilité dans la crise des « subprimes » de 2008. Dans certains États, les banques octroyaient des crédits à n'importe qui puis escamotaient le risque grâce à la titrisation. Dans d'autres pays, les banques rachetaient les titres produits ailleurs puis les revendaient à leurs clients. Ce fut le cas en Belgique, avec Dexia et Fortis. L'effondrement du château de cartes engendra la crise de la dette, que le citoyen est « invité » à rembourser à grands coups de politiques d'austérité.

C'est pourtant ce système financier meurtrier que la Commission européenne remet en selle. Un grand plan d'action – baptisé « union des marchés de capitaux » – a été lancé en septembre 2015. Sa principale mesure est la stimulation de la titrisation des prêts bancaires. La Commission européenne fait croire que la titrisation dopera la croissance. En réalité, elle se soumet à la pression du lobby bancaire qui voit dans la titrisation un commerce rentable. Les employés des banques n'ont donc pas fini de vendre des produits toxiques, ni les citoyens de se saigner à blanc pour sauver celles-ci de la faillite...

# E-commerce LES TRAVAILLEURS ONT LEUR MOT À DIRE

Mise en place par le ministre de l'Emploi Kris Peeters, la table ronde sur l'e-commerce a finalement abouti à un accord. Désormais, les questions liées à l'e-commerce et au travail de nuit qu'il implique, comme l'organisation du travail, le statut, les contrats étudiants... devront être discutées dans l'entreprise, entre la direction et les organisations syndicales.

**D**urant les négociations sectorielles du printemps dernier, les secteurs concernés ont dû mettre à l'ordre du jour de leurs discussions la problématique de l'e-commerce et particulièrement le sujet que le gouvernement a intimement lié à cela, à savoir l'autorisation du travail de nuit pour les activités liées à l'e-commerce.

La date limite des discussions avait été fixée au 31 décembre : au-delà, le gouvernement aurait repris la main. Dans l'intervalle, un projet de loi de l'Open VLD (libéraux flamands) autorisant le travail de nuit pour tous les services logistiques et auxiliaires liés à l'e-commerce avait vu le jour. Une aubaine pour les employeurs : aucun intérêt pour eux à discuter d'un encadrement sectoriel puisque ce projet de loi existait!

Mais que voulaient au juste les employeurs (ou à tout le moins leur représentants) ? Du travail nocturne précaire à la hollandaise pour les étudiants et les intérimaires ou créer de l'emploi convenable (« werkbare werk » du CD&V) ? Des travailleurs présents sur la surface de vente la nuit, au cas où un client potentiel viendrait à commander un produit ? Des magasins ouverts plus tard et 7j/7 ? Il s'agit là d'une dérégulation totale qui se cachait à peine. La représentativité



**Désormais, les organisations syndicales auront leur mot à dire sur les conditions de travail dans l'e-commerce.**

des organisations patronales est en question. Que représente-t-il ? Une idéologie ? Quelques grosses entreprises du secteur ? La question reste posée.

## PROTECTION VERSUS DÉRÉGULATION

Comme organisations syndicales, nous ne refusons pas le dialogue. Nous ne refusons pas de discuter, y compris du travail de nuit, mais avec un cadre qui permet un travail qualitatif pour les travailleurs, qui permet d'assurer une conciliation entre travail et vie privée, qui assure la stabilité de l'emploi et un revenu suffisant pour ces prestations

inconfortables. Un encadrement sectoriel est le seul qui mette toutes les entreprises sur un pied d'égalité face à l'e-commerce. Nous ne voulons pas créer de la concurrence entre les petits commerces (indépendants ou non) et la grande distribution, ou entre les travailleurs eux-mêmes en créant des statuts à plusieurs vitesses. Nous ne voulions pas que ce dossier entraîne l'ouverture des magasins 24h/24h et 7j /7.

Côté employeur, il n'y avait aucune volonté d'encadrer spécifiquement le travail de nuit, ni même de discuter en groupe de travail, bref de respecter les engagements qui ont pourtant été signés en commission paritaire. Force est de constater que les fédérations patronales tentent d'éviter la concertation sociale... Plus besoin de discuter avec les organisations syndicales, il suffit de faire passer ses demandes via un gouvernement de droite qui ne cesse de se positionner en larbin des entreprises.

