

Le droit de l'employé

Chronique juridique

Vacances, j'oublie rien !
Partie 2/2

Actualité

Le gouvernement
bloquera-t-il les salaires
pour toujours ?

www.cne-gnc.be

JUN 2013 n° 6

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

Statuts ouvrier-employé

Au coeur
de la bataille

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

L'image



Michel Renard

Le 3 juin, une centaine de militants CNE ont envahi le cabinet de la ministre de l'Emploi Monica De Coninck. Cette action surprise faisait suite aux informations parues dans la presse deux jours plus tôt, qui confortaient l'inquiétude de la CNE dans le dossier de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé : un préavis ultra-court pour tous, le maintien partiel du jour de carence... Après une demi-heure de bruit dans la cour intérieure, la chef de cabinet de Monica De Coninck a accepté de recevoir une délégation. Si elle nous a rassuré en affirmant que les informations entendues étaient prématurées et ne reflétaient pas la position du gouvernement, elle n'a par contre pas répondu de manière claire et définitive à nos revendications. En savoir plus ? [Lisez notre article en page 8.](#)

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique

Vacances, j'oublie rien ! Partie 2/2

8 Actualité

Statuts ouvrier-employé : au cœur de la bataille

9 Actualité

Le gouvernement bloquera-t-il les salaires pour toujours ?

10 Actualité

TSCG : Nos élus pris en flagrant déni de démocratie

11 Ça se joue en Europe

Premier Sommet alternatif à Athènes Que le berceau de la démocratie n'en soit pas le tombeau

12 CPNAE

Verre brisé... verts mobilisés

Personnel des ambassades

L'esclavage, c'est fini !

13 Commerce

La CNE passera outre le blocage des salaires

14 Non Marchand

Au Québec, les crèches publiques relancent l'économie

15 Services

L'index de juin - Infos services

16 Editorial

Carton rouge



Ça, je peux le faire ! Un clic pour soutenir les aides familiales

Les aides familiales sont précieuses : elles permettent de maintenir à domicile des personnes en perte d'autonomie, en les aidant dans tous les gestes de leur vie quotidienne. En Wallonie et en Communauté germanophone, la CNE Non Marchand se bat pour qu'elles obtiennent le statut d'employée. Soutenez-les, vous aussi : signez la pétition sur www.petitions24.net/un_statut_pour_les_aides_familiales.

Il l'a dit...

« Nous devons tenir tête à la Commission européenne, comme les grands Etats le font, sinon nous allons glisser vers une Europe ultra-libérale », qui nous « prépare une récession de 15 ans. »

... Il ne l'a pas fait

Paul Magnette tient ces propos le 12 janvier 2012, alors qu'il n'est pas encore président du Parti socialiste. Quelques mois plus tard, le 23 mai 2013, il vote pour la ratification du Pacte budgétaire européen (TSCG), qui permettra à la Commission européenne d'imposer l'austérité en Belgique, sans que l'Etat puisse y faire quoi que ce soit. Pour en savoir plus, lisez notre article en page 10.

Isopix

Imaginez votre entreprise... sans nettoyage

On les remarque peu car ils travaillent tôt le matin ou tard le soir, quand les locaux sont déserts. Les travailleurs et travailleuses du nettoyage ont pourtant toute leur importance dans le fonctionnement d'une entreprise. Eux aussi ont droit à un emploi de qualité qui permette de concilier vie professionnelle et vie privée. Le 20 juin, la Journée du nettoyage sera l'occasion de remercier les quelque 200.000 personnes actives dans le secteur. Pensez-y ! Les autres jours de l'année aussi, bien sûr... Plus d'info sur www.csc-alimentation-service.csc-en-ligne.be/

Le chiffre : 20%

En Belgique, les 20% de ménages les plus riches possèdent plus de 60% du patrimoine net. Les 20% les plus pauvres, quant à eux, se partagent moins d'1% du gâteau ! Publiée début juin, l'Enquête sur le patrimoine des ménages, coordonnée par la Banque centrale européenne, n'a pas fait grand bruit. Elle révèle pourtant l'inégalité entre les Belges devant le patrimoine, encore plus grande que celle concernant les revenus. Peut-être parce qu'elle justifie d'autres pistes que les mesures d'austérité ?



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck
52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • Claude Lambrechts • Irène Pêtre • Claude Pynaert • Sébastien Robeet • Brigitte Streel • Nabil Sheikh Hassan • Mathilde Van Drooghenbroeck • Felipe Van Keirsbilck
Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Michel Renard

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

Vacances, j'oublie rien !

Partie 2/2

Ce mois-ci, nous présentons d'abord les régimes spécifiques de vacances annuelles : plus précisément le droit aux vacances européennes, vacances jeunes et vacances seniors. Ensuite, nous développons les événements qui influent sur la prise des vacances et/ou conditionnent leur éventuel report.

Régimes spécifiques de vacances annuelles

Vacances européennes

Présenté dans la chronique du Droit de mai, le régime ordinaire accorde des vacances annuelles sur base du travail presté l'année précédente.

Cependant, pour répondre à la législation européenne, ces dispositions sont désormais complétées par un régime de vacances pour les travailleurs qui débutent une activité salariée ou en reprennent une après une interruption. Sont par exemple concernés les salariés qui n'ont jamais travaillé, travaillaient comme indépendant ou dans le secteur public, travaillaient à l'étranger, étaient en congé sans solde, sans emploi, en crédit-temps ou malades, etc.

En très bref, le travailleur qui n'a pas travaillé l'année antérieure aux vacances, ou insuffisamment, a quand même droit à un minimum de 20 jours de congé. Ces jours de vacances « supplémentaires », ainsi que le pécule de vacances, sont accordés à la demande du travailleur, qui n'est donc pas obligé de les prendre.

Notez bien que si vous disposez d'un certain nombre de jours de vacances par le régime ordinaire, vous devez d'abord épuiser ceux-là avant de bénéficier des vacances européennes.

Enfin, une condition d'occupation minimale chez l'employeur est fixée, appelée période d'amorçage : le travailleur doit compter trois mois de prestations effectives ou assimilées de manière continue ou non chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une même année civile.

Vacances jeunes

Le jeune qui termine ses études, est âgé de moins de 25 ans et travaille au moins un mois comme salarié pendant l'année au cours de laquelle il a terminé ses études peut, l'année suivante, prendre des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances. Certaines conditions doivent être remplies :

- Être âgé de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année au cours de laquelle il a terminé ses études
- avoir terminé ses études, son apprentissage ou sa formation au cours de l'exercice de vacances (voir encadré)
- avoir accompli des prestations de travail en tant que salarié durant au moins un mois (13 jours de travail effectif totalisant au minimum 70 heures), au cours de l'exercice de vacances
- ne pas avoir déjà satisfait, au cours d'une année civile précédente, aux conditions pour bénéficier d'allocations de vacances jeunes (même s'il n'en a pas effectivement bénéficié).

Tout comme pour les vacances européennes, le travailleur a le droit de demander ces jours de vacances supplémentaires, mais peut aussi y renoncer.

Pour ces vacances annuelles supplémentaires, le jeune travailleur perçoit une allocation vacances jeunes de l'ONEm équivalente à 65% de la rémunération mensuelle plafonnée à 2.121,75€ (brut). Cette allocation journalière ne pourra excéder 53,04€ dont il faut déduire 10,09% de précompte fiscal.

Vacances seniors

Des modalités similaires sont applicables aux travailleurs âgés d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice des vacances. Sont

concernées les personnes qui reprennent le travail après une longue période d'inactivité et n'ont pas presté suffisamment de jours durant l'exercice de vacances pour avoir droit aux 4 semaines de vacances annuelles. Les vacances seniors peuvent ainsi compléter le régime ordinaire pour atteindre le minimum de 20 jours de congé. Une allocation de l'ONEM sera payée, à hauteur de 65% de la rémunération mensuelle plafonnée à 2121,75€ (brut).

Ceci n'est pas un jour de vacances

Certains jours de congé ne sont pas considérés comme des vacances, et ne peuvent donc pas être comptés comme tels, même lorsqu'ils tombent pendant la période de vacances prises par le travailleur. Il s'agit des jours d'incapacité de travail, des jours fériés et des jours de récupération. Développons.

