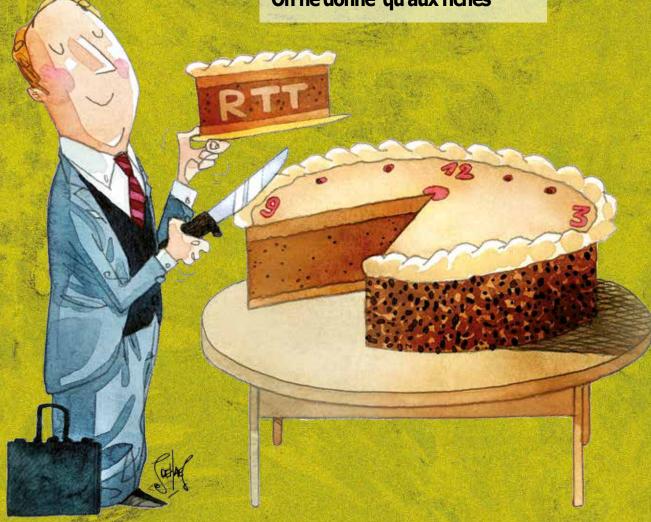
LE DROIT de L'EMPLOYE

Bientôt les vacances

Tout ce que vous devez savoir...

Actualité Pensions :

On ne donne qu'aux riches



La réduction du temps de travail

Un vrai projet de société

n 2016 n° 6 nal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pa de ariat denéral - 52 avonue Robert Cohuman - 1401 Nivollos (Rau

w.lacne.be



ÇA NOUS ENGAGE

L'image Travailler moins pour travailler tous



Le 24 mai dernier, 60.000 personnes ont manifesté pour refuser la loi Peeters, et surtout revendiquer un vrai projet de société : celui de la réduction collective du temps de travail. Nous voulons travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux. Sceptique ? Lisez notre dossier en page 10.

SOMMAIRE

2	Ça Nous Engage	10	Dossier La RTT, un vrai projet de société
4	Actualité Pensions : on ne donne qu'aux riches	12	Services publics « La démocratie a besoin de services publics forts »
5	Actualité Vacances annuelles	13	Ça se joue en Europe Le parlement wallon dit « non » AU CETA
6	Chronique juridique Contrôle médical	14	Info services Augmentations conventionnelles
8	Non Marchand La CNE Non Marchand s'engage à se battre pour	15	Série élections sociales Merci pour votre confiance
		16	Edito Face ils gagnent, pile on perd ?

Le chiffre

81 % des francophones et 75% des flamands ont un avis positif Osur les syndicats et estiment qu'ils sont nécessaires pour défendre les droits sociaux. C'est une des conclusions d'une enquête menée récemment par la KUL. Loin des clichés relayés abondamment par les médias, il ressort aussi que les Belges restent massivement partisans du droit de grève, tant au Nord qu'au Sud de notre pays : 75 % des francophones interrogés estiment que le droit de grève est nécessaire pour défendre les droits des travailleurs. Alors que certains partis politiques et les employeurs estiment que les syndicats ont trop de pouvoir, seuls 37 % des francophones et 43 % des flamands partagent ce point de vue. Cette confiance nous conforte évidemment dans notre mobilisation contre la politique du gouvernement Michel.

Il l'a dit...

« La Flandre doit disposer d'une autonomie constitutive »

... il ne l'a pas fait

En mars dernier, le ministre-président flamand Geert Bourgeois (N-VA) assumait dans la presse les ambitions communautaires de son parti, qui avait pourtant promis de mettre le communautaire au frigo en échange de sa participation au gouvernement fédéral. Rien de très étonnant : le programme de la N-VA a toujours été très clair. Plus surprenante, par contre, est la réaction de ce même Geert Bourgeois lorsque le Parlement wallon a voté contre l'accord de libre-échange euro-canadien CETA. Le premier Flamand a aussitôt exprimé son exaspération depuis Bangalore, en Inde, où il menait



Merci les syndicats

Bonnes vacances!

L'été approche à grands pas et sera sans doute pour vous l'occasion de prendre des vacances bien méritées. Afin de profiter au mieux de cette belle conquête syndicale que sont les congés payés, la CSC réédite sa brochure sur les vacances annuelles. Saviez-vous, par exemple, que les organisations syndicales ont obtenu un double

salaire pour les jours de vacances ? Oui, oui : vous recevez le simple pécule pour le maintien de votre salaire ordinaire et le double pécule comme un supplément pour vous permettre de profiter de ces loisirs. Pour connaître tous vos droits en matière de congés payés et les faire valoir, lisez notre article en page 5 ou demandez notre brochure « Vacances annuelles 2016 » auprès du secrétariat CNE de votre région ou téléchargez-la sur www. lacne.be > Je cherche des infos sur > Vacances annuelles.