## ET MAINTENANT ?

A la veille de Noël, une réunion de conciliation de la dernière chance a eu lieu avec le cabinet du ministre de l'Emploi. Après plus de 9 heures de discussion, une convention cadre a été acceptée par l'ensemble des organisations patronales et syndicales. Cette convention trace les contours de ce qui devra être discuté en entreprise via les délégations syndicales ou la modification du règlement du travail (PME-CP 201). La concertation sera donc de mise et les sujets essentiels pour nous (statut, organisation de travail, travail étudiant, etc.) devront faire l'objet d'un accord. Nous veillerons à ce que ces emplois soient limités à la mise en place de l'e-commerce et dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Retrouvez toutes les informations sur notre site : [www.lacne.be](http://www.lacne.be) > Je travaille dans le secteur > Commerce.

*Delphine Latawiec*

# Investir DANS SES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Que peut-on réclamer lorsqu'une entreprise fait des bénéfices ? Un plan pour adapter l'organisation et les conditions de travail des 45 ans et plus, par exemple. Démonstration chez Worldline.

CPAE

**V**ous en êtes client probablement tous les jours, sans même le savoir : leader mondial des services de paiements électroniques, Worldline (anciennement Banksys) est ce qu'on appelle une entreprise fructueuse. Pourtant, le personnel ne voit pas le retour de ce succès : très peu de moyens sont consacrés à l'investissement et au développement de l'entreprise.

Fâchés par ce constat, les travailleuses et travailleurs ont alors établi, il y a environ un an, avec leurs délégués, une série de revendications pour profiter eux aussi de cette réussite. Aujourd'hui, les délégués ont signé un accord, portant notamment sur un plan pour les travailleurs de 45 ans et plus, comme le permet la convention collective ou CCT 104 (lire encadré). Ce plan Worldline est intéressant à plusieurs titres.

## À CHACUN SES BESOINS

Tout d'abord, c'est un plan de type « café-téria », c'est-à-dire proposant une panoplie de mesures dans laquelle les travailleurs peuvent choisir. Les préoccupations et les difficultés de l'un ne sont pas celles de

l'autre ; on répond mieux ainsi à la diversité des besoins. Par exemple : augmentation du nombre de jours de télétravail autorisé (de 2 à 3 par semaine), élargissement des plages horaires flexibles, heures de congé supplémentaires pour raccourcir certaines journées de travail, sortie plus facile des shifts de soir et de nuit, etc.

## LES 45 ANS ET PLUS PEUVENT ENCORE APPRENDRE

Les travailleurs âgés sont ceux qui ont quitté l'école il y a le plus longtemps, et pourtant peu d'employeurs leur proposent des formations en suffisance. Souvent règne l'idée que cela ne vaut plus la peine d'investir dans la

formation d'un travailleur en fin de carrière ou, pire encore, qu'un travailleur âgé ne serait de toute manière plus capable d'apprendre de nouvelles choses. Dans le plan Worldline, les travailleurs plus âgés peuvent bénéficier d'un droit à la formation augmenté de 25%.

## ... ET APPRENDRE AUX AUTRES

Les travailleurs âgés peuvent consacrer une partie de leur temps à des projets transversaux dans lesquels leur expérience est valorisée : coaching de travailleurs juniors, réflexions sur la nouvelle organisation du travail, etc.

Bien sûr, les délégués auraient voulu aller plus loin. Mais lorsque l'on connaît comment est généralement traduite la CCT 104 dans les entreprises (lire l'interview), le plan Worldline est sans conteste un compromis honorable. Ce plan ne considère donc pas les plus anciens comme des travailleurs « usés », mais leur reconnaît aussi des atouts que n'ont pas encore les plus jeunes.

## 3 questions à Martin Willems

permanent CNE responsable du secteur à Bruxelles



### Jusqu'ici, comment est traduite la CCT 104 dans les entreprises ?

Il y a des exceptions sans doute, mais les employeurs n'ont en général pas vraiment saisi cette opportunité de réfléchir en profondeur sur le déroulement d'une carrière. Dans beaucoup de cas, l'obligation a été remplie comme un mal nécessaire, avec une proposition de plan indigent. L'exemple caricatural (mais véridique) est le plan ne contenant comme unique mesure que la possibilité de faire, à partir de 45 ans, un test cardio-vasculaire aux frais de l'employeur. Le fait de mettre en avant une telle mesure démontre que cet employeur n'a rien compris à l'esprit de la CCT 104. Car le but est d'adapter l'entreprise à ses travailleurs plus âgés. Or parler d'examen médical c'est considérer au contraire que ce serait le travailleur qui devrait se plier, au risque de se rendre malade, pour continuer à coller aux exigences. C'est aussi par ailleurs sauter à pied joints dans les stéréotypes liés à l'âge, en l'occurrence que ce qui différencierait un travailleur âgé d'un plus jeune serait uniquement sa moins bonne santé.

