

Stress, burn-out...
A quand un droit
à la déconnexion
pour les cadres ?



L'exemple à
suivre : Auto 5
trace sa route
en RTT

Les politiques
d'austérité
servent-elles à
quelque chose ?

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



3% d'emplois, 3% de salaires, 3% de bien-être

Nous réclamons 3x3% pour les prochaines négociations

www.lacne.be

Janvier 2017 n° 1

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

CNE

L'avenir à
son syndicat

SOMMAIRE

2 Ça Nous Engage

4 Dossier - Auto 5 trace sa route en RTT

En difficulté il y a deux ans, Auto 5 a osé la réduction collective de travail pour sortir de l'ornière. Aujourd'hui, le personnel des ateliers et des magasins travaille 36 heures par semaine en moyenne, au lieu de 38. Deux heures de moins par semaine, sans perte de salaire !

6 Actualité - 3% d'emplois, 3% de salaires, 3% de bien-être :

Nous réclamons 3x3% pour les prochaines négociations

Les employeurs ont déjà reçu énormément de subsides salariaux et cadeaux de la part du gouvernement Michel. Nous demandons à présent une contrepartie juste et correcte. La CNE et la LBC-NVK, les deux centrales d'employés de la CSC, lancent donc leur plan 3x3 pour les prochaines négociations avec les employeurs, dans les secteurs et les entreprises.

7 Infographie économique Les politiques d'austérité servent-elles à quelque chose ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur ce qui tue à petit feu les populations européennes depuis 2008 : les politiques d'austérité ! Qu'est-ce que c'est ? Pourquoi les politiques font-ils cela ? Est-ce que cela marche ?

8 Aux sources de vos droits Les sources non-écrites

Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Voici déjà notre dernier numéro de la série, consacré aux sources non écrites du droit.

10 Ça se joue en Europe La Commission veut moins d'austérité, mais osera-t-elle aller jusqu'au bout ?

La Commission européenne a récemment proposé une relance budgétaire, que les ministres des finances de la zone euro ont immédiatement refusée. La Commission dispose d'outils pour contraindre les Etats trop « austères », il reste à voir si elle les utilisera.

11 Cadres - Stress, burn-out... A quand un droit à la déconnexion pour les cadres ?

« L'ordinateur portable, la tablette, le smartphone... Tous ces objets nous ont transformés en individus hyper-connectés, en contact permanent avec l'entreprise qui nous emploie. A toute heure du jour, du week-end ou de la nuit, des messages nous arrivent et demandent des réponses immédiates ». Voilà un discours qu'on entend de plus en plus souvent parmi les cadres et les employés.

12 Industrie Mondelez : bienvenue au pays des vampires

Côte d'or, Hollywood, Lu, Milka, Oreo... Vous avez déjà sûrement mangé l'un des produits de la marque Mondelez. Ce géant des snacks salés et sucrés, né en 2012 de la scission de l'américain Kraft Foods, s'est en effet largement imposé dans le monde de l'industrie agroalimentaire et nos assiettes. Avec une recette bien particulière... qui nous file la nausée.

13 Non Marchand - Les travailleurs du Non Marchand en marche ? - La bonne blague !

Hôpitaux : « Joyeux Noël et bonne année 2017 »

14 Info services - LA CNE et la CSC, service compris

Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en janvier, découvrez le « service chômage ».

15 Et si on ralentissait un peu ? Travailler moins pour s'engager plus

Réduire collectivement le temps de travail, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Travailler moins, c'est déclencher une cascade d'effets positifs, qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle.

16 Edito - Une bonne santé, un bon salaire, un bon emploi...

C'est ce que nous vous souhaitons, à vous et à vos proches, pour 2017.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Le chiffre

105.000 emplois créés sous le gouvernement Michel. C'est en tout cas ce qu'annonce l'institut des comptes nationaux... Un chiffre tout à fait fantaisiste, si on se penche d'un peu plus près sur le terrain pour répondre à trois questions. Tout d'abord, combien d'emplois sont réellement au crédit du gouvernement Michel ? Eh bien, selon le bureau du plan lui-même, plus de 50.000 emplois auraient de toute façon été créés de manière « naturelle ». Voilà qui relativise déjà le succès... Ensuite, quel type d'emplois ont été créés ? Il s'avère que l'essentiel de ces nouveaux jobs soient des contrats intérimaires, limités dans le temps ou à temps partiels, si bien que d'autres sources estiment à seulement 8.000 les nouveaux emplois pérennes équivalents temps plein créés par le gouvernement Michel. Enfin, à quel prix ? Rien qu'avec le saut d'index et le tax shift, les employeurs ont reçu... 385.000 euros de cadeaux par emploi créé ! C'est exorbitant ! Envie de connaître nos alternatives pour la création d'emplois ? Rendez-vous en page 6.

Maggie débloque et ferme des services hospitaliers

Les premiers effets de la réforme hospitalière de la ministre de la Santé se font cruellement sentir. C'est ainsi que les hôpitaux de Nivelles et de Lobbes vont bientôt perdre leur maternité, tandis que celui de Tubize n'assurera plus le service d'urgences SMUR. Une conséquence directe du nouveau mode de financement imposé par Maggie De Block, qui aura des répercussions directes sur l'accès aux soins de santé. Des travailleuses et travailleurs de ces services se sont rendus au cabinet de la ministre pour lui faire part de leur mécontentement. Et réclamer un accord Non Marchand pour améliorer les conditions de travail dans le secteur... On vous dit tout en page 13.

Ça, je peux le faire ! Choisir des vêtements propres

Agir pour améliorer les conditions dans lesquelles vivent et travaillent celles et ceux qui fabriquent nos vêtements, c'est possible. Vous avez envie de vous impliquer, mais vous ne savez pas comment ? La plateforme achACT, dont la CNE est membre, vous propose différentes pistes d'actions. Sortons de notre peau de consommateur individuel pour penser et agir en tant que travailleurs et citoyens. C'est en additionnant nos efforts que nous y arriverons ! Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.ranaplaza.be.

Merci les syndicats Un an de répit pour les « non-orientables »

Le 31 décembre 2016, environ 3.000 personnes avec une capacité de travail réduite (33%) ou un problème de santé mentale risquaient de se voir exclues des allocations d'insertion, alors qu'elles avaient satisfait à toutes leurs obligations.

Les Travailleurs sans emploi de la CSC ont donc rencontré le ministre de l'Emploi et formulé deux demandes précises. La première consistait à trouver une solution d'urgence pour ces personnes avant le 31 décembre 2016. Le ministre a répondu à l'appel en prolongeant les allocations d'insertion de ce public cible d'une année supplémentaire. La seconde demande vise à ce qu'une solution durable soit trouvée en termes de sécurité sociale. Elle reste encore à satisfaire... Envie d'en savoir plus ? Contactez khadija.khourcha@acv-csc.be.