Ça je peux le faire!

Sauver la taxe sur les transactions financières

En cours de négociation depuis plusieurs années, la taxe sur les transactions financières est largement soutenue par la population européenne : cette taxe prélevée sur le capital pourrait en effet lever 20 milliards d'euros par an, à investir dans les politiques sociales, le développement international et la lutte contre les changements climatiques. Or, la Belgique s'apprête à quitter le groupe des dix pays européens qui poussent à la réalisation de cette taxe. Un retrait qui pourrait faire boule de neige et enrayer la dynamique qui s'est installée. Le ministre des Finances Johan Van Overtveldt (N-VA) a en effet affirmé qu'il souhaitait « analyser dans les semaines ou les mois qui viennent comment mettre un terme à cette taxe ». Pas d'accord avec ce changement de cap? Signez la pétition sur https:// act.wemove.eu/campaigns/Ne-tuez-pas-la-taxe-Tobin.



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Editeur responsable: Felipe Van Keirsbilck

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

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont Yves Hellendorff Etienne Lebeau Michaël Maira Sébastien Robeet Felipe Van Keirsbilck

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Couverture: Serge Dehaes



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



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés



@CNEGNC

Pensions ON NE DONNE QU'AUX RICHES

Il ne se passe pas une semaine sans que Daniel Bacquelaine, ministre des Pensions, ne formule des propositions de réforme. Comme nous le craignions, le gouvernement applique la vieille devise du « diviser pour régner », en multipliant les instance de réflexions et les propositions. Résultat : tout s'emmêle, on s'y perd et le gouvernement met en œuvre son agenda indigeste dans l'incompréhension générale. Pour ne pas être dupes, remettons de l'ordre.

in 2015, le gouvernement a créé un comité national des pensions (CNP).¹ Réunissant les syndicats, les patrons et le gouvernement, le CNP est chargé de plancher sur trois questions principales : les métiers lourds, la pension à temps partiel et la pension à points. Les travaux sont en cours et n'ont pas encore abouti à des propositions concrètes.

Tout ce que vous lisez et entendez n'est donc pas le résultat du travail du CNP. Il s'agit de propositions formulées par le gouvernement, en contournant les instances de discussion qu'il a lui-même mises en place. Arrêtonsnous sur les principales propositions formulées ces derniers mois... et leurs dangers.

Un recours contre la pension à 67 ans

Fin février, les syndicats ont introduit un recours devant la Cour constitutionnelle contre le relèvement de l'âge légal de la pension. Par la même occasion, nous contestons les conditions renforcées d'accès à la pension anticipée et l'augmentation de l'âge pour bénéficier de la pension de survie. En
effet, ces décisions violent le droit à
la sécurité sociale et discriminent une
partie de la population (notamment les
femmes).

FAVORISER LES NANTIS SUR LE DOS DE TOUS...

Le montant de votre pension est calculé selon une formule qui prend notamment en compte vos rémunérations brutes plafonnées. Ce qui dépasse le plafond n'entre donc pas en compte pour le calcul de votre pension. A l'avenir, le ministre veut relever ce plafond.

Par ailleurs, le montant de votre pension est calculé en référence aux rémunérations des 45 meilleures années de votre carrière. Si vous totalisez plus de 45 ans de carrière, certaines années ne sont donc pas prises en compte. Le ministre propose de supprimer cette limite de 45 années. Le calcul du montant de votre pension prendrait donc en compte la totalité de vos années de carrière. Le ministre ajoute une condition : il faut que sur l'ensemble de votre carrière vous ne totalisiez (presque) pas de périodes d'inoccupation. Autant dire que ce système

ne concernera qu'un nombre très limité de travailleurs, qui figurent déjà parmi les plus nantis.

S'il applique ces deux propositions, le gouvernement offrira un cadeau aux plus riches, alors qu'il allonge les carrières et fait des économies sur notre dos.

LE CHÔMAGE N'EST PAS UN CHOIX

Dans le calcul de votre pension, le ministre propose que les périodes de chômage ou de prépension diminuent fortement le montant de votre pension. Le ministre propose d'ouvrir l'accès à la pension minimum à celles et ceux qui totalisent 20 années de travail, sans période de chômage. Le gouvernement se justifie en disant que les sansemploi cotisent moins que les travailleurs. Et devraient, en conséquence, bénéficier de moins de droits.