### Adapter l'entreprise aux « âgés », une réelle volonté ?

On connaît l'hypocrisie commune. D'un côté on clame qu'il y a trop peu de seniors au travail et qu'il faudrait rallonger les carrières, la Belgique s'étant même engagée d'ici 2020 à garder au travail au moins 50 % des 55 ans et plus. De l'autre, ces travailleurs sont les premiers visés par les restructurations.

### Ce genre de plan peut changer la donne ?

La CCT 104 est un outil. Comme chez Worldline, les délégations doivent s'en saisir et l'orienter pour contrer les préjugés (tel âgé=sclérosé=boulet) et faire de l'entreprise un lieu épanouissant pour tous au bénéfice de tous.

## La CCT 104, c'est quoi ?

Depuis 2013, la CCT nationale n°104 impose à toute entreprise de plus de 20 travailleurs d'établir un « plan pour l'emploi des travailleurs âgés », en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. L'employeur doit présenter son plan avant adoption au conseil d'entreprise et prendre en compte toutes les remarques et propositions d'ajout faites par les délégués. Il doit ensuite présenter les résultats du plan à son expiration et faire le point tous les ans.

# Région wallonne BIENTÔT UNE ASSURANCE AUTONOMIE

En Wallonie, une assurance autonomie devrait être mise en œuvre dès le 1er janvier 2017. Ce sera un progrès incontestable, si cette assurance garantit vraiment à tous et toutes un accès universel à des services de qualité. Le défi est de taille!

Le gouvernement wallon souhaite renforcer la capacité d'accompagnement de la perte d'autonomie, due à l'âge, la santé ou le handicap : l'assurance autonomie, prévue pour 2017, concerne ainsi tous les Wallons et pas uniquement les âgés. La CSC et le MOC demandent depuis longtemps la création d'une telle assurance. Il s'agira donc d'un progrès incontestable, à condition que cette assurance soit obligatoire, solidaire et ouverte à toute la population :

- L'assurance doit couvrir tous ceux qui en ont besoin, financer tous les services nécessaires et s'articuler avec les autres politiques qui favorisent l'autonomie (prévention, centres de jour, aidants proches...).
- L'assurance doit garantir un accès universel à un nombre suffisant de services de qualité.
- L'assurance doit être dotée d'un budget précis, soutenable et à la hauteur de ses objectifs ambitieux.

Pour financer cette assurance, il faut d'abord déterminer quelle forme elle prendra : en Flandre, une somme de 130 euros par an est directement allouée aux personnes qui répondent aux critères. Le gouvernement wallon préfère renforcer le financement des services. Si cette intention se réalise, il s'agit d'une victoire pour la CNE qui milite de longue date pour une telle approche.

Concrètement, le bénéficiaire paierait une quote-part au service et l'assurance autonomie prendrait le reste en charge. C'est un bon principe, à ceci près que le gouvernement ne semble pas vouloir moduler cette quote-part selon les revenus des bénéficiaires.

Et la CSC estime que cette option serait particulièrement défavorable pour les publics dépendants les plus précaires.

En effet, le gouvernement envisage de transférer vers l'assurance autonomie le budget des allocations pour l'aide aux personnes âgées (Apa). Actuellement, celles-ci sont versées aux personnes de plus de 65 ans et bénéficiant de revenus limités. A l'avenir, si le gouvernement suit son idée, le budget de ces allocations ira au maintien à domicile et les personnes hébergées en maisons de repos et maisons de repos et de soins n'en bénéficieront plus. Si cette différence n'est pas compensée au niveau du loyer dans les institutions (selon les revenus des résidents), cela pourrait créer une discrimination entre domicile et institutions.

Le gouvernement envisage également d'intégrer à l'assurance autonomie le BAP (Budget Aide à la personne handicapée). Pour la CNE, ce serait en revanche une très bonne chose.