Jours d'incapacité de travail

Les jours d'incapacité de travail survenant à la suite d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne sont pas comptés comme jours de vacances pour autant que l'incapacité ait débuté avant le commencement effectif des vacances, autrement dit, lorsque le travailleur tombe malade au plus tard la veille de la date prévue de ses vacances.

L'exercice des vacances est l'année précédant la prise des vacances, qui détermine le nombre de jours auxquels le travailleur aura droit.

L'année des vacances est celle durant laquelle le travailleur prend ses congés.

• Maladie juste avant les vacances

Exemple : Vous aviez rentré votre feuille de congés pour la période du 1er août au 20 août. Cependant, vous tombez malade le 29 juillet jusqu'au 5 août.

La période du 1er août au 5 août n'est pas considérée comme vacances annuelles, et ces jours pourront être pris ultérieurement (dates de report à fixer en accord avec l'employeur). En effet, la maladie précède la période de vacances annuelles. Il va de soi que le travailleur malade a l'obligation d'adresser un certificat médical à son employeur.

Question 1 : Je suis en « sortie autorisée » pendant ma maladie. J'avais loué un appartement à partir du 1er août. Puis-je quand même partir ?

En principe, lorsqu'on est malade, donc incapable de travailler, la sortie autorisée n'ouvre pas nécessairement le droit de « vivre » comme si on n'était pas malade. Le certificat médical fait foi de cette incapacité de travail. Mais l'employeur est en droit de faire vérifier la réalité de l'incapacité de travail par son médecin contrôleur. Le travailleur couvert par certificat se doit d'être disponible pour un éventuel contrôle. Partir en vacances alors qu'on est présumé malade est un acte qui peut rompre le lien de confiance entre l'employeur et le travailleur, porte grande ouverte au licenciement pour motif grave.

Question 2 : Comment seront rémunérés ces jours d'incapacité ?

Il faut faire abstraction du régime de vacances, puisque le travailleur malade avant ses congés ne les a pas encore épuisés. Il s'agit donc d'une suspension de l'exécution du contrat de travail pour maladie. L'employeur payera le salaire garanti.

Question 3 : Au terme de la période de maladie couverte par certificat médical, mon médecin prolonge mon incapacité de travail. Qu'en est-il ?

Etant donné que la maladie s'est déclenchée avant la prise effective des vacances, la prolongation immédiate de la maladie relève toujours de l'incapacité de travail survenue avant les vacances. Celles-ci seront reportées au terme de la maladie. Attention toutefois : si la période de maladie couvre toute la période de vacances prévue initialement, et expire juste avant la date de reprise normale du travail, le travailleur ne pourrait unilatéralement



Partir en vacances alors qu'on est présumé malade est un acte qui peut rompre le lien de confiance entre l'employeur et le travailleur, porte grande ouverte au licenciement pour motif grave.

décider de prendre ses vacances immédiatement après sa maladie. Il doit en convenir avec l'employeur.

• Rechute pendant la période de vacances

Exemple : Vous êtes malade du 29 juillet au 05 août. Votre période de vacances s'étale du 1er août au 20 août inclus. Vous partez en vacances à partir du 6 jusqu'à la fin de la période prévue. Malheureusement, vous faites une rechute le 14, et votre incapacité dure jusqu'à la fin des vacances.

Cette nouvelle période d'incapacité prolongera-t-elle d'autant vos vacances, puisqu'il s'agit de la même incapacité ?

Certes, la rechute trouve sa cause dans la maladie originelle, mais elle survient au cours de la prise de vacances. La loi parle d'incapacité de travail survenant au cours de la période des vacances qui ne la suspend pas. La période de rechute ne prolonge donc pas les vacances de la durée équivalente.

Notons qu'à cet égard la loi belge n'est pas conforme à une directive européenne 2003/88, qui interdit le refus de reporter les congés non pris suite à une incapacité

de travail survenant notamment pendant la période de vacances annuelles prévue.

En effet, selon la Cour de justice européenne, le congé maladie est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail, tandis que les vacances sont synonymes de détente et de loisirs. L'un ne peut donc remplacer l'autre (CJUE, 10 septembre 2009, aff. C-277/08 (Pereda)).

• Maladie avant la prise de vacances se prolongeant au moins jusqu'au 31 décembre de l'année en cours

Exemple : Vacances prévues : du 1er juillet au 30 juillet. Incapacité de travail : du 26 juin au 31 décembre.

Le travailleur malade avant la prise de ses congés conserve bien entendu son droit à ses jours de vacances. En principe, ces jours de congés devront être épuisés avant le 31 décembre, que le travailleur preste ou ne preste pas (hypothèse de la prolongation jusqu'au 31 décembre). Lorsque l'employé ne peut revenir pour cause de prolongation de son incapacité de travail, il bénéficie, après le 1er mois de salaire garanti payé par l'employeur, d'une indemnité d'incapacité (de maladie) de son organisme assureur (mutuelle).

En principe, le travailleur malade, toujours sous contrat, mais suspendu, ne sait pas partir en vacances (sauf exception, et accord de son employeur et de sa mutuelle). Le travailleur qui n'a donc pas épuisé ses jours de vacances avant le 31 décembre, et émarquant à la mutuelle, doit s'attendre à ce que celle-ci ne paie pas en janvier les indemnités de maladie relatives au mois de décembre. En effet la mutuelle imputera la totalité des jours de vacances non pris en décembre, pour lesquels le travailleur a droit au simple pécule de vacances (la mutuelle a dû faire compléter par le travailleur et l'employeur un formulaire sur lequel est indiquée la prise ou non de vacances annuelles). Dans cet exemple donc, l'employeur a payé le double pécule de vacances en mai et un mois de salaire garanti du 26 juin au 26 juillet. La mutuelle a pris le relais en payant les indemnités de maladie à partir du 27 juillet jusqu'au 30 novembre. L'employeur devra payer le simple pécule de vacances au cours du mois de décembre. S'il n'a pas payé le double pécule de vacances, celui-ci est également dû.

• Maladie au cours de la période de vacances

Selon la loi belge, une maladie ou un accident se produisant pendant la prise effective des vacances ne suspend pas celles-ci et ne donne donc pas davantage lieu à leur report. Autrement dit, si on est malade en vacances...il ne reste qu'à espérer que la maladie ne dure pas toutes les vacances ! Comme nous l'évoquions dans l'hypothèse d'une rechute pendant les vacances annuelles, cette loi est contraire au droit européen. Ce droit européen plus avantageux provient d'une directive 2003/88, qui doit encore être intégrée dans le droit belge. Cependant, si un juge belge était saisi d'une demande d'un travailleur, il pourrait, sans attendre l'abrogation de la loi contraire au droit européen ou une nouvelle disposition légale conforme à cette directive, écarter la loi belge et ainsi autoriser le report des jours de vacances annuelles. Cette attitude du juge belge est autorisée par un arrêt de la Cour de justice européenne du 10 mai 2011 (aff. C-147/08 (Römer)).

Jours fériés

Le jour férié tombant pendant une période de vacances annuelles n'est pas perdu. Le jour férié est considéré comme tel, et le travailleur a toujours droit au jour de vacances non comptabilisé pendant cette période.

Exemple : Vous prenez vos vacances du 3 au 23 juillet. Soit 15 jours sur un total de 20.

En réalité, vous avez pris 14 jours, car le 21 juillet est jour férié non imputé sur les vacances. Il vous reste donc un solde de 6 jours de vacances.

Jours de récupération suite à une réduction de la durée du travail

Dans certains secteurs et/ou entreprises, la durée du travail est ramenée en-dessous de la durée maximale (38 heures), par exemple 36 heures. Les travailleurs continuent cependant à prester 38 heures, et ont droit à des jours compensatoires par mois, par exemple un jour par mois. Certains de ces jours sont placés pour assurer le « pont » entre un jour férié et la fin de la semaine, et peuvent de ce fait tomber pendant une période de vacances annuelles.