Ce faisant, le gouvernement donne l'impression que le non-travail est un choix qui doit avoir des conséquences négatives sur le montant de la pension. C'est oublier qu'un travailleur sans emploi est un travailleur disposé à cotiser et qui en est temporairement empêché en raison de son chômage. C'est particulièrement insultant dans un contexte où le gouvernement est bien incapable de générer un emploi pour chacun.

CONCLUSION

Comme à son habitude, le gouvernement contourne les instances de concertation. Une nouvelle fois, il propose de s'attaquer aux pensions les plus basses pour financer des cadeaux aux plus favorisés!

Michaël Maira

1. Lire l'article « Méfions-nous du comité national des pensions », dans le Droit de novembre 2015, p. 4.5

Pas de correction sociale des pensions

Le gouvernement annonçait une augmentation des pensions minimales. Le ministre propose finalement une correction sociale plus faible qu'annoncée (0,7 plutôt que 1%). Cette correction sociale est dérisoire, au regard des dégâts des mesures gouvernementales pour les plus faibles (saut d'index, augmentation de la TVA sur l'électricité, etc.). Elle est aussi discriminatoire, puisqu'elle ne concernera pas une série de publics précaires (qui ne totalisent pas 45 ans de carrière ou bénéficient de la GRAPA).

Enfin, le gouvernement ne prévoit pas de correction sociale pour les allocations des malades, invalides ou chômeurs, eux aussi durement touchés par les mesures gouvernementales.

Actualité

VACANCES ANNUELLES

Les vacances approchent, le paiement du pécule de vacances est dans l'air. Le moment est bien choisi pour faire le rappel des règles générales en matière de vacances et se pencher sur les règles spécifiques aux employés.

Règles générales

Date

Les vacances doivent se prendre dans l'année qui suit celle dans laquelle se situe l'occupation qui donne droit aux vacances. Vous avez donc droit à des vacances en 2016 pour avoir travaillé en 2015. La date des vacances est fixée dans un accord général par la commission paritaire du secteur professionnel, ou par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale (en accord avec l'employeur), ou dans un accord individuel conclu entre vous et votre employeur. Il se peut également qu'un accord conclu au niveau de votre entreprise prévoie des vacances collectives pour l'entreprise, et que l'entreprise ferme purement et simplement ses portes ces jours-là.

Les vacances se prennent normalement entre le 1er mai et le 31 octobre. Au cours de cette période, les travailleurs de plus de 18 ans ont droit à des vacances ininterrompues de 2 semaines. Pour les jeunes de moins de 18 ans, cette durée est de 3 semaines. Les vacances peuvent être fractionnées, mais au moins 1 semaine ininterrompue de vacances est obligatoire. Les chefs de ménage doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence pendant les vacances scolaires. Enfin, certains jours ne peuvent pas coïncider avec des jours de vacances:

- les jours fériés payés
- les jours de repos de grossesse ou d'accouchement
- les jours de congé-éducation payé
- les jours de repos (dimanches et jours de repos compensatoire).

Maladie

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances, les vacances peuvent se prendre plus tard, même si une fermeture collective est prévue. Si vous tombez malade durant vos vacances, celles-ci se poursuivent normalement; en principe, vous ne pouvez donc pas récupérer ces jours-là plus tard, même si tout n'est pas clair à ce sujet (voir le Droit de l'Employé de juin 2015).

Pour le calcul du pécule et de la durée des vacances, certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours effectivement prestés. Exemples : les jours non prestés pour cause d'accident ou de maladie, le congé prophylactique pour cause de maladie, le congé de maternité et le repos d'accouchement, les pauses d'allaitement, le congé de paternité, le congé d'adoption (4 semaines), le congé pour soins d'accueil (6 jours), le chômage pour des raisons d'ordre économique, les jours de vacances et les jours de vacances supplémentaires (uniquement pour la durée), l'accomplissement d'obligations civiques et certaines missions syndicales, la grève ou le lock-out,

le congé-éducation et de promotion sociale. Pour les ouvriers, le Fonds des vacances évalue s'il s'agit effectivement de chômage économique ou de chômage structurel. Pour les employés, les jours de chômage économique sont assimilés à des jours prestés.

Règles spécifiques aux employés

Durée des vacances

Le nombre de jours de vacances en 2016 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2015 : le nombre de jours de vacances des employés en 2016 est égal à deux fois le nombre de mois prestés en 2015. Pour 6 mois de travail en 2015, on peut donc prendre 12 jours de vacances en 2016. Attention cependant : la loi relative aux vacances se base toujours sur le régime de la semaine de 6 jours. Par tranche de 6 jours, il faut donc déduire 1 jour : 12 jours n'en sont donc que 10 en fait, et 24 n'en sont que 20 dans la semaine de travail de 5 jours.