Aline Jouniaux



Sylvio, manager
N'y croyait pas

« Quand on m'a dit qu'on allait tester la formule 4x9, je n'y croyais pas du tout. Je pensais ne jamais pouvoir faire fonctionner un atelier avec des semaines de 4 jours. Gaël m'a demandé « Essayez, chef » et j'ai joué le jeu en prévenant que je rappellerais les gens si l'atelier ne tournait pas. Mais je n'ai jamais eu besoin de le faire : je me suis vite aperçu que, bizarrement, organiser les horaires était plus facile et le résultat plus efficace. Aujourd'hui, les travailleurs déposent leurs envies et contraintes sur mon bureau, dans une farde que j'ai appelée « Desiderata ». Par exemple, « pas de tard les mercredis de janvier si possible (cours du soir) ». J'essaie d'en tenir compte quand j'élabore les horaires. Les gens qui ont déjà testé la formule sont super contents. Même en tant que manager, il faut l'essayer pour l'adopter. Aujourd'hui, je crois énormément à ce projet, car j'estime que lorsqu'on tient compte des besoins de la vie privée d'une personne, ça se ressent dans son travail. »



Gaël et Patrick, délégués CNE
Sont très fiers de leur équipe syndicale

« Si on a réussi à concrétiser la RTT, c'est grâce à toute l'équipe syndicale, qui s'est fortement rassemblée autour du projet. Quand l'entreprise a annoncé du chômage économique, des fermetures et de centres et des franchises, en 2013, nous avons proposé la RTT comme alternative. On a été très surpris de voir la direction accepter de se mettre autour de la table, et de mettre au point avec nous un plan de réduction collective du temps de travail, en phase avec un plan commercial pour l'entreprise. Aujourd'hui, on est fiers, parce que les travailleurs sont contents, et parce que Auto 5 a même créé 40 emplois supplémentaires depuis la mise en place de la RTT ! »

Isabella, vendeuse
Demande à voir



« Je n'ai pas encore testé la nouvelle formule, et j'avoue que je suis sceptique... J'ai peur de la surcharge de travail à certains moments. Mais c'est en tout cas bien d'avoir trouvé une solution aux difficultés de l'entreprise. Personnellement, j'espère que les nouveaux horaires me permettront de m'organiser pour récupérer mon fils à la garderie car mon conjoint travaille parfois le soir. Bref, je demande à voir ! »



Ronny, chef d'atelier
Travaille moins pour gagner autant

« Au départ je pensais que ça allait être trop compliqué à gérer, avec des grosses équipes. Mais au final ça se passe bien. C'est une organisation un peu différente, mais si c'est bien géré tout le monde est satisfait. Pour ma part, c'est clair que quand je suis en petite semaine [32heures], ça me permet de m'occuper de mes 4 enfants, le mercredi par exemple. Et la chose positive pour tout le monde, c'est qu'on a réduit le temps de travail sans toucher au salaire. Que demander de mieux ? »

AUTO 5 TRACE S

En difficulté il y a deux ans, Auto 5 a osé la réduction collective de travail pour sortir de l'ornière. Aujourd'hui, le personnel des ateliers et des magasins travaille 36 heures par semaine en moyenne, au lieu de 38. Deux heures de moins par semaine, sans perte de salaire !

A ROUTE EN RTT

Des semaines de 32, 36 et 40 heures, en 4 ou 5 jours, voilà dorénavant les différentes formules de travail chez Auto 5. Discutés entre les travailleurs et leur manager, ces nouveaux horaires permettent de s'adapter à la fois à la demande des clients et aux besoins de chacun. Avec au bout de l'année une semaine de 36 heures en moyenne, et le salaire de 38 heures chaque mois. Grâce aux réductions de cotisations octroyées par la Loi Vande Lanotte-Di Rupo, l'entreprise est ainsi parvenue à rebondir, sans licencier, et sans toucher aux conditions de travail et de salaire.



Jimmy, mécanicien Profite de son jour de congé

« C'est vrai que les journées sont longues avec la formule 4x9 (4 jours de 9 heures), mais c'est vraiment bien d'avoir un jour de congé en plus. L'un dans l'autre, je ne reprendrais pas mon ancien horaire. »



Nicolas, mécanicien Économise 130 km

« Je suis 100% satisfait de ces nouveaux horaires ! J'habite loin du centre Auto 5, alors, de toute façon, je rentre tard à la maison, même quand je finis à 17 heures. Du coup, je préfère faire 4 jours de 9 heures, et gagner un jour complet de congé, pour économiser des trajets et profiter de la famille. J'ai 25 ans, je suis en pleine forme, donc je ne ressens pas les longues journées. Ça m'arrange vraiment bien. »



Joëlle, directrice des ressources humaines Est convaincue

« Il y a deux ans, Auto 5 était à la croisée des chemins en termes de stratégie : choisir entre le développement et le repli. L'un des enjeux concernait le manque de souplesse en termes d'organisation du temps de travail et de répartition des tâches : des horaires figés, des habitudes difficilement changeables, des missions peu partagées entre des fonctions assez rigides. Avec les organisations syndicales a commencé un travail de longue haleine qui a pris en compte différents chantiers : la réduction du temps de travail sans perte de salaire, des horaires adaptés aux besoins des clients, des possibilités d'ouvrir plus tôt et l'apparition de la polyvalence entre magasin et atelier. Ce chantier a abouti il y a quelques jours et tous nous nous en félicitons. C'est un plus non négligeable pour nos clients, notre organisation du travail sera plus souple selon le flux client, avec des moments plus calmes dont peuvent profiter les équipes et des périodes très intenses où nous seront davantage au service de nos clients. »



Sébastien, conseiller juridique au Service d'étude de la CNE

Y voit l'exemple à suivre

« Nous sommes venus avec des chiffres concrets et nous avons pu montrer à la direction que la réduction collective du temps de travail était à la fois faisable et intéressante pour tout le monde. Aujourd'hui, après deux périodes de test de 6 mois, nous sommes arrivés à une convention équilibrée, qui offre de réels avantages aux travailleurs. On a notamment veillé à équilibrer la moyenne de 36 heures sur l'année : pas question d'enchaîner des semaines de 40 heures au-delà d'un certain nombre, par exemple. Avec les trois formules d'horaires, on peut maintenant s'adapter aux pics et aux creux de travail dans l'entreprise, mais en cadrant la flexibilité, pour qu'elle ne s'impose pas aux travailleurs. Nous avons donc une réelle réduction du temps de travail de deux heures par semaine, et sans perte de salaire ! »

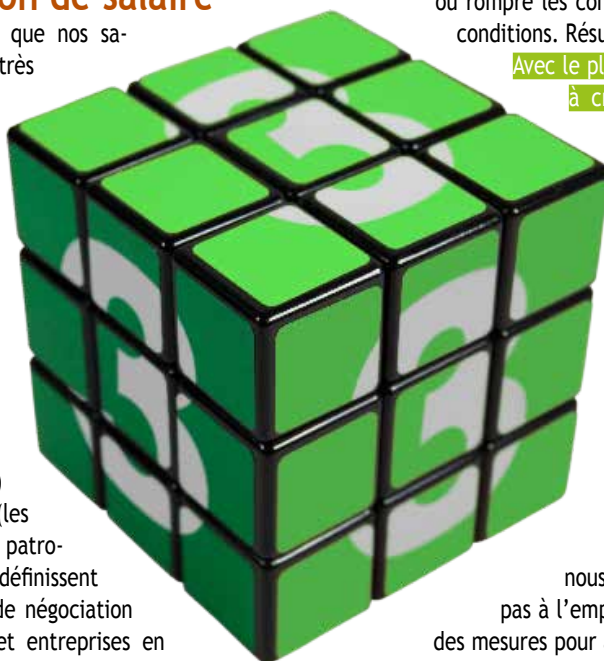
3% d'emplois, 3% de salaires, 3% de bien-être NOUS RÉCLAMONS 3X3% POUR LES PROCHAINES NÉGOCIATIONS

Les employeurs ont déjà reçu énormément de subsides salariaux et cadeaux de la part du gouvernement Michel. Nous demandons à présent une contrepartie juste et correcte. La CNE et la LBC-NVK, les deux centrales d'employés de la CSC, lancent donc leur plan 3x3 pour les prochaines négociations avec les employeurs, dans les secteurs et les entreprises.