Tout comme le jour férié lui-même, le jour de récupération tombant au cours de la période des vacances annuelles n'est pas imputé sur le nombre de jours de vacances au cours de cette période

Exemple : Vous bénéficiez d'un jour de récupération à prendre obligatoirement en juillet. Dans la période de vacances annuelles, par exemple du 3 au 23 juillet, il y a 15 jours ouvrables de vacances.

Si le jour de récupération est placé dans cette période, vous avez pris 13 jours de vacances, 1 jour de récupération, 1 jour férié. Il vous restera donc 7 jours de vacances.

Vacances et rupture du contrat

Rupture moyennant la prestation du préavis

Le travailleur en préavis est en droit de prendre ses vacances au cours la période de préavis, avec des conséquences différentes selon que l'auteur de la rupture du contrat est l'employeur (licenciement) ou le travailleur lui-même (démission).

• En cas de licenciement

Lorsque les vacances du travailleur sont prises au cours de la période de préavis notifié par l'employeur, le préavis est suspendu à concurrence de la période totale des vacances. Il recommence à courir au terme des vacances. Autrement dit, le préavis est prolongé d'une période égale à celle des vacances du travailleur.

Exemple : Vous êtes en préavis du 1er mai au 31 octobre. Vous avez droit à 20 jours ouvrables de vacances. En juillet, vous prenez deux semaines de vacances.

Le préavis est prolongé jusqu'au 15 novembre. En effet, il a été suspendu pendant deux semaines, cette période étant postposée au terme de la durée théorique du préavis.

3 cas particuliers :

• Transformation d'une partie du préavis en indemnité complémentaire de rupture

Vous êtes en préavis à partir du 1er mai jusqu'au 31 octobre. Votre employeur décide néanmoins d'abréger la collaboration,

et met fin immédiatement au contrat le 1er juillet, en payant l'indemnité complémentaire de rupture équivalant à 4 mois de rémunération couvrant le solde de la durée du préavis.

En principe, le double pécule de vacances a été payé. L'indemnité complémentaire de préavis ne comprendra plus ce double pécule, mais reste le pécule simple. L'employeur payera donc l'indemnité de rupture ainsi que les jours de vacances qui représentent le simple pécule de vacances (rémunération due pendant les jours de vacances).

- **Préavis presté et nouvel emploi avant la prise des vacances**

Le droit aux vacances subsiste chez le nouvel employeur ou pendant la période de chômage éventuelle. Ainsi, en entrant chez le nouvel employeur, le travailleur dispose normalement de l'attestation de vacances de son dernier employeur, indiquant le nombre de jours de vacances ainsi que les pécules simple et double de vacances.

Le nouvel employeur aménage en accord avec le travailleur la période de vacances qui doit en principe être épuisée avant le 31 décembre de l'année en cours.

Le travailleur aura reçu de son ex-employeur les pécules de vacances couvrant la période de vacances, et le nouvel employeur opère les calculs relatifs au paiement qu'il devra lui-même ou non effectuer pendant ces vacances.

- **Préavis presté et période de chômage se prolongeant jusqu'au 31 décembre**

Préavis du 1er janvier au 30 juin. Chômage à dater du 1er juillet. Vacances de 10 jours en juillet. Droit à un total de 20 jours ouvrables de vacances annuelles.

Lorsque le travailleur a presté son préavis, et qu'ensuite il bénéficie des allocations de chômage jusqu'au 31 décembre parce qu'il ne trouve pas d'emploi, il doit quand même épuiser ses jours de vacances avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les allocations du mois d'août seront amputées de 10 jours. Les 10 jours restants doivent être pris avant le 31 décembre de l'année. Le travailleur sans emploi indique à son organisme de paiement via le

formulaire ad hoc ou la carte de pointage le ou les jours de vacances.

Les mois au cours desquels les vacances sont prises seront amputés de l'allocation de chômage pour chaque jour de vacances pris et indiqué. Si au 31 décembre le travailleur sans emploi n'a pris aucun jour de congé, il ne bénéficiera pas d'allocations de chômage au mois de janvier, correspondant au nombre total de jours de congé auquel il avait droit. L'organisme de paiement doit procéder d'office de cette manière.

Au terme d'un préavis, le travailleur ne sait pas s'il retrouvera un travail rapidement et ne se préoccupe pas nécessairement de ses vacances pour lesquelles il a reçu aussi un simple pécule. Il est donc conseillé d'être attentif à cette question avant le 31 décembre dans l'hypothèse où, par exemple, en octobre, le travailleur n'a pas encore retrouvé un emploi, de manière à étaler les prélèvements sur les allocations de chômage mensuelles. Fractionner ses vacances semble donc la meilleure solution lorsqu'elles n'ont pu être prises pour différentes raisons.

- **En cas de démission**

Les jours de vacances pris par le travailleur au cours du préavis qu'il a lui-même notifié ne suspendent pas le préavis. Celui-ci continue donc à courir, et l'employeur paye normalement la rémunération au cours du préavis, en ce compris pendant les vacances. Le préavis n'est donc pas prolongé à concurrence des jours de vacances du travailleur. Cependant, le travailleur n'est pas contraint de prendre ses vacances pendant la durée du préavis. Rappelons en effet que, sauf détermination des dates de vacances par d'autres instances (Commission paritaire, conseil d'entreprise, fermeture annuelle), les dates de vacances sont convenues entre l'employeur et le travailleur, avec recours éventuel devant le tribunal du travail (voir la partie 1/1 dans le Droit de mai).

Ajoutons que si la période de congé prévue par le travailleur se situe hors période du préavis, il peut aussi négocier avec l'employeur l'anticipation de la prise des vacances pour faire concorder celles-ci avec le préavis en tout ou partie.

Rupture du contrat moyennant indemnité de rupture

Dans cette hypothèse, l'indemnité de rupture intègre les simple et double pécules de vacances, et l'employeur paye également le pécule de sortie pour les vacances de l'année suivante à proportion des mois prestés au cours de l'exercice de référence (l'année de la rupture).

Le travailleur est donc libre de prendre ses jours de congés immédiatement, et a tout intérêt à les prendre pendant la période couverte par l'indemnité de rupture, dans l'hypothèse où il émargerait éventuellement au chômage au terme de la période couverte par l'indemnité de rupture et ce jusqu'au 31 décembre de l'année de la rupture. Ainsi, l'ONEm ne prélèvera pas en décembre les jours de vacances non pris. A signaler qu'il n'est pas besoin de partir pour déclarer à l'ONEm que les vacances ont été épuisées au cours de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Exemple : Rupture de contrat le 1er février. Préavis théorique de 9 mois, couvert par une indemnité de rupture jusqu'au 31 octobre. Chômage à partir du 1er novembre, et pendant tout le mois de décembre.

Le travailleur a droit à 20 jours de vacances. Il a donc tout intérêt à mentionner qu'il les a pris entre le 1er juillet et le 31 octobre. A défaut, l'ONEm considérera d'office, en application de la législation sur le chômage, que les vacances n'ont pas été épuisées avant le 31 décembre, et qu'aucune allocation de chômage n'est due pour ce mois.

Claude Pynaert

NB : Nous n'avons pu aborder la question du calcul du simple et double pécule de vacances, ce thème méritant à lui seul une troisième partie. Nous y reviendrons à l'occasion d'une autre chronique. Pour celles et ceux qui nourrissent un doute quant à l'exactitude du montant de leur pécule, ils peuvent bien entendu s'adresser auprès de leur secrétariat régional CNE-GNC.

Vacances, j'oublie rien ! Partie 1/1

Retrouvez la première partie de cette chronique, consacrée au régime ordinaire des vacances annuelles, dans le Droit de l'Employé de mai 2013.



Lors de la manifestation CSC-FGTB du 6 juin, la CNE et la LBC invitent les participants à renverser des mannequins représentant Monica De Coninck, Pieter Tiemmermans (FEB) et deux patrons.

Statuts ouvrier-employé : au cœur de la bataille

Au moment-même où nous écrivons ces lignes, la ministre de l'Emploi Monica De Coninck reçoit les interlocuteurs sociaux représentant syndicats et patronat. Avec, dans ses mains, un dossier potentiellement explosif : une proposition d'harmonisation des statuts ouvrier-employé, attendue de pied ferme au lendemain de la manifestation nationale CSC-FGTB.