Simple et double pécule de vacances

Durant vos vacances, vous percevez votre salaire, à la date habituelle. C'est ce qu'on appelle le « simple pécule de vacances ».



Vous avez droit, en outre, à un « double pécule de vacances », qui est également payé par l'employeur et qui se calcule comme suit : par mois presté et/ou assimilé en 2015, 1/12 de 92% du salaire du mois dans lequel les vacances prennent cours. Pour 12 mois prestés ou assimilés, il s'agit donc de 92% du salaire mensuel.

Dans ce salaire mensuel, il n'est pas tenu compte des primes de fin d'année. Par contre, les primes liées aux prestations ou à la productivité de l'employé, ou au résultat de l'entreprise, ou à un autre critère qui en rend le paiement incertain et aléatoire, entrent en ligne de compte. Pour les employés sans salaire fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances.

Texte issu de la brochure « Vacances annuelles 2016 », disponible sur www.csc-en-ligne.be



CONTRÔLE MÉDICAL

Quelles sont vos obligations en cas de maladie? Quels sont les précautions que vous devez prendre pour pouvoir bénéficier du salaire garanti? Qu'est-ce que c'est cette histoire de bracelet médical? Cette chronique vise à répondre à toutes ces questions.

'incapacité de travail qui résulte d'une maladie ouvre le droit à une période de salaire garanti. Celle-ci est variable selon le statut ouvrier ou employé mais débute dès le premier jour d'incapacité. La loi sur le statut unique, qui a permis un rapprochement entre les statuts a en effet supprimé le jour de carence, qui ne s'appliquait qu'aux ouvriers. Le jour de carence permettait à l'employeur de ne pas payer de salaire garanti pour le premier jour d'incapacité. Cette disposition a disparu.

QUE DEVEZ-VOUS FAIRE POUR AVERTIR VOTRE EMPLOYEUR?

Si vous tombez malade, vous devez le signaler dans les meilleurs délais à votre employeur et ce, suivant les règles et procédures mentionnées dans le règlement de travail. Si vous n'avez pas de règlement de travail ou si rien n'est précisé à ce sujet, vous êtes tenu de le faire le plus tôt possible, par n'importe quel moyen. Cela peut se faire par téléphone, mail, SMS. Cela peut se faire par l'intermédiaire d'un collègue ou d'un membre de sa famille.

DEVEZ-VOUS ENVOYER UN CERTIFICAT MÉDICAL ?

Pour prouver l'incapacité de travail, le moyen le plus simple et le plus sûr est certainement de remettre un certificat médical. Dans la plupart des cas, le certificat médical est d'ailleurs imposé par le règlement de travail, le contrat de travail ou une convention collective. Il peut aussi être exigé par l'employeur. On peut cependant retenir que, s'il n'est ni imposé ni exigé par l'employeur, il n'est pas obligatoire. Le délai dans lequel le certificat doit être remis est fixé par le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective. Si aucun délai n'est fixé, il est de 2 jours ouvrables à partir du

début de l'incapacité ou de l'invitation de l'employeur, sauf force majeure. Le certificat médical mentionne la durée probable de l'incapacité de travail; il indique également si le travailleur peut se déplacer en vue d'un contrôle. Toute autre mention est couverte par le secret médical.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL VÉRIFIER LA RÉALITÉ DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL?

Votre employeur a le droit de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail par un médecin délégué et rémunéré par lui. Ce droit peut être exercé pendant toute la durée de l'incapacité de travail - et pas seulement pendant la période couverte par le salaire garanti - bien que le refus du salaire garanti soit la principale sanction d'un contrôle qui vous serait défavorable.

Le travailleur doit accepter de recevoir le médecin contrôleur et de se laisser examiner. Le médecin contrôleur peut également convoquer le travailleur à sa consultation, à moins que le médecin traitant n'estime le travailleur incapable de se déplacer. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin contrôleur vérifie uniquement:

- si le travailleur est effectivement incapable de travailler
- la durée probable de l'incapacité
- les données médicales nécessaires à l'application de la législation sur les contrats de travail: existence d'une rechute; origine professionnelle de l'incapacité; accident sportif. Toutes les autres questions sont couvertes par le secret professionnel du médecin contrôleur. Ainsi, celui-ci n'a pas le droit d'intervenir dans le traitement prescrit par le médecin traitant. Il ne peut communiquer à l'employeur aucun élément de diagnostic.