## QUELS EFFETS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES SECTEURS CONCERNÉS ?

L'assurance autonomie constitue également une opportunité d'améliorer les conditions de travail et de rémunération, et de s'assurer de la qualité des prestataires de services concernés. La CNE y sera particulièrement attentive et défend :

- une révision des normes d'encadrement des professionnels de l'aide aux familles et aux personnes, pour répondre à l'augmentation des bénéficiaires de l'aide à domicile et à leur plus grande dépendance
- une réelle pluridisciplinarité des équipes (kinés, ergos, etc.), afin de pouvoir répondre aux besoins variés des bénéficiaires
- une adaptation de l'encadrement dans le secteur résidentiel, afin qu'il demeure un lieu de vie, malgré le fait qu'il concentre des cas de dépendance plus lourde
- des subsides suffisants pour assurer la coordination des services, qui constitue un enjeu clé dans les situations couvertes par l'assurance autonomie

*L'ASSURANCE AUTONOMIE CONSTITUE UNE OPPORTUNITÉ POUR INSTAURER DES PASSERELLES ENTRE LES MÉTIERS DU DOMICILE ET CEUX DU SECTEUR RÉSIDENTIEL.*

- une clarification des normes et des exigences de qualifications du personnel, afin de définir les prestations que chaque professionnel peut fournir
- la reconnaissance de certains métiers (par exemple, la garde à domicile), amenés à effectuer de plus en plus de prestations, et l'octroi d'un véritable statut aux travailleurs
- la formation et la mobilité professionnelle dans les secteurs concernés. L'assurance autonomie constitue une opportunité pour instaurer des passerelles entre les métiers du domicile (appelés à se développer davantage) et ceux du secteur résidentiel. Ceci afin d'offrir aux travailleurs qui le souhaitent des opportunités de mobilité professionnelle conformes à leurs aspirations à différents moments de leur carrière. Cela nécessite notamment de repenser la formation aux différents métiers, en vue d'équiper les professionnels de certaines compétences de base qu'ils peuvent valoriser tant dans le secteur du domicile que du résidentiel. Sans pour autant que ces réflexions ne conduisent à plus de flexibilisation du travail...

Patricia Piette

CP*	Augmentations conventionnelles décembre 2015
202.00	<b>Employés du 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.
203.00	<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.
207.00	<b>Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique</b> Autres : Introduction de l'indemnité de sécurité d'existence (chômage temporaire pour employés). Erratum: Uniquement pour les employés exerçant une fonction mentionnée dans la classification des fonctions. Rétroactif à partir de 01/01/2015 (Date d'introduction 01/12/2015)
226.00	<b>Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique</b> Autres : Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR par employé. Période de référence du 01.01.2015 jusqu'au 31.12.2015. Paiement au début du mois de décembre 2015. Un accord d'entreprise conclu avant le 31.10.2014 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat.
306.00	<b>Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation</b>

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.

**308.00 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 01.12.2014 jusqu'au 30.11.2015. Temps partiel au prorata. Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 15.12.2015 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.

**310.00 Banques**  
Toutes les banques: prime récurrente de 148,74 EUR. Paiement au plus tard le 31 décembre 2015 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 2015. Modalités à fixer au niveau de l'entreprise. Temps partiel au prorata. Un autre avantage équivalent peut être fixé au niveau de l'entreprise.

Commission Paritaire	Partie forfaitaire	Partie variable
<b>330 (hôpitaux, maisons de repos, soins à domicile...)</b>	333,62€	2,5% du salaire brut annuel indexé
<b>318.01 RW</b>		
- aides familiales	349,95€	0,0805€ par heure prestée
- titres services	223,10€	0,0744€ par heure prestée
- employé	464,90€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>318.01 COCOF</b>	589,10€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>318.01 COCOM</b>	525,10€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>319.02 RW AWIPH</b>	Non encore confirmés en CP	
	469,16€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>319.02 Aide A la Jeunesse</b>	367,50€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>319.02 COCOF</b>	578,8€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>319.02 COCOM</b>	568,2€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>332 Milieu Accueil de l'Enfance</b>	363,7189€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexée
<b>332 Promotion Santé à l'Ecole</b>	363,6470€	2,5 % de la rém. annuelle brute indexé
<b>329.02 RW insertion professionnelle</b>	Non encore confirmé en CP	
	100,6€	

## Depuis le 1er janvier 2016, en Wallonie, le Forem reprend le contrôle de la disponibilité des chômeurs. Cela implique quelques changements.