Comme toutes les organisations syndicales, la CNE est dans l'expectative ce vendredi après-midi. Sites d'info, réseaux sociaux, contacts internes... nous scrutons le moindre signe qui émanerait du Lambermont, où les discussions se déroulent.

Il faut dire que les tensions accumulées ces dernières semaines, dans un dossier vieux de plusieurs décennies, mettent les nerfs à vif. Les sorties médiatiques de la FEB et autres fédérations patronales, ainsi que les informations plus ou moins démenties autour des pistes que suivrait le gouvernement, ont affûté notre inquiétude.

En premier lieu sur le nouveau régime de licenciement souhaité par les employeurs : une durée de préavis ultra courte, de quelques semaines pour tous les travailleurs. Si le gouvernement cédait sur ce point, il signerait une régression sociale sans précédent. Cette mesure signifierait en effet une grosse perte pour les employés, qui bénéficient aujourd'hui d'une bonne protection contre le licenciement, mais également pour les ouvriers, qui verraient s'envoler l'espoir d'être eux aussi mieux protégés. Car, faut-il le rappeler, le premier rôle du préavis, c'est

d'obliger l'employeur à explorer toutes les alternatives avant de virer quelqu'un. Plus le licenciement coûte cher, plus l'employeur réfléchit.

Plus saugrenue au premier abord, l'idée de permettre aux employeurs de licencier encore plus facilement s'ils « prouvent des efforts de formation » rejoint elle aussi la thèse patronale. De manière très hypocrite, la FEB prétend que l'essentiel est d'aider les travailleurs licenciés à retrouver un job et qu'il suffit donc de les former avant de les virer ou de les accompagner après. En réalité, il s'agit d'obtenir en échange une durée de préavis très courte et de faire payer ces efforts de formation par la Sécu et donc les travailleurs eux-mêmes.

On a également souvent entendu parler du « cliquet ». Ce système peut être interprété dans les deux sens : les droits des travailleurs engagés avant la mise en œuvre du nouveau statut seraient acquis, mais les discriminations aussi : en matière de préavis, par exemple, les ouvriers engagés avant le nouveau statut risquent de voir leur ancienneté revenir à zéro au jour J et donc de rester avec un préavis très désavantageux. Sans oublier que cette stratégie vise uniquement

à désolidariser les travailleurs. En promettant aux engagés d'aujourd'hui qu'on ne touchera pas à leurs acquis, on espère qu'ils oublient que les futurs travailleurs sont leurs enfants ou eux-mêmes, quand ils changent de job !

Quant au jour de carence (le premier jour de maladie non indemnisé pour les ouvriers), sa suppression pure et simple ne semble pas acquise, alors qu'il ne concerne déjà plus qu'une minorité. De nombreux ouvriers ont déjà négocié sa suppression, en échange de contreparties, et plus personne aujourd'hui ne peut tolérer que le premier jour de maladie soit payé par le travailleur.

C'est dans ce contexte que la CNE se mobilise depuis plusieurs mois avec, comme dernières actions en date, l'envahissement du SPF Emploi le 3 juin et la manifestation nationale CSC-FGTB le 6. Chaque fois, nos revendications sont les mêmes. **Toutes les discriminations entre les ouvriers et les employés doivent disparaître. L'harmonisation doit se faire vers le haut, pour un Meilleur Statut Commun. Le préavis de licenciement doit être payé par l'employeur. Les futurs travailleurs ne peuvent pas être sacrifiés !** Quatre principes de base, qui reflètent la position défendue par la CSC depuis 2003.

15H38. Les interlocuteurs sociaux quittent le Lambermont. Dans leurs mains, 12 questions auxquelles ils doivent répondre avant de revoir le gouvernement. Nous n'en saurons pas plus sur la bombe de Monica De Coninck avant lundi. Mais nous savons comment la désamorcer... ou l'activer.

Julie Coumont

Le gouvernement bloquera-t-il les salaires **pour toujours** ?

La question semble provocante. Pourtant, cette réalité pourrait se profiler à l'horizon. En effet, le gouvernement a décidé de revoir la loi qui régit la fixation des salaires et leur négociation collective. Pas dans le bon sens, malheureusement.

En Belgique, la négociation collective des salaires est encadrée par la fameuse « loi de 1996 » sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité. En novembre 2012, le gouvernement Di Rupo a décidé de la modifier. Depuis, il n'a cessé de répéter qu'il travaillait dans une période difficile. Oui, mais l'effort va dans un seul sens et contre les travailleurs : le gel des salaires est une réalité pour 2013-2014. Il le sera peut-être aussi pour les années suivantes ...

La loi de 1996 ou la machine à geler les salaires

Les fiches de salaires le montreront : pour ces deux prochaines années, il n'y aura pas d'augmentation. A part l'indexation des salaires et la progression barémique, rien à se mettre sous la dent. Le pire est que l'indexation des salaires et la progression barémique ne sont pas des augmentations, au sens de l'amélioration du pouvoir d'achat.

Dans le premier cas, ce n'est qu'une adaptation partielle des salaires au coût de la vie : le salaire augmente oui, mais le coût de la vie aussi. Dans le second cas, c'est un choix qui a été fait pour les employés de répartir les salaires sur l'ensemble de la carrière, en les faisant croître de manière linéaire. Le tableau est donc assez sombre : les salaires sont gelés. Comment en est-on arrivé là ? Voici un petit résumé de ce qui est prévu dans la loi de 1996.

Tous les deux ans, lors des négociations de l'Accord interprofessionnel (AIP), syndicats et patronats négocient, entre autres choses, la marge disponible pour augmenter les salaires : c'est la norme salariale. Cette norme est établie sur base de l'évolution des salaires dans les pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas). Toutes les entreprises du secteur privé sont alors obligées d'appliquer ce minimum. Ensuite, dans chaque secteur puis chaque entreprise, les syndicats tentent d'obtenir mieux que la norme de base, en

négociant avec les employeurs. Ce mode de fonctionnement fait partie de la liberté que le gouvernement laisse aux syndicats et patrons : c'est la négociation collective.

Le problème actuel est le suivant : le gouvernement n'a pas laissé les interlocuteurs sociaux négocier. En décidant d'une norme impérative (qui s'impose donc) de 0, il a purement et simplement gelé les salaires pour 2013-2014. Les raisons invoquées sont toujours les mêmes : il faut faire des efforts en cette période de crise et il faut réduire l'écart salarial avec nos voisins. Cette politique porte un nom : l'austérité. Et non seulement, cela ne fonctionne pas (certaines grandes organisations commencent à s'en rendre compte), mais en plus, geler les salaires est une attaque uniquement ciblée contre les travailleurs. Ce sont encore eux qui paient la crise.

La réforme de la loi de 1996 ou les salaires en période glaciaire

Alors, comment le gouvernement compte-t-il faire payer les travailleurs au-delà de 2014 ? Réponse : en réformant cette loi de 1996 et en limitant les possibilités de négocier la norme salariale. La nouvelle mouture de la loi est en discussion. Mais le gouvernement a la volonté de s'assurer que les salaires soient mieux cadencés. Par exemple, en étant certain que les salaires en Belgique n'augmentent pas plus que ce qui avait été prévu dans la norme. Prenons un exemple concret : syndicats et patronat décident que les salaires augmenteront de 4% car sur base des prévisions, nos voisins vont aussi augmenter leurs salaires de 4%. Si on se trompe dans les prévisions et que l'écart salarial grandit, le gouvernement interviendrait de manière prolongée jusqu'à que l'écart ait disparu. Ainsi, le gouvernement souhaite renforcer la loi de 1996 de manière à ce que la négociation collective débouche difficilement sur des augmentations salariales. C'est cela le programme d'austérité caché du gouvernement Di Rupo : faire entrer les salaires dans une période glaciaire.

Nabil Sheikh Hassan



Nos élus pris en flagrant déni de démocratie

Le 5 juin, la commission des relations extérieures de la Chambre a rejeté la demande d'audition des syndicats concernant la ratification du Pacte budgétaire européen ou TSCG, qui instaure l'austérité à perpétuité. Ainsi, jusqu'à présent, nos élus appliquent la stratégie du catimini.