Le contrôle de l'incapacité de travail peut être effectué à partir du moment où l'employeur est informé de la maladie ou de l'incapacité du travailleur. Le médecin contrôleur doit transmettre ses constatations dans les meilleurs délais à l'employeur et au travailleur. Si, en tant que travailleur, vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecin contrôleur, ce dernier doit le signaler dans sa déclaration. Prenons un exemple : le médecin contrôleur pense que vous pouvez reprendre le travail avant la fin de la période de maladie prescrite. En revanche, vous estimez que vous n'êtes pas encore en mesure de reprendre le travail. Le médecin contrôleur doit indiquer dans



sa déclaration que vous n'acceptez pas la proposition de reprendre le travail anticipativement. Il existe des possibilités de contestation du contrôle effectué. N'hésitez pas à vous renseigner sur le site du SPF Emploi ou auprès de votre secrétariat régional CNE.

QUELLES SONT LES SANCTIONS POSSIBLES ?

Auparavant, la loi était peu claire et des interprétations divergentes existaient, différentes selon les lieux, les tribunaux ou les usages. Dorénavant, la situation est plus claire:

- Si vous ne prévenez pas immédiatement votre employeur (sauf cas de force majeure), vous pouvez vous faire retirer votre salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement.
- Si vous ne respectez pas la procédure prévue pour la remise du certificat médical, vous pouvez vous faire retirer votre salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise du certificat.
- Si vous vous soustrayez au contrôle, par exemple en ne vous rendant pas à la convocation du médecin contrôleur ou que vous refusez de vous faire examiner, vous pouvez vous faire retirer votre salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour du contrôle.

Attention! En plus de vous faire retirer le salaire garanti, vous vous trouverez alors en absence injustifiée. Si celle-ci se prolonge sans nouvelle justification, cela peut être considéré comme une faute grave...

Sébastien Robeet



Le moment du contrôle et l'apparition du bracelet médical

La plus grande difficulté sera de savoir quand ce contrôle peut être effectué.

Le contrôle de l'incapacité de travail peut être effectué à partir du moment où l'employeur est informé de la maladie ou de l'incapacité du travailleur. Si le médecin traitant vous autorise à quitter votre domicile, vous n'êtes en principe pas tenu de rester à la maison et d'attendre la visite d'un médecin contrôleur. Les sorties sont autorisées et l'employeur ne peut donc pas vous imposer des restrictions de liberté. Et c'est ici que les choses se corsent sur l'interprétation. Pendant longtemps, les règles n'ont pas été précisées dans la loi. Le contrôle exercé par le médecin contrôleur devait avoir lieu à une heure raisonnable, en tout cas avant 22h. Il n'était cependant pas obligé d'exercer ce contrôle pendant vos heures normales de travail. Il pouvait donc procéder au contrôle un dimanche ou un autre jour de congé. Si le médecin contrôleur ne se rend pas à votre domicile, mais qu'il vous convoque à son cabinet pour l'examen médical, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

Suite à l'instauration de la loi sur le statut unique, depuis 2014, l'idée du bracelet médical a été imposée par les employeurs. L'idée du bracelet médical est la suivante : Le règlement de travail ou une CCT peut prévoir, par journée, une période de maximum 4 heures consécutives, situées entre 7 et 20 heures, durant lesquelles le travailleur doit se trouver à son domicile, ou à une résidence communiquée à l'employeur, même si les sorties sont médicalement autorisées.

La règle, sans autre précision, pouvait signifier une assignation à résidence, malgré le fait que les sorties étaient autorisées, durant tout la période d'incapacité... même en dehors de la période de salaire garanti. En outre, ce bracelet médical peut être négocié si vous avez une représentation syndicale, mais, dans de nombreuses entreprises, l'employeur pouvait introduire cette mesure dans le règlement de travail sur sa seule initiative. Enfin, rien n'empêche l'employeur de contrôler l'incapacité en dehors de ces heures prévues.

Après deux ans d'existence, nous avons un peu de recul sur l'application de cette mesure et nous avons pu dégager certaines corrections pour que cette règle ne puisse justement pas être considérée comme une assignation à résidence forcée:

- Les cas de force majeure ou de motifs légitimes vous permettent tout de même de vous absenter de votre domicile : l'hospitalisation, le fait de se rendre à la consultation de son médecin traitant, voire un évènement de votre vie privée (le fait d'aller conduire ou chercher ses enfants à la crèche ou à l'école, par exemple)
- Ce bracelet médical doit être limité dans le temps, par exemple aux trois premier jours de l'incapacité de travail.
- La mesure proposée doit être strictement proportionnée au droit de contrôle de l'employeur. Le droit à la vie privée étant un droit fondamental, cette restriction doit être la plus limitée possible.