3% d'augmentation de salaire

Voilà des années maintenant que nos salaires stagnent ou évoluent très lentement, alors que les bénéfices des entreprises ne cessent de s'accroître et que les actionnaires en profitent. On constate en effet que l'écart entre les salaires et les dividendes se creuse un peu plus chaque année... Il y a donc de l'argent pour mener une véritable négociation, à la place de ces normes salariales qui flirtent avec le zéro depuis plusieurs (non) accords interprofessionnels (les AIP, conclus entre syndicats et patronat au sein du Groupe des Dix, définissent traditionnellement la marge de négociation qui s'applique aux secteurs et entreprises en termes d'augmentation des salaires, dans tout le secteur privé).

Avec le plan 3x3, nous exigeons 3% de marge pour accroître les salaires. Contrairement à ce qu'affirme la FEB (Fédération des Entreprises de Belgique, qui représente les employeurs) et le gouvernement Michel, les salaires ne sont pas un handicap pour notre économie, mais bien une des clés pour la relancer et la soutenir. De meilleurs salaires sont directement investis dans notre tissu économique, avec, en cascade, de meilleures recettes fiscales pour la collectivité et une diminution de la dette publique. Bref, tout bénéfice pour tout le monde.



3% d'emplois supplémentaires

Malgré ce que prétend le gouvernement Michel, à peine 35.000 emplois ont été créés en 2016, dont la majeure partie provient de la croissance économique. En réalité, on estime ainsi que seuls 13.000 emplois sont au crédit du gouvernement. À quel prix ? Rien qu'avec le saut d'index et le tax shift, la collectivité paye 385.000 euros... par emploi ! En effet, avec ces deux mesures, les employeurs reçoivent 5 milliards, chaque année. En plus des 11 milliards de subsides salariaux qu'ils recevaient déjà, ainsi que des cadeaux fiscaux qui leur permettent d'économiser encore en réductions d'impôts...

Dans bon nombre de cas, il ne s'agit même pas d'emplois fixes. On constate plutôt que ce type de mesures crée un effet d'aubaine chez les employeurs, qui ont tendance à éviter ou rompre les contrats pour réembaucher sous de meilleures conditions. Résultat : le mauvais emploi chasse le bon.

Avec le plan 3x3, nous voulons obliger les employeurs à créer, avec tout cet argent, 3% d'emplois,

c'est-à-dire 93.000 emplois supplémentaires. En répétant l'opération deux fois sur une période de quatre ans, nous arriverons ainsi à 186.000 nouveaux emplois, qui profiteront aux travailleurs et à notre économie. Pas d'emploi ? Pas d'argent. C'est donnant-donnant.

3% pour le bien-être

Le débat sur la répartition des richesses que nous produisons grâce à notre travail ne se limite pas à l'emploi et aux salaires. Nous voulons également des mesures pour assurer le bien-être des travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi. D'abord en liant les allocations sociales au bien-être et en relevant les allocations les plus basses. En renforçant le financement de la sécurité sociale, plus largement. En améliorant les conditions de travail, la formation professionnelle, la mobilité... Bref, en prenant toutes ces mesures qui permettent à l'ensemble de la population de vivre sereinement.

Avec le plan 3x3, nous réclamons ainsi également 3% de moyens pour favoriser réellement la qualité du travail et de la vie. Notre priorité pour rencontrer ces objectifs reste la réduction collective du temps de travail : en répartissant mieux le travail disponible et les richesses qu'il produit, nous pourrions réduire à la fois le chômage, le stress de celles et ceux qui travaillent trop et celui des temps partiels qui peinent à boucler leurs fins de mois. Tout en créant plus de cohésion sociale et de bien-être. Vous voulez en savoir plus sur notre projet de RTT ? Lisez en page 15 !

LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ SERVENT-ELLES À QUELQUE CHOSE ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur ce qui tue à petit feu les populations européennes depuis 2008 : les politiques d'austérité ! Qu'est-ce que c'est ? Pourquoi les politiques font-ils cela ? Est-ce que cela marche ?

La crise économique de 2008 a été causée par un système financier totalement dérégulé et hors de contrôle. Les Etats ont dû courir à la rescousse des banques pour éviter que le système n'explose. Les Etats ont sauvé le système financier en s'endettant massivement.

Crise financière 2008



On a alors eu une crise économique qui a suivi la crise de la dette causée par la crise financière. En Europe, la réponse des politiques n'a pas été de faire payer ceux qui étaient à la cause de la crise, mais les citoyens.

Réponse politique



Comment ? En imposant des politiques d'austérité ! Pour qu'un budget de l'Etat soit plus équilibré, il y a deux stratégies : soit dépenser moins (réduire les services), soit percevoir plus (et là ce qui importe c'est de savoir qui paie). Les politiques d'austérité privilégient des économies dans des services publics, la sécurité

sociale ou les investissements d'avenir. Et lorsqu'elles vont chercher des recettes, c'est dans la poche du citoyen (TVA, accises...) au lieu de mettre en place une fiscalité progressive équitable qui fasse rentrer de l'argent durablement à partir de sources diverses (capital, pollution...).

Les résultats espérés des politiques d'austérité



Croissance économique ?

Avant la crise économique de 2008, les taux de croissance économique étaient de 2,5% en 2006 et 3,4% en 2007. Juste après la crise et avant le véritable début des politiques d'austérité, les taux étaient encore de 2,7% en 2010 et 1,8% en 2011. Depuis lors, nous sommes systématiquement sous ces chiffres-là.

Pire, si en 2012, on prévoyait le retour d'une croissance de 2% en 2017, aujourd'hui, les prévisions du Bureau du plan n'anticipent pas plus que 1,5% de croissance avant 2021. Bref, la croissance économique, on peut l'attendre longtemps.



Retour à l'équilibre budgétaire ?

Le retour à l'équilibre signifie que le gouvernement fait tout pour que les dépenses ne dépassent pas les recettes. C'est un objectif positif, mais le problème, c'est la manière : les gouvernements successifs appliquent des politiques d'austérité et cela ne fonctionne pas puisque le gouvernement Di Rupo pensait retrouver l'équilibre budgétaire en 2015, sans succès. Le gouvernement Michel veut y arriver pour 2018 et ce sera à nouveau raté (il resterait plus de 9 milliards à trouver !). Chaque économie faite sur le dos des citoyens est insuffisante, affecte la croissance et les recettes de l'Etat et relance le cercle vicieux de l'austérité.



Diminution de la dette ?

L'objectif ultime était de diminuer la dette publique. Or si en 2008, le montant de la dette publique par rapport au PIB était de 89,2%, il n'a jamais cessé de croître depuis. Il est mi 2016 à 109,1% du PIB. Les politiques d'austérité n'ont donc absolument pas inversé la tendance initiée par la crise financière et le sauvetage des banques. La crise de la dette s'est rajoutée à la crise financière et la crise économique prolonge la crise de la dette. Depuis, ce sont les politiques d'austérité qui ont pris le relais et continué d'aggraver le tableau.