Nous réclamons, avec d'autres mouvements sociaux et citoyens réunis au sein de l'Alter Summit, un débat démocratique sur ce traité depuis des mois : après les actions au Sénat et au Parlement wallon, quatre représentants de partis avaient finalement accepté d'expliquer leur position et d'en débattre le mardi 4 juin. Marie Arena pour le PS et Richard Miller pour le MR avaient tous les deux déjà voté pour la ratification du traité au Sénat. L'ECOLO Georges Gilkinet se prononcera à la Chambre et Antoine Tanzilli, qui représentait le CDH, votera au Parlement wallon. Particulièrement tendu, le débat a révélé non seulement des divergences entre les quatre partis, mais surtout un sérieux manque d'arguments de fond que dissimulait mal un malaise unanime côté politique. Cet échange s'était donc clôturé sur une demande explicite de la CSC francophone et de la FGTB wallonne : être auditionnés par la Commission des relations extérieures de la Chambre dès les discussions sur la ratification du traité et non pas lorsqu'il sera trop tard, une fois le traité ratifié.

Une audition « superflue » et « démagogique »

Introduite par le député Georges Gilkinet au nom d'ECOLO-Groen, la demande d'audition a finalement été refusée par les autres partis. Les libéraux flamands et francophones l'ont directement rejetée, estimant qu'une audition des syndicats serait « superflue et qu'on a déjà assez perdu de temps » dans le processus de ratification du traité. De son côté, le PS a joué sur la confusion entre les niveaux européen et belge pour affirmer que les dispositions du traité sont « déjà en vigueur » et que ne pas avoir accès au Mécanisme européen de stabilité (le MES) en cas de besoin serait catastrophique. Or, non seulement le TSCG n'est pas encore en vigueur en Belgique, mais en plus c'est justement sa ratification qui amènerait la Belgique à avoir un jour besoin de cette aide : tous les

économistes reconnaissent aujourd'hui que l'austérité ne mène qu'à une augmentation de la dette et que la situation des pays qui l'appliquent s'empire. La position du PS, qui dit préférer ouvrir le dialogue au stade de la transposition du traité, n'est pas sérieuse. Nous avons analysé et retourné les soi-disant marges de manœuvre du traité dans tous les sens. Conclusion : gauchiser ce traité est juridiquement impossible. Quant au CDH, dont le député wallon Antoine Tanzilli a d'ailleurs affirmé qu'« il ne faut pas attendre de miracle de la transposition du traité, ni mentir aux gens », il a estimé en commission de la Chambre que « la demande d'auditionner les syndicats est démagogique » et que « le débat autour de la ratification du TSCG est suffisamment passé dans les médias » !

Pas d'affiche rouge sur les réverbères

Rien ne justifie cet empressement des parlementaires à ratifier le traité, si ce n'est la peur du débat lui-même. En effet, la Belgique a jusqu'au 31 décembre 2013 pour ratifier et transposer, le cas échéant, le TSCG. Voter pour ou contre la ratification peut donc largement se faire jusqu'en automne, ce qui permettrait le débat démocratique sur un enjeu tout aussi démocratique : « Lorsqu'un voisin veut agrandir sa véranda, une affiche rouge sur tous les réverbères de la rue signale une enquête publique de 6 semaines, mais lorsque les parlementaires s'apprêtent à changer toute l'architecture démocratique de notre pays, personne n'est prévenu, personne n'est consulté ! ». Car si le TSCG est ratifié par la Belgique, nos élus eux-mêmes n'auront plus qu'un rôle d'exécutants de la politique de la Commission

européenne¹.

Le projet de loi a donc été voté en commission de la Chambre ce 5 juin, sans avoir entendu les syndicats. Le vote en séance plénière, quant à lui, pourrait avoir lieu la semaine du 17 juin. Reste encore le vote des parlements régionaux. Il faut en effet que chacune des 7 assemblées de notre pays vote « oui » pour que la Belgique ratifie le TSCG. Nous continuons donc à mettre la pression sur nos élus : « Si ces femmes et ces hommes prennent la responsabilité de sacrifier ceux qu'ils sont censés représenter, il sera alors de notre responsabilité de dénoncer leur geste. Nous ne donnerons pas de consigne de vote en 2014, mais nous faisons confiance à nos affiliés pour s'en souvenir le moment venu », a prévenu Felipe Van Keirsbilck. « Aujourd'hui, deux chiffres augmentent en Europe. Le taux de suicides et la vente de Ferrari. Ce n'est pas l'austérité qui nous fera sortir de cette crise, mais une juste répartition des richesses. » La mobilisation continue.

Julie Coumont

1. Voir notre article « L'Europe et la Belgique n'ont jamais été aussi proches... du gouffre ? » dans le Droit de l'Employé de mars 2013.

Très vite mal à l'aise, Georges Gilkinet, Richard Miller, Marie Arena et Antoine Tanzilli n'ont pas convaincu la salle.





Premier Sommet alternatif à Athènes

Que le berceau de la démocratie n'en soit pas le tombeau

180 organisations et associations citoyennes, syndicales et féministes, originaires de 20 pays européens, se sont retrouvées ces 7 et 8 juin à Athènes pour participer au premier Sommet alternatif. Objectif : créer un rapport de force pour imposer des alternatives aux politiques d'austérité actuelles. C'est un pas en avant considérable par rapport aux forums sociaux.

La délégation belge, dont une quarantaine de militant-e-s et permanent-e-s CNE-CSC, a préparé, participé et contribué activement à la réalisation de cet événement. 15 assemblées se sont tenues sur ces deux jours, abordant des thèmes aussi variés que l'éducation, les soins de santé, les migrations, le droit au logement, les droits sociaux et du travail, les biens communs, les services publics, l'écologie, la gouvernance économique, la dette, les banques, les paradis fiscaux, les initiatives de solidarité contre l'austérité...

C'est l'assemblée féministe qui a ouvert l'Alter Summit. Tout un symbole : les femmes sont les premières victimes des mesures d'austérité imposées par la troïka car réduire les dépenses de l'Etat veut dire moins d'offres de services publics et moins d'emplois dans ce secteur particulièrement féminisé. La question de l'égalité homme/femme est plus que jamais primordiale et intégrée dans toutes les revendications portées par l'Alter Summit.

Moment fort de cet événement : la présentation du Manifeste des peuples, retransmise en direct et en streaming. Quatre thèmes principaux y sont déclinés en revendications communes et urgentes reconnues par tous pour créer une Europe démocratique, sociale, écologiste et féministe :

1. En finir avec l'esclavage de la dette.
2. Pour une Europe écologique et sociale : stop à l'austérité !
3. Des droits pour toutes et tous : non à la précarité et à la pauvreté !
4. Pour la démocratie économique : les banques au service de l'intérêt général.

Les assemblées ont produit des pistes d'actions communes européennes que nous mettrons en œuvre de façon coordonnée au sein de chaque pays.

En clôture du sommet, la manifestation dans les rues d'Athènes a permis de faire entendre notre volonté de changement : *Another Europe Now !*, mais aussi de clamer notre solidarité avec le peuple grec et tous les peuples.

A Athènes, capitale du berceau de la démocratie, nous avons constaté les dégâts sociaux et environnementaux causés par les mesures drastiques, inhumaines, indignes imposées par la troïka. De même, les témoignages des participants grecs à propos des difficultés qu'ils vivent au quotidien tant sur le plan professionnel que familial, sanitaire, économique ou syndical, nous ont émus et donné la chair de poule.

Tout cela ne reflète en rien l'idéal européen. Tous les pays européens subissent, l'un après l'autre, les mêmes attaques sociales qui détruisent des vies, les mêmes remises en cause des droits fondamentaux, voire des atteintes à la démocratie.