Si vous êtes confrontés à une situation qui dépasse manifestement ces garde-fous, n'hésitez pas à en faire part à votre délégation ou à contacter votre secrétariat régional.

LA CNE NON MARCHAND S'ENGAGE À SE BATTRE POUR...

Le 21 avril, la CNE Non Marchand a adopté son plan d'acion pour les 4 ans qui viennent. Ce plan prévoit...

... LA POSSIBILITÉ POUR LES TRAVAILLEURS DE MENER UNE CARRIÈRE COMPLÈTE, SAINE ET DANS DE BONNES CONDITIONS

- Des normes de personnel améliorées
- Le remplacement immédiat du personnel absent, intégré dans les normes et le financement, par la création d'équipes réellement mobiles
- Un financement stable et suffisant des emplois à travers des normes d'encadrement améliorées, généralisées, respectées et la séparation claire de la masse salariale et des frais de fonctionnement, prenant en compte les barèmes, l'ancienneté transversale NM et les CCT.
- Des emplois durables et convenables pour tous, c'est-à-dire
 - Un statut complet pour les accueillantes et les artistes
 - Un statut d'employé pour les aides familiaux
 - La réduction du nombre de contrats précaires avec une attention particulière pour les jeunes dans le cadre des politiques d'insertion
- La reconnaissance de l'exercice de certains métiers comme contraignants et lourds
- La reconnaissance de certaines maladies comme maladies professionnelles
- La réintégration, sur base volontaire, des travailleurs en inaptitude partielle ou totale, au poste de travail sans pénaliser le travailleur ni l'équipe
- La généralisation des mesures de réduction du temps de travail en fin de carrière et possibilité de dispense de prestations à 45-50 et 55 ans voire 60 ans
- La généralisation du Plan Tandem à 60 ans
- La reconnaissance de la plus-value de l'expérience professionnelle via la validation des acquis de l'expérience
- L'élargissement de la reconnaissance du tutorat ainsi que des moyens pour le mettre en œuvre
- · Le droit pour tous les travailleurs à la formation par
 - La réhabilitation et le renforcement du congé-éducation payé y compris pour les temps partielsà horaire fixe
 - L'intégration de la formation continuée dans le temps de travail
- L'obligation de formation pour les nouveaux travailleurs pendant le temps de travail
- · L'organisation de la formation qualifiante pendantle temps de travail

... LA POSSIBILITÉ POUR TOUS DE TRAVAILLER À TEMPS PLEIN, AVEC DES HORAIRES TENABLES ET RESPECTANT LA VIE PERSONNELLE

- La réduction du temps de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire
- La réduction du nombre de contrats à temps partiels par :
 - lerespecteffectifdudroitàl'élargissement d'un contrat à temps partiel vers un temps plein par l'application de la loi de 1989 et par l'instauration d'une sanction du non-respect de l'application de la CCT 35
 - l'intégration d'un plafond de contrats à temps partiel par rapport aux temps plein, dans les règlementations sectorielles de subventionnement-emploi
- Des horaires tenables pour permettre une carrièrecomplète à temps plein
- Des horaires stables, connus à l'avance, cycliques et respectés, modifiés uniquement avec l'accordexplicite du travailleur et 3 semaines consécutives de congé intégrant au minimum 3 week-ends afind'améliorer la conciliation vie professionnelle-vie privée





... UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE, INCLUSIVE DANS LAQUELLE LE PERSONNEL EST ACTEUR

- L'utilisation de l'argent du Tax shift pour des accords Non Marchands
- Le droit effectif à l'égalité sans discriminations
- L'accessibilité universelle (financière, culturelle, géographique...) à des services de qualité
- Le renforcement de la sécurité sociale et des budgets Non Marchands pour répondre aux enjeux de qualité des emplois, d'accessibilité, de vieillissement, et d'une offre suffisante de services
- Une Europe sociale et démocratique qui préserve les services à la population de la logique marchande (non aux Traités de libre échange tels que TTIP, TISA...) et qui développe une réelle protection sociale dans tous les pays d'Europe (Est-Sud) amenant une harmonisation vers le haut.
- Le respect effectif du droit de grève et du droit à l'action collective
- Une protection identique pour tous les mandataires syndicaux (DS, CPPT, CE)
- Le renforcement des missions de la délégation syndicale sans CPPT dans son rôle de prévention dans l'entreprise, y compris par l'utilisation de la BOBET (Boîte à outils Bien-Etre au Travail)
- Du temps de libération supplémentaire pourles mandataires syndicaux
- L'intégration de critères affectant exclusivementles subsides au seul objet social dans les normes d'agrément et de subventionnement c'est-à-dire :
 - Un financement public/solidaire suffisant pour éviter le développement de logiques marchandes
 - L'interdiction de rétribuer les actionnaires
 - L'exigence de l'application des CCT de la CP d'origine en cas d'externalisation y compris ancienneté acquise dans l'entreprise d'origine
 - L'obligation d'utiliser les réductions de cotisations de sécurité sociale pour la création d'emploiégalement dans la sous-traitance