A part appauvrir la population et le pays, les politiques d'austérité ne servent à rien.

Aux sources de vos droits

LES SOURCES NON-ÉCRITES

Vous souhaitez connaître vos droits en matière de salaire, de crédit-temps ou de congés mais vous ne vous y retrouvez pas dans l'ensemble des normes qui sont applicables à ces matières ? Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Voici déjà notre dernier numéro de la série, consacré aux sources non écrites du droit.

Certaines sources du droit du travail sont dites « non-écrites » parce qu'elles sont issues de la pratique et du vécu (convention verbale et usage). D'autres sources sont dites « non-écrites », alors qu'elles figurent bien sur papier (la jurisprudence ou la doctrine). Mais, elles ne sont pas écrites par ceux qui sont habilités à écrire le droit du travail (interlocuteurs sociaux et/ou pouvoir politique). C'est pourquoi, on les classe parmi les normes dites « non-écrites ».

LA CONVENTION VERBALE

Ce type de convention est très peu courant. Son inscription comme source du droit s'explique surtout par la tradition orale qui prévalait dans certaines professions. Aujourd'hui, dans quasi tous les cas, la loi impose l'existence d'un écrit.¹ En conséquence, de nos jours, seul le contrat à durée indéterminée, à temps plein et sans clauses particulières peut être purement verbal. Ce cas est évidemment de plus en plus rare, vu la multiplication de clauses en tous genres. Exception ou non, nous vous conseillons d'ailleurs de toujours exiger une convention écrite. En effet, l'écrit reste le moyen de preuve le plus fiable et le plus simple à produire en justice. Un contrat écrit vous prémunit donc d'une série de soucis potentiels, en cas de litige.

L'USAGE

En l'absence d'écrit, un droit ou une obligation peut aussi être déduit de l'existence d'un usage. L'usage est défini comme une

pratique générale, constante et fixe au sein de l'entreprise. Si ces conditions sont réunies, la pratique devient obligatoire, même si elle n'est pas reprise dans une convention collective, un contrat ou le règlement de travail.

L'usage est donc une pratique :

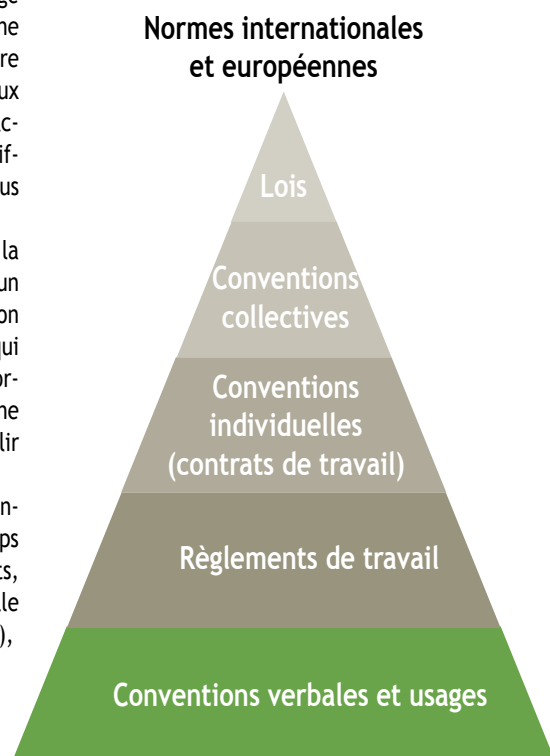
- générale : la pratique doit concerner tous les travailleurs de l'entreprise ou tous ceux qui appartiennent à une catégorie de personnel. A titre d'exemple, une pratique (l'octroi d'un avantage, par exemple) bénéficiant à tous les travailleurs de l'entreprise ou à un groupe de travailleurs pourrait être un usage. En revanche, elle ne pourra être un usage si elle ne concerne qu'un petit nombre de travailleurs aux fonctions et caractéristiques différentes... et encore moins si elle vous concerne vous seul.
- fixe : la pratique doit être toujours la même au fil du temps. Par exemple, un éventuel avantage doit être calculé selon une formule mathématique établie et qui ne varie pas dans le temps. S'il est accordé à la tête du client et ne suit aucune logique, il sera très difficile d'établir l'existence d'un usage.
- et constante : la pratique doit être ininterrompue, durant une période de temps suffisamment longue. En d'autres mots, l'avantage doit être distribué à intervalle régulier (chaque année, par exemple), depuis un certain temps. On ne considèrera donc pas qu'il y a usage, si l'employeur n'octroie pas en 2017, un

*L'ÉCRIT RESTE LE MOYEN DE PREUVE
LE PLUS FIABLE ET LE PLUS SIMPLE À
PRODUIRE EN JUSTICE.*

avantage qu'il a octroyé en 2015 et 2016, mais pas avant.

L'existence d'un usage n'est pas facile à démontrer. Premièrement, parce qu'il faut que chacun de ces trois critères soit rempli pour établir son existence. Deuxièmement, parce que certains de ces critères ne sont pas précis. Ils laissent une marge d'appréciation qui ne permet pas de définir avec précision quelle pratique constitue un usage. A partir de combien de travailleurs concernés, considère-t-on que la pratique est générale ? Si une formule de calcul varie légèrement pour s'adapter à l'indexation ou à d'autres paramètres, peut-on toujours considérer qu'elle est fixe ? Qu'est-ce qu'une période suffisamment longue ? Autant de questions auxquelles la réponse apportée dépend de l'appréciation du juge qui sera éventuellement appelé à reconnaître l'existence d'un usage.

Compte tenu de tous ces obstacles, nous vous conseillons de privilégier le recours à l'écrit. Nous vous invitons aussi à être prudent avant de considérer qu'une pratique





au sein de votre entreprise est un usage qui vous donne une série de droits et d'obligations.

LA JURISPRUDENCE

Le terme jurisprudence désigne l'ensemble des décisions rendues par les cours et tribunaux. Malgré cette position inférieure dans la pyramide des normes, ces décisions ont une influence capitale. En effet, bien souvent, vous ne vous tournez vers le juge que lorsqu'il est impossible de s'accorder sur la norme à appliquer ou sur son contenu. Soit parce que vous et votre employeur n'êtes pas d'accord sur les normes qu'il faut précisément appliquer (par exemple, vous demandez que votre employeur applique une loi, tandis qu'il affirme qu'il peut y faire exception pour diverses raisons). Soit parce que vous et votre employeur n'êtes pas d'accord sur la façon de lire une clause d'un contrat ou un article d'une norme. Les nombreux litiges autour des licenciements pour faute grave illustrent cette hypothèse. Le travailleur ou son syndicat vise à démontrer que la situation ne permet pas d'appliquer les dispositions légales relatives au licenciement pour faute grave. Tandis que l'employeur tente de prouver qu'on peut lire la loi d'une façon telle que le licenciement pour faute grave est justifié dans le cas précis.