L'Alter Summit à Athènes était la toute première expérience concrète, elle se révèle être l'espoir d'un réel mouvement européen. Les organisations syndicales, les mouvements sociaux, les citoyens, pensent qu'il est possible d'y arriver. Nos intimes convictions en sortent renforcées. Plus que jamais, nous croyons que l'austérité est le problème, pas la solution ! Les alternatives existent, elles

sont réalistes et réalisables. Nous devons les porter partout où nous sommes, pour que le plus grand nombre de citoyens y adhèrent. Par notre engagement, nous devons nous unir pour créer le rapport de force qui nous permettra de mener les luttes communes pour changer l'Europe en une belle Europe, une Europe sociale, humaine et solidaire.

L'Alter Summit, prélude à un printemps des peuples ? L'avenir nous dira si nous avons raison d'y croire!

Brigitte Streel



« Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens engagés et réfléchis est capable de changer le monde. En réalité, c'est toujours ce qui s'est passé. » Margaret Mead, anthropologue américaine.

L'appel à un sommet alternatif a été lancé en mars 2012 dans la continuation des forums sociaux européens (FSE) et mondiaux (FSM) et de la Joint Social Conférence (JSF).

Le lancement officiel de l'Alter Summit a eu lieu en novembre 2012 à l'occasion de Firenze 10+10, rassemblement organisé dix ans après le premier forum social européen de Florence. Plus d'info sur www.altersummit.eu !

Verre brisé... verts mobilisés

Après la marche de solidarité avec les travailleurs de Sékurit du 8 mai à Auvelais, les travailleurs du verre manifestaient ce 4 juin en front commun syndical dans le quartier européen à Bruxelles pour défendre l'emploi dans leur secteur.

L'hémorragie de ces derniers mois est inquiétante (voir encadré) et l'avenir incertain : 150 travailleurs sont en chômage économique chez Saint-Gobain et la direction de Sékurit, entreprise spécialisée dans les pare-brises qui emploie près de 270 travailleurs, a annoncé sa fermeture. Des menaces pèsent également sur certaines usines du groupe AGC, celle de Roux par exemple, qui produit le verre pour le solaire.

Si l'emploi n'atteignait plus ces dernières années les niveaux d'après-guerre (20.500 travailleurs en 1947), il s'était quand même stabilisé entre 8.000 et 8.500 travailleurs. Pour 2012 et 2013, le bilan sera négatif. Les raisons invoquées sont multiples et cumulatives. La concurrence des pays asiatiques, d'Europe de l'Est et du bassin méditerranéen, où le coût salarial est moindre, est une réalité. Mais c'est surtout la baisse de la demande des sec-

teurs de l'automobile et de la construction qui explique ces pertes d'emplois.

En manifestant ensemble, ouvriers et employés ont voulu interpeller la Commission européenne sur sa politique industrielle, obtenir des garanties d'avenir pour l'industrie verrière et un soutien aux régions en reconversion. La lutte contre le dumping social est essentielle, mais ne dédouane pas les entreprises de toute responsabilité : elles doivent assumer leur responsabilité sociale.

En Belgique, l'industrie du verre est une tradition, mais surtout un savoir-faire à préserver. Le secteur a déjà connu de nouvelles évolutions, grâce à la reconversion vers des produits spécifiques et porteurs, tels la production de panneaux photovoltaïques. L'enjeu est désormais le développement de nouveaux produits à haute valeur technolo-

gique, (verre super isolant, verre ultra mince pour tablette, GSM...), de nouveaux procédés de fabrication et de nouvelles applications, ainsi que la valorisation du recyclage du verre. En Wallonie, les acteurs politiques et les interlocuteurs sociaux y travaillent.

Claude Lambrechts

Pertes d'emplois dans le secteur du verre ces derniers mois

Licenciements :

- 101 AGC Zeebrugge
- 178 AGC Moustier
- 55 AGC Headquarters Boitsfort
- 150 Durobor Soignies

Fermetures :

- 150 Emgo Lommel
- 88 Techniver à Jemeppe-sur-Sambre
- 23 Sadeco Herentals

Personnel des ambassades

L'esclavage, c'est fini !

« Je suis arrivée en Belgique en 2005 pour garder des enfants. En plus de m'occuper d'eux, je devais faire les courses, le ménage, les repas, la lessive. Je n'avais pas de chambre pour moi et devais dormir avec les enfants ou dans le salon. Le weekend, je devais rester avec eux. Même quand j'étais malade, je devais travailler. On me disait que je n'avais pas le droit d'être malade. Je gagnais 150 euros par mois. On m'avait promis de me fournir des papiers en Belgique. Après quelque temps, j'ai réalisé que l'on ne faisait rien et j'ai contacté une organisation de défense des étrangers. Mon patron m'avait suivie et a voulu entrer de force là où j'étais pour faire mon dossier. En juin 2008, j'ai reçu l'ordre de quitter le territoire mais j'ai trouvé une association qui pouvait m'aider et j'ai enfin quitté la

maison où je travaillais. »

Travail non déclaré, horaires insupportables, salaires de misère et manque total de respect... derrière les belles façades des ambassades, les conditions de travail du personnel des missions diplomatiques est parfois proche de l'esclavage. C'est pour répondre à des centaines de témoignages comme celui-là que la CNE, la LBC et le SETCa-BBTK réunissent leurs forces depuis un an et demi. Née fin 2011, l'intersyndicale des travailleurs des missions diplomatiques et organisations internationales s'était fixé comme premier objectif de créer un lieu pour défendre ces travailleurs. C'est désormais chose faite : fin mai, une circulaire des ministres de l'Emploi et des Affaires étrangères a entériné la création d'une commission de bons offices

(CBO). Cette commission a trois missions. Tout d'abord, résoudre à l'amiable et au cas par cas les différends entre le personnel et les employeurs des ambassades, avant de recourir au tribunal du travail. Dans ces négociations, c'est l'intersyndicale qui défendra les travailleurs. Ensuite, rédiger un code de bonne conduite pour les employeurs, notamment en matière de régularisation du travail au noir et de cotisations sociales. Enfin, créer un statut sur mesure pour les travailleurs de ce secteur, afin de leur garantir des droits fondamentaux comme le salaire minimum et l'index, les congés ou le remboursement des frais de déplacement. La première réunion de la CBO est prévue le 27 juin. Avec du pain sur la planche : des dizaines de dossiers sont déjà prêts à être examinés ! Plus d'infos auprès de fabrice.epis@acv-csc.be. Vous connaissez un-e travailleur-se de ce secteur ? Passez-lui le message !

Julie Coumont



Le jour de la manifestation, la Commission européenne annonçait une surtaxe sur les importations de panneaux solaires chinois pour lutter contre le dumping social.

La CNE passera outre le blocage des salaires

Ainsi donc notre gouvernement cède aux sirènes patronales et interdit la négociation collective pour de meilleurs salaires au nom de la compétitivité ! Dans le Commerce, en front commun, nous avons décidé de passer outre parce que non seulement ce raisonnement ne tient pas la route, mais en plus il met le secteur en danger et menace le personnel.



Une baisse de la consommation se reporte systématiquement sur le personnel du Commerce, qui voit ses conditions de travail se détériorer.

L'austérité imposée aux pays européens est suicidaire. Les pays du sud connaissent une réduction drastique des salaires et des pensions et une augmentation importante du chômage. En Belgique, nous n'en sommes pas encore là, mais ce sont les chômeurs (surtout les jeunes et les femmes), c'est-à-dire les plus fragilisés, qui font les frais du redressement budgétaire. On constate en parallèle que le niveau de l'épargne n'a jamais été aussi élevé, ce qui traduit habituellement une peur du lendemain et une baisse de la consommation.

Le personnel du secteur Commerce sera inévitablement confronté à une compétition entre les enseignes pour contenir les prix et risque d'en faire les frais, avec une nouvelle détérioration des conditions de travail.

En Allemagne aussi, comme le prouve le témoignage ci-dessous, les travailleurs du Commerce sont soumis au chantage et refusent la fatalité.