... UN REVENU DÉCENT, ÉQUITABLE, DÈS LE DÉBUT DE LA CARRIÈRE, POUR TOUS

- Une politique harmonisée pour des barèmes attractifs dans tous les secteurs du Non Marchand c'est-à-dire :
 - La suppression des bas salaires et du barème 1.12
 - L'harmonisation des barèmes et des sursalaires
 - Un juste salaire sur base des classifications de fonctions analytiques négociées paritairement

Nous savons toutes et tous que décider d'un programme de revendications ne suffit pas. Donc place à l'action dans tous les secteurs du Non Marchand.

Nous exigeons du gouvernement le retrait de la loi Peeters qui permettrait, par exemple, aux employeurs de modifier vos horaires la veille et de vous faire prester 45 heures par semaine Nous proposons la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire ET avec embauche compensatoire. Nous exigeons des gouvernements régionaux et fédéral la négociation d'un accord Non Marchand en utilisant au moins les bénéfices issus le tax shift et le saut d'index.

Après la manif de ce 24 mai où le Non Marchand a redit sa détermination avec l'ensemble des travailleurs de tous les secteurs, les prochains rendez-vous sont:

14 juin: action CNE non marchand wallon à 10h à Namur

24 juin : grève générale

29 septembre : manifestation interprofessionnelle

7 octobre : grève générale

Et dès septembre, un plan de mobilisation spécifique pour Non Marchand que nous espérons cette fois en front commun

Dans le Non Marchand CNE, on ne lache rien!



LA RTT, UN VRAI PROJET DE SOCIÉTÉ

Alors que le ministre de l'Emploi Kris Peeters projette d'imposer encore plus de flexibilité aux travailleurs, de plus en plus de voix s'élèvent pour défendre la réduction collective du temps de travail. À la CNE, ça fait longtemps que la RTT fait partie intégrante de notre projet social. Aujourd'hui, on y croit plus que jamais!

Si vous êtes privé d'emploi

Travailler moins pour travailler tous

Vous faites partie des plus de 600.000 personnes qui

ne trouvent pas d'emploi en ce moment en Belgique.

Une situation qui n'a rien de passager puisque cela fait plusieurs décennies que nous sommes confrontés à un chômage « structurel », c'est-à-dire dû à notre système économique. On considère en effet qu'en-deçà du taux de 4 à 5%, le chômage est en quelque sorte « normal » et illustre simplement une tournante entre les travailleurs qui quittent un travail pour un autre à un moment de leur carrière. Avec un taux actuel autour des 8 à 9%, nous sommes clairement face à un autre phénomène. Quand l'emploi se fait rare, et que la crois-REFUS sance n'est pas suffisante pour en créer de nouveaux, il reste une solution : répartir le travail disponible. Au lieu de charger les travailleurs qui ont déjà un emploi, comme le propose la réforme du travail de Kris Peeters, il s'agit de redistribuer le travail auprès des sans-emploi et des temps partiel. C'est prouvé : la réduction collective du

Si vous travaillez à temps plein

Travailler moins pour vivre plus

Vous travaillez à temps plein et pourtant vous avez l'impression que ce n'est pas encore assez pour faire tout le boulot qui vous est confié ? Vous enchaînez peut-être les heures sup' ou vous courrez pour boucler vos dossiers avant la fin de la journée... tout en vous répétant sans doute qu'avoir un temps plein est une chance, à l'heure où décrocher un horaire complet relève du parcours du combattant dans certains secteurs. Arrêtez-vous quelques secondes et demandez-vous ce qui vous satisfait exactement dans ce temps plein. Le fait de prester 38 heures par semaine, où plutôt tous les avantages que seul un temps plein peut offrir, comme un salaire complet, l'opportunité des promotions et l'accès aux postes à responsabilité ? Imaginez un instant que vous bénéficiez de tous ces avantages en prestant moins... Tenez-vous toujours autant à vos 38 heures ?

Si travailler moins vous semble impossible aujourd'hui, rappelez-vous que certains se posaient les mêmes barrières lorsqu'on est passé de 48 à 40 heures par semaine... Pourtant, cette réduction collective du

temps de travail s'est avérée tout à fait réaliste et bénéfique.