Puisque, dans ces situations, vous et votre employeur avez une interprétation différente des normes, vous vous adressez au juge pour qu'il décide laquelle est valide. La jurisprudence est si importante parce

que, au départ des faits, elle valide l'une ou l'autre interprétation des normes. En effet, une fois le texte d'une norme interprété par un juge, il y a de grandes chances qu'une autre juge saisi du même texte l'interprète de la même manière que le premier juge, lorsqu'il est confronté aux mêmes faits. A l'avenir, il n'y aura donc plus de doute sur

UNE FOIS LE TEXTE D'UNE NORME INTERPRÉTÉ PAR UN JUGE, IL Y A DE GRANDES CHANCES QU'UN AUTRE JUGE SAISI DU MÊME TEXTE L'INTERPRÊTE DE LA MÊME MANIÈRE QUE LE PREMIER JUGE, LORSQU'IL EST CONFRONTÉ AUX MÊMES FAITS.

la façon dont le travailleur et l'employeur doivent interpréter un texte (ou une partie de texte), dans une situation similaire. La jurisprudence fixe donc l'interprétation des normes. D'où l'importance de cette source pourtant située au bas de la pyramide des normes.

Notons enfin qu'il existe trois juridictions interprétant le droit du travail :

- le tribunal du travail
- la cour du travail : juridiction d'appel en cas de contestation d'une décision du tribunal du travail.
- la Cour de cassation : juridiction devant laquelle on peut contester certaines décisions de la cour du travail.

L'interprétation des normes données par les cours (du travail ou de cassation) sont en général moins susceptibles de varier dans le temps que celles des tribunaux. Premièrement, parce qu'il est possible de faire appel d'une décision du tribunal du travail. Alors qu'il est moins facile de faire appel d'une décision de la cour du travail et impossible de contester une décision de la Cour de cassation. Deuxièmement, parce qu'il existe de nombreux tribunaux du travail susceptibles de pouvoir contredire leurs collègues. Alors

qu'il n'existe que cinq cours du travail et une Cour de cassation. Ce qui réduit les possibilités de contradiction entre les interprétations. Ainsi, l'interprétation des normes par les cours du travail et de cassation ont généralement plus de poids que celles des tribunaux du travail.

LA DOCTRINE

La doctrine est constituée par l'ensemble des commentaires des juristes spécialisés en droit du travail. Professeurs d'université, avocats, juristes des syndicats et autres écrivent des articles qui poursuivent deux objectifs. Premièrement, ils présentent les normes existantes et la jurisprudence à leur propos. Deuxièmement, ils détaillent certaines controverses liées à l'interprétation du droit. Bref, vous pouvez vous référer à la doctrine pour avoir un aperçu de vos droits. Les juges se réfèrent d'ailleurs souvent à la doctrine quand ils sont saisis d'une question juridique complexe qui n'a pas encore été tranchée par la justice. Notez qu'en cas de litige sur l'application ou l'interprétation d'une norme, la doctrine ne vaut qu'à titre informatif. Elle permet d'émettre des hypothèses sur la façon dont une norme pourrait être appliquée ou interprétée. Sans garantie que le juge suivra l'avis de la doctrine. Or, seul le juge a le dernier mot et donnera l'interprétation officielle du texte.

Michaël Maira

1 Pour de plus amples informations sur les obligations de recourir à l'écrit, nous vous renvoyons à la chronique juridique consacrée au contrat de travail dans Le Droit du mois d'octobre 2016.

LA COMMISSION VEUT MOINS D'AUSTERITE, MAIS OSERA-T-ELLE ALLER JUSQU'AU BOUT ?

La Commission européenne a récemment proposé une relance budgétaire, que les ministres des finances de la zone euro ont immédiatement refusée. La Commission dispose d'outils pour contraindre les Etats trop « austères », il reste à voir si elle les utilisera.

La Commission européenne recommande que la zone euro déclenche en 2017 un stimulus budgétaire de 0,5 % du PIB. Les Etats dont la situation budgétaire est bonne, comme les Pays-Bas, la Slovaquie, l'Allemagne..., devraient assouplir leurs budgets pour soutenir la croissance. Les Etats en moins bonne situation budgétaire, dont la Belgique fait partie, doivent quant à eux continuer à réduire leur déficit. Cependant, la relance dans les Etats en excédent les aiderait à atteindre leurs objectifs budgétaires.

La demande de la Commission est importante car elle marque un triple changement. Tout d'abord, un changement de vision. Les économistes de la Commission prétendaient que l'austérité est bonne en soi ; ils commencent à comprendre que l'austérité tue la croissance et mine l'Union européenne. Deuxièmement, un changement de stratégie. Le levier principal pour tenter de soutenir l'activité est, depuis 2012, la politique monétaire. La politique de rachat massif des dettes publiques par la BCE a permis d'éviter l'éclatement de la zone euro, mais elle atteint aujourd'hui ses limites. La Commission demande donc aux Etats de prendre le relais et d'activer le levier budgétaire, celui des investissements publics notamment. Troisième changement, psychologique celui-là. Les événements récents (Brexit, élection de Trump...) ou futurs (risque de l'élection de

Marine Le Pen aux présidentielles de 2017) inquiètent la Commission. Les politiques d'austérité poussent de nombreux citoyens à se jeter dans les bras de l'extrême-droite et de la droite populiste. Or ces partis sont, pour la plupart, anti-européens. En continuant sur la voie de l'austérité, le risque d'une faillite du projet européen se rapproche dangereusement.

LA COMMISSION OSERA-T-ELLE SANCTIONNER L'ALLEMAGNE ?

Cependant, l'annonce de la Commission se heurte à des limites. Limite économique : un stimulus budgétaire de 0,5 % est largement insuffisant. La zone euro aurait besoin d'un stimulus bien plus important - de l'ordre de 4 % du PIB¹ - accompagné d'une réindustrialisation des pays les plus en crise. Limite politique ensuite : la Commission propose, mais les Etats disposent, en tout cas quand il s'agit de relance budgétaire. En effet, les règles budgétaires européennes sont conçues pour sanctionner les Etats en déficit, pas pour sanctionner les Etats en excédents budgétaires. Les ministres des finances de la zone euro, en particulier l'allemand Wolfgang Schäuble qui est le vrai patron de leur groupe, n'ont pas manqué de le rappeler à la Commission. Leur message est clair : premièrement, il n'y a pas d'excès d'austérité ; deuxièmement, la Commission n'a pas d'outil pour contraindre les pays en excédents

à se relancer. Le match Commission-Etats membres semble donc devoir se solder par une défaite humiliante de la Commission. À ceci près que la Commission pourrait utiliser d'autres règles pour imposer son point de vue. Un règlement européen voté en 2011 permet ainsi de sanctionner un Etat ayant un excédent commercial² dépassant 6 % du PIB. Or, au cours des 8 dernières années, l'excédent commercial allemand a dépassé, année après année, ce seuil des 6 %. Ces énormes excédents commerciaux viennent du fait que l'Allemagne importe très peu les marchandises des autres pays, parce que sa consommation intérieure est annihilée par les politiques d'austérité du gouvernement. Si l'Allemagne consommait et investissait normalement, le reste de la zone euro pourrait exporter davantage vers l'Allemagne, ce qui aiderait les autres pays à sortir de la crise. Comme les dirigeants allemands refusent, il faut passer à une méthode plus musclée. La Commission devrait ouvrir une procédure de sanction contre l'Allemagne pour excédents commerciaux excessifs. Il est toutefois peu probable que cela se produise. À moins que les politiciens européens trouvent enfin le courage de dire à l'Allemagne les vérités qu'elle ne veut pas entendre.