C'est l'Onem qui continuera à accorder les allocations, effectuer le contrôle administratif destiné à vérifier la situation familiale et exécuter la sanction décidée par le Forem. Cependant, le Forem a tout de même simplifié les choses en supprimant le contrôle semestriel des personnes qui ont des allocations d'insertion (sur base des études) et on revient à la situation d'avant 2012 où allocataires de chômage et d'insertion ont la même procédure. On est donc passé de quatre procédures de contrôle de la disponibilité, à trois procédures:

- la disponibilité «passive»: audition pour un litige car le demandeur d'emploi n'a pas répondu positivement à une convocation pour un entretien, une formation, une offre d'emploi...
- la disponibilité «active»: convocation du demandeur d'emploi pour prouver qu'il a suffisamment de preuves de recherche d'emploi

- la disponibilité «jeunes en stage d'insertion»: évaluation des jeunes à la sortie des études, qui doivent prouver qu'ils ont suffisamment de preuves de recherche d'emploi pour ouvrir leurs droits aux allocations d'insertion.

### La CSC toujours à vos côtés

La législation est de plus en plus difficile à comprendre. Tous ces changements la rendent quasiment illisible. Les accompagnateurs de la CSC restent plus que jamais importants et présents pour informer, former, conseiller et assurer la défense des demandeurs d'emploi. La CSC garde également son rôle de traitement des dossiers individuels, de paiement des allocations et de défense juridique, notamment au tribunal du travail.

Janvier  
De meilleurs  
salaires

Février  
De meilleurs  
contrats

Mars  
Plus d'égalité  
hommes-femmes

Avril  
Plus de formation

Mai  
Plus de sécurité

## Série élections sociales

# QUI DIT SYNDICAT DIT... DE MEILLEURS SALAIRES

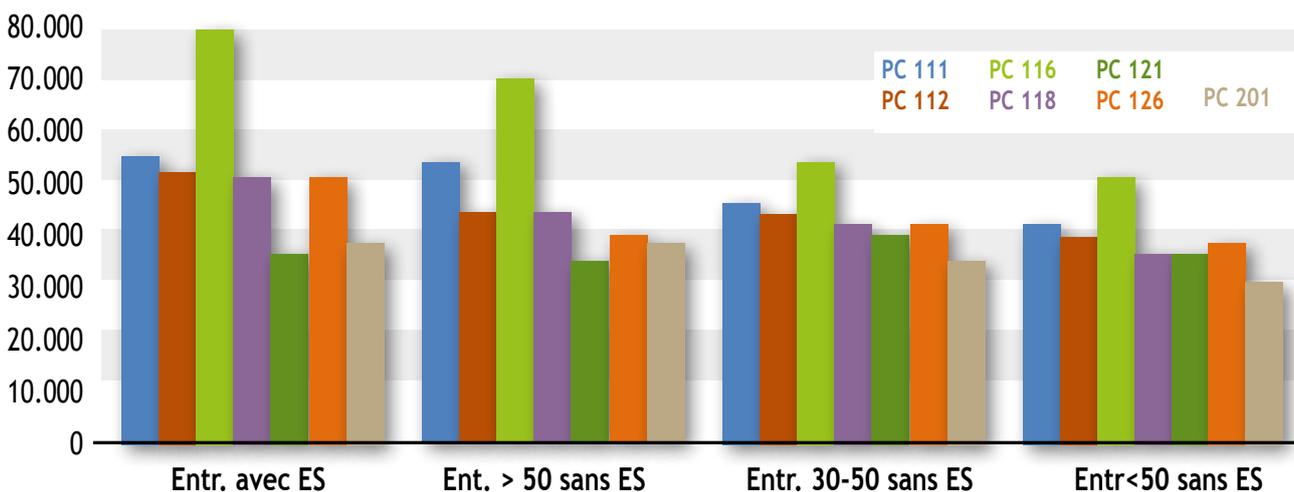
Les chiffres le prouvent : dans les entreprises où sont organisées des élections sociales, les salaires sont plus élevés. Pourquoi ? Tout simplement parce que les délégués syndicaux ont connaissance de la situation financière de l'entreprise, à travers les informations économiques et financières obligatoirement transmises aux membres du conseil d'entreprise dont ils font partie. Des chiffres qui leur permettent de négocier collectivement une classification de fonctions et les barèmes qui leur correspondent, au-delà des barèmes du secteur. Mieux informés, les travailleuses et travailleurs ont par ailleurs

plus de poids dans la négociation individuelle de leur salaire. Quant au contrôle exercé par les délégués, concernant le calcul du salaire dans son ensemble ou les heures supplémentaires par exemple, il permet également d'augmenter la moyenne...