« Dans le secteur du commerce de détail également, des milliers de salariés se battent pour obtenir des salaires décents garantis par des conventions collectives. Au cours de ces derniers jours, plusieurs milliers de travailleurs ont cessé le travail. Une fois encore, ver.di (puissante organisation syndicale allemande nldr) a appelé à la grève d'avertissement dans les Länder de Bavière, du Bade-Wurtemberg, de Hesse, de Rhénanie du Nord-Westphalie et de Saxe. Dans plusieurs villes, notamment à Munich, à Nuremberg, à Stuttgart, à Mannheim, à Darmstadt, à Essen et à Düsseldorf, il y a eu des manifestations et des rassemblements de grévistes. Les travailleurs réclament une augmentation de salaire tangible à l'approche des prochaines négociations salariales. (...) « Au terme des premières négociations dans huit Länder, nous avons la confirmation que ce que les employeurs essaient de nous vendre sous le vocable attrayant de modernisation n'est en réalité rien d'autre qu'une détérioration drastique

des conditions de travail de quelque trois millions de travailleurs », nous explique Stefanie Nutzenberger. »¹

«Je sens la colère grandir»

Permanente CNE du Commerce depuis 27 ans, je serai pensionnée dès le 1er août de cette année. Je connais donc bien le secteur. J'ai vu son expansion et sa transformation profonde. La grande distribution s'est imposée en chassant les épiceries, les boucheries, les boulangeries des villes et des villages. Aujourd'hui, c'est elle qui détient les magasins de proximité à travers la franchise. Complètement internationalisées, les chaînes se restructurent à partir de décisions prises hors périmètre belge pour le malheur des travailleurs ou plutôt des travailleuses. Le temps partiel réservé aux femmes a explosé. Les conditions de travail se sont détériorées entre polyvalence et flexibilité.

Heureusement l'action syndicale, soutenue par un personnel fortement syndiqué et courageux, a permis la négociation de contreparties, mais nous sommes loin du compte. Alors quand on nous impose un blocage total des salaires de ces emplois qui ne permettent pas de vivre, je sens la colère grandir ! Et quand les employeurs se défendent auprès du personnel comme s'ils n'avaient rien demandé, je me dis qu'ils ne comprennent vraiment qu'une seule chose : la rupture de paix sociale, c'est-à-dire la grève qui met en péril le bénéfice des actionnaires.

Je profite de l'occasion qui m'est donnée de vous remercier une fois encore pour votre mobilisation le 25 avril dernier. Comeos, l'organisation patronale de la distribution, a déploré les pertes importantes de chiffres d'affaires : c'est là une reconnaissance de votre pouvoir réel lorsque vous décidez que « trop c'est trop ».

Les négociations démarreront en septembre. Ils n'ont qu'à bien se tenir !

Irène Pêtre

¹ Fabrice Warneck, Head of Operations and Commerce sector.

Au Québec, les crèches publiques relancent l'économie

En avril dernier, la CNE était invitée à un colloque québécois sur les enjeux syndicaux de la petite enfance. Si l'objectif premier était de comparer les statuts des accueillantes belges et québécoises, c'est surtout l'expérience des services de garde à contribution réduite que la CNE a ramené dans ses valises. En ces temps « austères », l'initiative est inspirante... Lisez donc !

Organisé par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le « Rendez-vous CSQ de la petite enfance » rassemblait acteurs du secteur, politiques et universitaires pour faire le point. C'était l'occasion, entre autres, d'évaluer les services de garde à contribution réduite mis en place dans les milieux d'accueil subventionnés de la province du Québec. Ces services couvrent la grande majorité des places d'accueil (autrement dit : il y a très peu de milieux d'accueil « à but lucratif »). Dans ce système, les places coûtent un même bas prix pour tout le monde, indépendamment du revenu des parents : 5€ la journée ! Depuis qu'il a été mis en place, la fréquentation des milieux d'accueil a explosé, passant de 19 à 51% ! Un enfant sur deux en âge d'aller en crèche ou chez la gardienne, y va. Or, on a déjà souvent démontré combien la fréquentation des milieux d'accueil est, en donnant à tous les enfants les mêmes bases pour leur développement, une condition de l'égalité des chances tant à l'école que dans la société en général.

La province du Québec doit être riche, pensez-vous, pour pouvoir tenir le cap

d'une telle mesure. Eh bien, c'est là que ça devient très intéressant : cette mesure n'a rien coûté à l'État. On peut même dire que ça lui a « rapporté ». En plus d'avoir fait

chuter les taux de pauvreté et bondir le taux d'emploi des femmes, faisant par-là avancer leurs droits... Mais comment donc est-ce possible ? La clé de cette intrigue, ce sont justement ces dernières : les femmes. Reprenons. Le gouvernement québécois met en place ce système et ouvre de plus en plus de places d'accueil. Faire garder son enfant

coûte dès lors beaucoup moins, ce qui encourage les mères qui ne travaillaient pas à mettre leur enfant en milieu d'accueil et à entrer sur le marché du

travail. Elles le font massivement. Selon une estimation de Luc Godbout (fiscaliste à l'université de Sherbrooke), en 2008, il y aurait eu 69.700 femmes en plus sur le mar-

ché de l'emploi grâce à ce nouveau système d'accueil. Sur une quinzaine d'années, c'est carrément 1 femme sur 10 en plus, alors que dans les autres provinces où cela n'est pas appliqué, il n'y a eu qu'une très légère augmentation. Par ailleurs, il s'agit d'une conséquence durable. On constate en effet que ces femmes restent par la suite sur le marché du travail.

Qui dit plus d'emplois, dit plus de revenus : voilà qui explique que le taux de pauvreté des familles monoparentales avec de jeunes enfants ait baissé de 43% ! Et qui dit plus de revenus dit aussi plus d'argent dans les caisses de l'État via les impôts. Tant et si bien qu'en ayant investi 755 millions d'euros dans ce programme, les gouvernements provincial et fédéral en voient revenir 1436 millions ! A vous de faire le calcul... Qui a dit que le Non Marchand était une charge pour l'État ?

Enfin, l'étude a aussi calculé que ce programme et ses conséquences en termes d'intégration des femmes au marché du travail génèrent sur une année environ 3,7 milliards d'euros. Si la rentabilité et la production de richesse ne sont pas des objectifs du Non Marchand, cette expérience prouve encore une fois que la relance passera par le Non Marchand, et que ce n'est pas en coupant dans les budgets publics que l'on peut la construire. A l'heure d'un manque criant de places d'accueil pour la petite enfance dans notre pays (en Belgique francophone, seulement 1 enfant sur 5 fréquente un milieu d'accueil subventionné), espérons que l'exemple de nos cousins québécois en inspirera plus d'un.



Au Québec, 1 enfant sur 2 en âge d'aller en crèche ou chez une gardienne y va... contre 1 enfant sur 5 en Belgique francophone.

Si vous voulez en savoir plus à propos de cette expérience et du colloque, rendez-vous sur notre site www.cne-gnc.be/non-marchand

Indexations

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

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

Tout savoir sur l'index

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

N° CP*	Juin 2013
202	Commerce de détail alimentaire Salaires précédents x 1,01 (sal. bar. et effect.).
313	Pharmacies et offices de tarification Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
315.02	Compagnies aériennes Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	Industrie du gaz et de l'électricité Salaires précédents x 1,001662 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,2052 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,001662 ou traitements de base janvier 2012 (les nouveaux statuts) x 1,2052 (sal. bar.).

Augmentations conventionnelles

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

N° CP*	Juin 2013
202	Commerce de détail alimentaire
218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés
311	Grandes entreprises de vente au détail
312	Grands magasins
321	Grossistes-répartiteurs de médicaments Payement annuel d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR à tous les travailleurs à temps plein. Période de référence du 01.06.2012 jusqu'au 31.05.2013. (sauf accord d'entreprise de transformation en un avantage équivalent)

Offres d'emploi

La CSC Liège Huy Waremme constitue une réserve de recrutement

Pour les besoins de son Service Juridique, la CSC Liège Huy Waremme va procéder à des examens pour la constitution d'une réserve de recrutement, en vue de contrats de remplacement, de juristes titulaires d'un master en droit (une spécialisation en droit social constitue un atout).

Le-a candidat-e doit répondre aux conditions suivantes :

- Adhérer aux valeurs de la CSC et du MOC et en être membre ou s'engager à le devenir.
- Être capable de travailler sur matériel informatique / bureau-tique.
- Capacité d'accueil et de travail en équipe en vue de la réalisation d'objectifs tant juridiques que syndicaux.
- Le fait d'habiter le territoire de la Fédération et de disposer d'un véhicule sont des atouts.