Etienne Lebeau

¹ Soit l'excédent de la balance courante de la zone euro, qui représente son excès d'épargne.

² Techniquement, il s'agit de l'excédent de la balance courante, dont la balance commerciale constitue le principal élément. Un excédent commercial signifie que les exportations sont supérieures en valeur aux importations.

Stress, burn-out... À QUAND UN DROIT À LA DÉCONNEXION POUR LES CADRES ?

« L'ordinateur portable, la tablette, le smart-phone... Tous ces objets nous ont transformés en individus hyper-connectés, en contact permanent avec l'entreprise qui nous emploie. A toute heure du jour, du week-end ou de la nuit, des messages nous arrivent et demandent, dans ce monde où le temps s'est raccourci, des réponses immédiates ». Voilà un discours qu'on entend de plus en plus souvent parmi les cadres et les employés.

En Allemagne, une entreprise comme VW coupe ses serveurs pendant la nuit, rendant impossible l'envoi d'e-mails par et à l'adresse d'une majorité de son personnel.

En France, plusieurs organisations syndicales, dont la CGT et la CFTD, ont mené campagne pour introduire dans le code du travail un droit à la déconnexion. Même sur le banc patronal, la direction de Orange préconisait la mise en place d'un devoir de déconnexion, par la voie de chartes d'entreprises. Résultat des mobilisations : la loi El Khomri donne aux entreprises jusqu'à fin 2017 pour trouver des accords qui garantiront l'effectivité du droit au repos.

**POUR
LAURENT BERGER :**
« LE DROIT À LA DÉCONNEXION
EST ABSOLUMENT INDISPENSABLE ! »

Pour Laurent Berger, Secrétaire Général de la CFTD, « Le droit à la déconnexion est absolument indispensable, et il est à reconnaître dans des accords collectifs. Les modalités du droit doivent être adaptées dans les entreprises, et peut aller jusqu'à l'interdiction d'envoyer des e-mails dans certaines plages horaires, ou à dispenser de l'obligation d'y répondre. Il faut permettre aux cadres de décider de fermer leur ordinateur, et de considérer que la journée est finie. C'est nécessaire si on veut qu'il y ait une vie en-dehors du travail ».

La Belgique est à la traîne. Aucune volonté de légiférer sur le droit à la déconnexion ne s'est encore manifestée. Pourtant, la multiplication des burn-outs devrait être considérée comme un signal d'alarme.

Certains semblent cependant ne pas le comprendre. Pour l'économiste Bruno Colmant, introduire le droit à la déconnexion n'est pas possible : « Depuis 2000, notre productivité a augmenté de 25%, ce qui est énorme. 95% de ce gain de productivité provient de la digitalisation. Si on interdit une communication perméable entre vie privée et vie professionnelle, on va inévitablement, de manière collective, contracter le taux de croissance de notre économie ».

**CONTRE
BRUNO COLMANT :**
« LE DROIT À LA DÉCONNEXION,
C'EST UN PAS TROP LOIN ! »

Voilà bien une déclaration qui montre l'urgence à exiger un changement radical de culture. On peut déjà poser la question du partage de ces gains : quelle part de ces gains de productivité a profité aux travailleurs ? Depuis 2000, on ne peut pas dire qu'une part significative des 25% dont parle Monsieur Colmant ait été transformée en amélioration du pouvoir d'achat, ni en réduction du temps de travail, ni en extension

de prestations de sécurité sociale. Considérer que tout doit contribuer à la croissance est une conception radicale de l'économie, impraticable à long terme, sans perspective de contribution à résoudre les défis sociétaux d'aujourd'hui : défi du vieillissement, défi de l'intégration, défi du réchauffement climatique... Il est temps de remettre l'économie au service de l'homme, et non l'inverse.

Sur la question de la déconnexion, la revendication n'est évidemment pas d'interdire la communication, mais bien de la réglementer. Le travailleur, cadre ou employé, doit avoir le droit et les moyens de protéger son temps privé.

Philippe Samek

Retrouvez cette thématique dans l'émission Question à la une du 2 novembre, sur rtbf.be/auvio !

MONDELEZ : BIENVENUE AU PAYS DES VAMPIRES

Côte d'or, Hollywood, Lu, Milka, Oreo... Vous avez déjà sûrement mangé sans le savoir l'un des produits de la marque Mondelez. Ce géant des snacks salés et sucrés, né en 2012 de la scission de l'américain Kraft Foods, s'est en effet largement imposé dans le monde de l'industrie agroalimentaire et nos assiettes. Avec une recette bien particulière... qui nous file la nausée.



Industrie

D'arrière Mondelez, on retrouve deux fonds d'investissement américains, Triam Fund Management et Pershing Square Capital. « Leur loi : couper les coûts pour récupérer «un max de cash » ! », résume Capital, dans son numéro d'octobre, et dont s'inspire notre article.¹

LE CAPITALISME À SON PAROXYSMES

De rachats en reventes en passant par les fusions, les deux fonds d'investissement jouent ainsi avec le cours de la Bourse pour faire monter la valeur des actions, et ramener un maximum de liquide dans la poche des actionnaires. Comment ? En se débarrassant des marques sans vocation mondiale (comme Carambar, Malabar, Krema), ou trop instables dans le prix des matières premières (comme le café). Mais aussi en mutualisant toutes les fonctions support comme l'informatique ou les ressources humaines. C'est ainsi qu'aujourd'hui la compta se trouve à Noida (Inde) et les formations à Manille (Philippines). Et enfin, la méthode ZBB, pour Zero-Based Budget, consiste à renégocier chaque année son budget en redémarrant de zéro. Radicale, puisqu'elle a permis de réduire les coûts de 40% en deux ans : événementiel, déplacements, sponsoring, vigiles, snacks et fleurs à l'accueil... tout y passe. Avec, évidemment, des conséquences dramatiques pour les travailleurs du groupe. Ni sentiments ni scrupules au pays de Mondelez, les salariés sont balancés au gré du cours de la Bourse : 5.000 personnes virées en deux ans, rien qu'en Europe ! Une situation que nous ne pouvons plus supporter, et contre laquelle l'équipe CNE des sites belges a décidé d'agir (voir ci-contre).

Julie Coumont

Trois questions à Francys Wisniewski, délégué CNE chez Mondelez

Les travailleurs du site de Mechelen se sont croisés les bras le 14 décembre dernier... Pourquoi ?

En avril, le groupe Mondelez a annoncé un grand plan de transformation... En clair, ça veut dire réduction des coûts et restructurations, dans toute l'Europe. Sur le site de Mechelen, 50 postes sont supprimés ou relocalisés dans d'autres pays, c'est-à-dire un sur cinq. Il faut savoir que nous sommes dans une réorganisation permanente depuis 2008. Si bien qu'aujourd'hui, le dernier plan social que nous avons négocié pour les départs n'est pas encore arrivé à échéance que la direction annonce déjà d'autres départs dans les années à venir. Nous voulons donc prolonger ce plan social, censé prendre fin le 31 décembre 2018, alors que l'employeur veut reprendre toutes les discussions à zéro.

Pourtant les chiffres de Mondelez sont bons...