Envie de négocier de meilleurs salaires dans votre entreprise ? Lancez-vous dans l'aventure et présentez-vous aux prochaines élections sociales, prévues en mai 2016 ! Plus d'infos sur [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be), auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétaire CNE de votre région (coordonnées sur [www.lacne.be](http://www.lacne.be)).

Série élections sociales

### Comparaison entreprises avec/sans élections sociales (ES), </> 50 travailleurs



### Le trait de Serge Dehaes...



# Demain !

## (ça commence aujourd'hui)

**Attentats, climat, N-VA...** l'année 2015, déprimante et inquiétante, pourrait nous laisser découragés à l'entrée de 2016. Pourtant, le pire n'est pas certain, et c'est pour cela qu'il faut que vous alliez voir « Demain » (cfr invitation ci-dessous).

Que raconte ce film drôle, touchant et encourageant ?  
Deux choses :

- Face aux problèmes essentiels (alimentation, énergie, économie), **de bonnes solutions existent**. Bonnes pour les femmes et les hommes, pour la nature, pour la paix et le plaisir de vivre ensemble. Et ces solutions ne sont pas (seulement) dans des livres, mais sont appliquées localement un peu partout dans le monde.
- Ces solutions efficaces pour un monde plus juste, plus propre et plus solidaire, **la plupart des gouvernements n'en veulent pas**. Pourquoi ? Parce qu'ils se mettent au service des entreprises multinationales et de leur lobbys. « *Là où les multinationales sont surdouées, explique un expert du film, c'est pour accumuler du profit. Par contre, pour produire de la nourriture, créer des emplois, utiliser les ressources, elles sont désastreuses* ».

Et le film nous amène dans une promenade joyeuse autour du monde, où l'on découvre qu'on peut faire beaucoup mieux sans multinationales ni actionnaires, avec presque pas de pétrole et peu de voitures, en retrouvant le sens du mot « démocratie ».

\*

Il reste une question que le film n'aborde pas : en attendant que nous ayons inventé ce monde libéré, comment résiste-t-on là où le profit maximum à court terme est la seule loi ? Qui peut s'opposer au pouvoir de l'argent et en limiter les dégâts ?

A la CNE, nous croyons que **c'est le rôle d'un syndicat tourné vers l'avenir** : vous défendre individuellement ; et, collectivement, proposer de bonnes solutions pour l'entreprise ou l'institution, et s'opposer aux décisions injustes.

Défendre l'emploi et les travailleurs, proposer des solutions pour un chemin de fer efficace et performant, c'est ce qu'ont fait depuis un an les syndicats du secteur du rail. Améliorer la SNCB, avoir plus de trains pour demain, ce serait bon pour le climat et bon pour

l'emploi. Bon pour une mobilité douce, intelligente et collective. Face à eux, nos collègues de la CSC Transcom que nous saluons ici (lire page 4) ont trouvé un gouvernement entièrement aux mains de la N-VA, décidée à démanteler le rail wallon et à casser les services publics. Au service de cette N-VA, une ministre Galant dont la charité interdit de commenter l'incompétence et l'arrogance, et qui a refusé toute négociation, un an durant, poussant à bout les cheminots. Retirer à la SNCB des milliards d'euros et des milliers d'emplois, c'est la pousser à la faillite ou à la privatisation.

**Ecologistes, étudiants, usagers, travailleurs du privé : nous voulons pour demain plus de trains et de transports en commun.**  
Le combat des cheminots est notre combat.

Face à un gouvernement de nationalisme borné et de la haine de l'autre, au service du profit, du pétrole et des embouteillages, notre combat est de vous défendre aujourd'hui tout en préparant demain. Ce demain qui pourrait être magnifique (allez voir ce film, vraiment !) : c'est notre souhait pour 2016, et c'est notre engagement à vos côtés. Et ça commence aujourd'hui !

*Felipe Van Keirsbilck*  
secrétaire général

## La CNE vous invite !

Le film « Demain » nous montre, partout dans le monde, des solutions locales pour une alimentation, des transports ou une économie au service des gens plutôt que du profit. Et chez nous, en Wallonie et à Bruxelles ?

Dans votre entreprise, dans votre quartier, vous connaissez des projets, ou vous y participez ? Envoyez-nous une courte description de ce projet à [u49net@acv-csc.be](mailto:u49net@acv-csc.be); les 50 premiers à nous répondre recevront 2 entrées pour le film Demain, dans une salle près de chez eux.