Les candidatures (lettre manuscrite accompagnée d'un curriculum vitae mentionnant également adresse mail et GSM) doivent parvenir à Mr. Jean-Marc Namotte - Secrétaire fédéral de la CSC Liège Huy Waremme - Boulevard Saucy 10 - 4020 Liège pour le 28 juin 2013 à 12 H au plus tard.

L'examen écrit aura lieu le 3 juillet 2013 de 9 H à 12 H.

La CSC Mons - La Louvière recrute des permanents propagandistes interprofessionnels

Fonction

Animation et développement de l'action syndicale

Profil

- Intérêt pour le monde du travail et de l'entreprise
- Connaissance des matières socio-économiques
- Capacités de lecture, de synthèse et de rédaction de gestion administrative, de gérer des projets et mener des campagnes d'information, de communication
- Qualité d'animateur - Esprit d'équipe, créativité
- Avoir une connaissance de base en législation sociale est un atout

Conditions

- Adhérer, connaître les valeurs de la CSC et du MOC
- Savoir s'intégrer dans une équipe
- Une expérience dans une organisation de jeunesse, sociale ou d'éducation permanente est un atout.
- Disponibilité en soirée et le Week-end
- Résistance au stress
- Être en possession d'un permis de conduire B
- Maîtriser les nouveaux moyens de communication
- Connaissance des logiciels les plus utilisés
- La connaissance de la deuxième langue nationale et de l'anglais est un atout

Les candidatures écrites doivent parvenir par courrier ou par mail (larrigo@acv-csc.be) avant le 13 juin 2013 à Monsieur Jean-Marc Urbain - Secrétaire Fédéral CSC - Rue Claude de Bettignies 10-12 - 7000 Mons

Veillez prévoir que l'épreuve écrite aura lieu le 18/06/2013 au siège de la fédération (Un courrier vous sera envoyé). En cas de réussite, une épreuve orale sera programmée le 03 juillet 2013.

Carton rouge

Nous nous sommes invités au Parlement ce mercredi 5 juin.
Et nous y avons assisté à un scandale inouï.

Accrochée à un réverbère, devant chez moi, il y a une affiche rouge, informant les habitants du quartier : un voisin envisage d'élargir sa véranda ; nous avons le droit d'aller consulter le plan, accompagnés éventuellement d'un architecte. Tel jour il y aura une audition, tous nos commentaires pourront y être entendus, et l'auteur du projet devra se justifier s'il risque de porter préjudice à un des voisins. A-t-il des arguments solides pour défendre son projet ? Sinon, l'urbanisme le recalera. Et si j'estime que la commission communale n'a pas correctement tenu compte de mes critiques, je peux même faire un recours à la Région.

Une véranda, ce n'est qu'une véranda, mais la démocratie a ses exigences...

*

Ce mardi 4 juin, la CSC et la FGTB (et la plate-forme belge pour l'Alter Summit) avaient invité les partis francophones présents au Parlement à venir exposer et justifier leur position sur le « Pacte budgétaire », aussi connu sous le doux nom de « traité Merkozy ». Un traité qui, aux propres dires de Madame Merkel, imposerait aux pays qui l'adopteront « l'austérité pour toujours » (voir « En savoir plus et débattre ») ; un traité qui demande que les orientations néolibérales de la Commission, dont on voit les brillants résultats en Grèce, en Espagne, au Portugal, soient gravées dans la Constitution des Etats-membres (ou dans un texte de nature constitutionnelle).

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les représentants de ces 4 partis (le FDF ne s'était pas déplacé) étaient très mal à l'aise. Ils n'étaient d'accord sur rien, abondaient en déclarations émouvantes contre l'austérité, reconnaissaient que ce traité ne résoudrait rien et posait des problèmes fondamentaux ... mais concluaient en fin de compte, avec une touchante unanimité, qu'ils voteraient « oui » à la ratification... A la curieuse exception d'ECOLO, qui tentait d'expliquer l'inexplicable, à savoir qu'ils voteraient « non » au Parlement fédéral... mais « oui » aux parlements régionaux de Wallonie et Bruxelles. Total : personne ne s'opposera vraiment à ce mortel traité.

Nous sommes, paraît-il, en démocratie. Chaque député, y compris les 4 qui ont eu le courage de se présenter à notre débat, a le droit d'avoir ses opinions. Y compris de soutenir (fût-ce avec des grimaces de dégoût...) un traité que tous les syndicats européens, tous les économistes critiques, toutes les ONG, et même les économistes libéraux honnêtes (il y en a) décrivent comme une monstruosité absolue. Mais il y a quand même deux choses que nous sommes en droit d'exiger de nos élus. La première est la cohérence. Passons sur le MR : défendre un traité austéritaire, anti-salaires, anti-services publics et anti-social est cohérent avec la ligne de ce parti qui, de réformes fiscales en « intérêts notionnels », défend avec constance l'intérêt des grandes fortunes et des multinationales. Mais les autres ?

La même semaine, on a pu lire dans la presse une pleine page du sénateur Francis Delpérée (CDH) qui expliquait la violation grave des principes de démocratie qu'un tel traité implique. Ce qui ne l'a pas empêché de signer, « par discipline de parti ». Le lendemain, le président du PS publiait un appel à donner un autre cap à l'Europe, à

refuser l'Europe de l'austérité. Ce qui n'empêchera pas les députés PS (après les sénateurs) de voter « oui » à Merkozy. Quant au vote d'ECOLO, il a été, au niveau fédéral, cohérent avec le discours de ce parti... Mais tout porte à croire que la position inverse sera adoptée dans les parlements où Ecolo fait partie de la majorité... Aucun des partis qui prétendent (même timidement, et comme honteusement) défendre encore les intérêts des travailleurs, des ouvriers, des employés, des cadres, ne fera ce qu'il dit qu'il faudrait faire. Cela mériterait au minimum, croyons-nous, un carton jaune.

*

Mais il y a plus grave. La seconde chose qu'on peut attendre de parlementaires, c'est un tant soit peu de respect pour le débat. De ne pas fuir le dialogue avec ceux qui ont d'autres arguments... ou défendent d'autres intérêts.

Lors de notre débat, nous avons dit que nous serions présents le lendemain, au Parlement, quand la commission examinerait ce traité, et que nous demanderions l'audition des experts syndicaux. Que ce fut beau d'entendre la représentante du PS, celui du CDH et même celui du MR souligner l'importance de s'écouter, et jurer leurs grands (ou petits) dieux qu'ils tenaient plus que tout au dialogue...

Et que ce fut répugnant, 24 heures plus tard, de voir la proposition d'audition (introduite par Ecolo et Groen) rejetée par tous les partis. MR, CDH et PS ont empêché que la voix des organisations qui représentent 3 millions de travailleurs soit simplement entendue. Ce n'aurait pourtant pas été du luxe, tant la confusion et la gêne régnaient dans le débat qui a conduit à une approbation en catimini de ce traité. Fallait-ils qu'ils aient peur du débat, ces députés ?! Fallait-il qu'ils sachent profondément que le « oui » qu'ils s'approprièrent à voter était profondément indéfendable, que leurs arguments ne tiendraient pas 10 minutes, pour que, toute honte bue, ils osent décider de ne pas entendre ?... Faut-il qu'ils méprisent le peuple (dont ils ont besoin un quart d'heure tous les 4 ans, pourtant) pour ne même pas autoriser que nos arguments soient prononcés dans le Parlement ?

*

Si un voisin veut élargir une véranda, nous avons le droit d'être consultés, et entendus. C'est très bien. Pour modifier fondamentalement et pour longtemps les bases de la démocratie, pour soustraire aux experts anonymes de la Commission le pouvoir qui leur a été prêté (et non pas donné !) par le peuple, ces députés n'ont pas même estimé qu'une heure de débat sérieux serait utile. Il est clair que pour ces députés (voyez la liste sur notre site), la Démocratie est une belle chose. Bien trop belle pour que le peuple y touche, avec ses sales doigts. Cela mérite un carton rouge.

*Felipe Van Keirsbilck,
secrétaire général*