Oui, et c'est donc d'autant plus inacceptable. On est en train de détruire à petit feu l'entreprise, pour quelques personnes qui veulent du rendement à court terme, sans aucun projet industriel à long terme et créateur d'emploi. Au-delà du site de Mechelen, nous portons donc un message simple : « Stop aux licenciements boursiers. Arrêtez de spéculer sur la vie des salariés pour satisfaire des actionnaires qui se comportent comme des vampires. » Aujourd'hui, grâce à nos réseaux, nous avons pu faire porter ce message par le Conseil d'entreprise européen, et même au niveau mondial, à travers l'IUF, un syndicat international.

Quels sont vos espoirs ?

Trouver des responsables politiques courageux, qui prendront le relais. Nous avons besoin d'un cadre légal qui interdise les licenciements boursiers ou financiers. Qui empêche à ce genre d'actionnaires de jouer au Monopoly avec les travailleurs et leurs familles. Ou qui, au moins, les oblige à les indemniser correctement, et à leur donner les moyens de rebondir professionnellement. Après les annonces comme Caterpillar, ou ING, on entend beaucoup de discours politiques dans ce sens. Mais une fois l'émotion médiatique retombée, plus rien. Notre espoir, c'est qu'il y ait enfin des suites à ces prises de positions. Et c'est pour cela que nous ne lâchons pas notre combat.

¹ « Le gang des cost-killers a encore frappé », Capital n°301, octobre 2016. « Le gang des cost-killers a encore frappé », Capital n°301, octobre 2016.

Envie de rejoindre les délégués CNE de Mondelez dans leur combat contre les licenciements boursiers ? N'hésitez pas à les contacter via francysrafale@gmail.com.

LES TRAVAILLEURS DU NON MARCHAND EN MARCHÉ ? LA BONNE BLAGUE !

Nous n'avons plus le cœur à rire.

Nous vivons nos métiers intensément, confrontés de manière exponentielle à la fragilité des bénéficiaires, à la pauvreté grandissante dans les familles, au rejet des plus démunis.

Nous vivons notre quotidien à du 100 à l'heure, pressés par les exigences budgétaires de nos services, de moins en moins en capacité de prendre le temps nécessaire au service de qualité...

Depuis la campagne pour les dernières élections législatives, nous avons rappelé aux différents gouvernements la nécessité d'investir dans nos secteurs (aide aux familles, petite enfance, ambulatoire, aide aux handicapés, aide à la jeunesse, réinsertion socio-professionnelle, maisons de repos, hôpitaux, etc., tous ces services à la population qui protègent les plus démunis, les moins nantis, qui sont essentiels à la cohésion sociale), de remettre au cœur de leurs programmes le Non Marchand. Et nous, travailleurs du Non-Marchand, nous savons pertinemment que des emplois peuvent être créés dans tous ces

services à la population. Le gouvernement fait un autre choix : limiter ces emplois pour favoriser la demande européenne d'encore plus d'austérité.

Nous l'avons crié, chanté, exprimé à maintes reprises, et de multiples façons : manifestations, actions coup de poing, envoi de pétition. Ce 24 novembre, nous étions à nouveau plus de 20.000 : infirmiers, aide-familiales, formatrices-teurs, puéricultrices, éducatrices-teurs, accueillantes d'enfants... à rappeler l'importance du travail réalisé au quotidien pour les familles, les malades, les personnes âgées, les travailleurs sans emploi, la culture pour tous. 20.000 travailleuses et travailleurs présents à Bruxelles pour dénoncer des conditions de travail et de pouvoir d'achat qui n'évoluent plus, suite à ces mesures d'austérité inadéquates des gouvernants. Chaque citoyen est touché par les diminutions ou la stagnation des financements accordés aux institutions.

La CNE exige la relance et l'aboutissement des négociations pour de nouveaux accords pluriannuels dans le Non Marchand, dans

chaque gouvernement : wallon, fédération Wallonie-Bruxelles, bruxellois, fédéral. Un accord en Communauté germanophone a bien été obtenu depuis septembre 2016, mais le résultat est maigre au regard des besoins.

Les réductions de cotisations patronales ne peuvent rester dans la poche des employeurs des secteurs sans conditions. Elles doivent servir à créer des emplois supplémentaires pour le Non Marchand. La CNE n'arrêtera pas son engagement pour garantir des salaires décentes, des conditions de travail et des services à la population de qualité. Soit un Accord du Non Marchand digne de ce nom ! Peut-être que le monde politique espère gagner du temps avec une soi-disant trêve des fêtes de fin d'année... Et bien il se trompe ! D'ores et déjà un plan d'action 2016-2017 est fixé par la CNE, dirigé vers les représentants politiques. Avant Noël, les travailleurs du Non Marchand repartent en avant !

*Stéphanie Paermentier, Danny Dubois,
Sylvie Pottiez et Frédéric Lefèvre*

Non Marchand

HÔPITAUX :

« Joyeux Noël et bonne année 2017 »

Nous aimerions vous présenter nos meilleurs vœux pour cette année 2017. Mais dans les hôpitaux, l'année ne sera pas la meilleure : les mesures annoncées par Maggie De Block vont assurément faire mal au secteur !

Dans le Hainaut par exemple, de nombreux bouleversements sont prévisibles. Pensons au mariage annoncé entre Tivoli et Ambroise Paré, pour lequel nous n'avons pas encore d'information précise. Nous avons aussi appris une réorganisation en profondeur des services de maternité et pédiatrie des sites de Nivelles, Tubize et Lobbes, appartenant au même groupe « Jolimont ». Tous les hôpitaux seront impactés à différents degrés. Le paysage des soins de santé sera modifié.

La CNE est préparée à mener les négociations nécessaires pour limiter la casse sociale, mais surtout pour donner de réelles perspectives

au personnel, en matière d'emploi et de conditions de travail. La manifestation nationale du Non Marchand du 24 novembre dernier (voir ci-dessus) a clairement démontré une capacité de mobilisation importante du secteur.

Dans les prochains jours, chaque institution finalisera son budget 2017, assurément dans le rouge pour la plupart. Au-delà des conséquences sur le personnel, les mesures de Maggie De Block auront un impact clair sur la qualité et la diversité des soins, contrairement aux grandes déclarations de ce gouvernement Michel et notre chère ministre antisociale.

Nous vous souhaitons néanmoins de passer de bonnes fêtes de fin d'année. Vos délégués CNE sont à vos côtés et à votre disposition.

Eric Caudron

LA CNE ET LA CSC,

SERVICE COMPRIS

L'affiliation à votre organisation syndicale est double. Vous êtes non seulement affilié à une centrale professionnelle (en l'occurrence, la CNE) mais également à une fédération régionale de la CSC. L'une et l'autre offrent différents services à ses affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en janvier, découvrez le « service chômage ».

En tant qu'affilié à la CSC, vous savez sûrement que la CSC est, comme les autres syndicats, un acteur-clé de notre système de sécurité sociale. Elle agit en effet comme organisme de paiement. Les organismes de paiement ont pour mission la fourniture aux chômeurs des renseignements et documents nécessaires, l'introduction de toute demande d'allocations auprès des bureaux de chômage de l'ONEM et le paiement des allocations de chômage et d'autres indemnités. En outre, les fédérations de la CSC organisent un accompagnement des travailleurs sans emploi lors de leurs convocations dans le cadre du contrôle du chômage.

Le chômage prend en réalité de multiples formes dans notre système de Sécurité sociale. Il peut ainsi être accordé sur base des études, si les périodes de travail sont insuffisantes ou inexistantes, ou sur base du travail effectué. Ce sont respectivement des allocations d'insertion et des allocations de chômage. Le chômage peut également être temporaire, au sens où le contrat de travail n'est pas terminé mais

est suspendu. C'est le cas lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques et manque de travail à fournir, on parle alors de chômage économique. Mais le chômage temporaire peut aussi prendre la forme du chômage pour intempéries, pour accident technique, pour force majeure, pour force majeure pour raisons médicales, pour fermeture collective lors de vacances annuelles. Enfin, le chômage en fin de carrière peut prendre la forme du chômage avec complément d'entreprise, anciennement appelé prépension. Selon des conditions assez strictes d'âge et d'ancienneté, un employeur qui licencie un travailleur en fin de carrière doit lui verser un complément aux allocations de chômage jusqu'à sa pension.

Le service rendu par la CSC en matière de chômage l'est par les fédérations régionales de la CSC. La fédération qui se charge de votre dossier est celle de votre domicile. Chaque fédération a mis en place des centres de service qui accueillent les travailleuses et les travailleurs qui se retrouvent dans un des cas évoqués. Une fois votre dossier ouvert, vous pouvez le consulter sur le web en vous connectant avec votre carte d'identité électronique sur le site de la CNE. Vous pouvez trouver les coordonnées du centre de services le plus proche de chez vous en consultant notre site : <https://cne.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/systeme/Contact.html>.

La CSC du Hainaut occidental recrute un/une permanent-e syndical-e dans le cadre d'un contrat à durée déterminée en vue d'un CDI

Fonction : L'intéressé-e sera chargé-e de l'animation et du développement de l'action syndicale et de service pour le public des frontaliers sur l'ensemble de la Wallonie et sera responsable du développement de l'action syndicale interprofessionnelle sur le territoire de Comines.

Profil : Qualités d'animateur, d'esprit d'équipe, de créativité, de synthèse, de rédaction, autonome et ayant de bonnes connaissances informatiques. Connaissance de base en législation sociale, intérêt pour les questions socio-économiques, européennes et transfrontalières et capable de gérer des projets, des actions syndicales. Capacité de représentation extérieure de la CSC Hainaut occidental.

Conditions : Niveau d'enseignement universitaire ou supérieure non universitaire, ou expérience équivalente. Un diplôme en droit social,

droit du travail, droit européen est un atout majeur. Connaissance de la structure et de l'organisation de la CSC et du tissu associatif et socio-économique de la Wallonie Picarde. Prestations en soirée et le week-end et disponible rapidement. Etre domicilié(e) en Wallonie picarde (en particulier Mouscron/Comines) est un atout majeur. Etre en possession du permis B.

Le curriculum vitae accompagné d'une lettre de motivation sont à adresser à la CSC Hainaut Occidental, à l'attention de Michel Dorchies, Secrétaire Fédéral, avenue des Etats-Unis 10/1 à 7500 Tournai pour le 16 janvier 2017 au plus tard.




Une épreuve écrite de sélection se déroulera durant la matinée du jeudi 26 janvier 2017.



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

	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro		
	Centrale Nationale des employés	Eric Caudron	Julie Coumont	Danny Dubois
	@CNEGNC	Etienne Lebeau	Frédéric Lefèvre	Michaël Maira
		Stéphanie Paermentier	Sylvie Pottiez	Sébastien Robeet
		Félice Van Keirsbilck	Nabil Sheikh Hassan	Philippe Samek
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard		
		Couverture : Linda Léonard		

Et si on ralentissait un peu ?

Réduire collectivement le temps de travail, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Travailler moins, c'est déclencher une cascade d'effets positifs qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle.

Les études le montrent : la première chose qu'on abandonne à défaut de temps, c'est l'engagement, qu'il soit militant, culturel, bénévole, sportif... Nombre d'entre nous attendent d'ailleurs la pension pour s'investir dans ce type d'activités. La réduction collective du temps de travail permettrait de redécouvrir, au cours de la carrière, ces autres formes d'activités. On peut en effet imaginer des formes d'engagement qui ne soient pas en concurrence directe avec le sommeil, mais qui remplacent plutôt des périodes qui étaient travaillées avant la mise en place de la RTT.

L'engagement citoyen prend alors tout son sens. On ne compte plus en effet les ouvrages de développement personnel et de bien-être qui conseillent de donner de son temps pour les autres, de s'investir pour la collectivité. Assurément, l'engagement permet à chacune et chacun de s'épanouir en tant que personne, et pas seulement en tant que travailleuse et travailleur. Avec, évidemment, des effets positifs sur la cohésion de notre société et les liens qu'elle crée.

Et vous ? Quelle cause vous tient à cœur ? Aimerez-vous disposer de plus de temps pour vous engager, sans raboter sur votre vie familiale et personnelle ? Si oui, la RTT serait un bon moyen d'y parvenir !



Travailler moins pour...

- Septembre • vivre plus
- Octobre • répartir mieux
- Novembre • travailler autrement
- Décembre • gagner plus
- Janvier • s'engager plus
- Février • travailler tous
- Mars • apprendre plus
- Avril • sauver la planète
- Mai • vivre mieux
- Juin • Et c'est possible !

Travailler moins pour s'engager plus





Pour 2017, une bonne santé, un bon salaire et un bon boulot pour vous et tous vos proches !

Une bonne santé, un bon salaire, un bon emploi : c'est ce que nous vous souhaitons, à vous et à vos proches, pour 2017.

VŒUX PIEUX ?

Ces souhaits sont-ils des paroles en l'air, répétées sans y réfléchir ? Ou de simples formules de politesse ? Aurions-nous oublié que nous avons un gouvernement MR - N-VA qui coupe sévèrement dans les soins de santé, et veut bloquer les salaires ? Ou que la Loi Peeters veut nous faire travailler plus pour gagner moins, et qu'il n'y a clairement pas d'emploi pour tout le monde ?

C'EST POSSIBLE !

Non : nous savons bien tout cela. Mais nous savons encore mieux qu'il serait possible d'augmenter sensiblement tous les salaires, de créer beaucoup de bons emplois et d'améliorer notre santé et notre bien-être.

Faut-il pour cela tout chambouler, ou attendre 30 ans ? Non, c'est possible, simplement, en laissant une vraie chance à une négociation libre.

Les entreprises ont reçu et vont recevoir beaucoup d'argent (lire page 6) : une part de cet argent doit aller aux travailleurs : que

ce soit en amélioration des salaires ou en réduction collective du temps de travail sans perte de salaire - comme nous venons de le faire chez AUTO 5 (pages 4 & 5).

Et la bonne nouvelle, c'est que réduire votre temps de travail ou augmenter vos salaires (de 3%, par exemple), ce n'est pas seulement bon pour vous (et vos proches) : c'est bon pour l'économie, l'Etat et la Sécu.

L'austérité, appliquée féroce par les Etats européens depuis 2010, et que le gouvernement Michel pousse jusqu'à la caricature, ça ne marche pas ! (page 7). Par contre, de bons salaires améliorent les recettes de l'Etat et de la Sécu, et donnent de l'oxygène à la consommation, donc à l'emploi.

Bref, il n'y a aucune raison pour ne pas améliorer, en 2017, nos salaires, l'emploi et notre bien-être. Aucune... sauf le fanatisme politique du MR et de la N-VA.

Mais nous serons plus forts que ça ! Bonne année à toutes et tous !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*