Car en matière de durée du travail, tout est relatif: si le temps plein de référence diminue, tout le monde en profite. Le temps de travail n'est pas une donnée économique, mais bien un choix de société. Il y a bien d'autres choses à faire dans la vie que d'effectuer un travail salarié: partager des moments avec sa famille et ses amis, se distraire, se cultiver, s'engager, faire du bénévolat... profiter de la vie, tout simplement!

Si vous subissez un temps partiel

Travailler moins pour vivre mieux

Envisager une réduction collective du temps de travail alors que vous vous esquintez à grappiller quelques heures pour étoffer votre contrat et vos fins de mois peut paraître franchement à côté de

la plaque. Pourtant, la RTT a un effet direct et positif sur les contrats à temps partiel. En effet, le temps partiel étant une proportion du temps plein, tout est calculé au prorata de cette durée de référence : salaires, congés, montant de la pension... Donc, lorsqu'on diminue le temps plein de référence, le temps partiel est automatiquement revalorisé. Prenons un exemple : le temps plein est à 38 heures et

vous prestez un mi-temps, à savoir 19 heures. Si le temps plein passe à 32 heures, vous presterez 19/32ème au lieu de 19/38ème, et donc bien plus qu'un mi-temps. Résultat : votre salaire, vos congés et même le montant de votre pension augmentent.

compensatoires.

temps de travail a toujours été la réponse

la plus efficace au chômage de masse. En

diminuant la durée du temps plein, on dégage du

travail et on crée des emplois grâce aux embauches

Ce n'est pas un hasard si la réduction collective du temps de travail revient régulièrement dans les débats et dans tous les cercles : économistes, sociologues, historiens, écologistes sont de plus en plus nombreux à prôner une meilleure répartition du travail pour répondre aux défis de notre société. La RTT a effectivement de quoi séduire... Faisons le tour de ses principales vertus.

BON POUR LE MORAL

Mai fait partie de vos mois préférés de l'année, et pas seulement lorsqu'il fait beau ? Avec les 3 jours fériés qui s'y donnent rendez-vous, le mois de mai donne en effet un joli aperçu de la semaine des 4 jours, et rares sont celles et ceux qui s'en plaignent. Travailler moins permet effectivement de se reposer, mais aussi et surtout de s'épanouir dans d'autres activités, fussent-elles du travail, mais non rémunéré, comme embellir la maison ou le jardin, aider des amis, s'engager dans un projet bénévole... Sortir du rythme métro-boulot-dodo, changer de décor et profiter de sa famille et ses amis fait un bien fou au moral et nous rappelle alors que non, nous ne sommes pas sur Terre uniquement pour travailler au bureau ou à l'usine.

BON POUR LA SANTÉ

Le travail, c'est la santé... à condition de ne pas en abuser. Les maladies professionnelles ne sont pas une expression fantasmagorique: dans certaines conditions, notamment la surcharge physique et psychologique, le travail nuit à la santé et le premier geste qui sauve est alors de lever le pied. D'ailleurs, le ministre Peeters lui-même en est conscient. Dans sa réforme du travail, qui impose une forte flexibilité aux travailleuses et travailleurs, il prévoit une formation pour leur « apprendre à résister eux-mêmes au stress » et ainsi éviter le burn-out. Quel cynisme! La RTT, en diminuant le temps passé au travail et le stress qui y est lié, est sans aucun doute une bien meilleure mesure de prévention.

BON POUR L'ÉCONOMIE

Quand le chômage dépasse le seuil des 4 ou 5%, la solution la plus efficace pour l'enrayer est de réduire collectivement le temps de travail. C'est mathématique : si on diminue le temps de travail des personnes qui sont déjà embauchées, on libère des emplois

pour les chômeurs et on augmente l'horaire des petits temps partiels. Avec effets retours en cascade : RTT= plus d'emplois = plus de cotisations = moins d'allocations de chômage = moins d'absentéisme = une économie qui tourne...

Bon pour la société

À votre avis, de quoi dépend le niveau de bonheur d'une société ? Eh bien les études démontrent qu'une société heureuse n'est pas liée au niveau de vie de ses membres, mais bien au niveau de leur égalité de revenus. Comprenez : à partir d'un certain seuil, qui permet d'assurer notre existence, notre bonheur augmente au fur et à mesure que les inégalités diminuent. En répartissant mieux le travail disponible, la RTT contribue largement à diminuer les inégalités et à renforcer la cohésion sociale.

BON POUR LA PLANÈTE

Lorsque l'on veut créer de l'emploi, deux solutions se présentent : relancer la croissance ou répartir le travail disponible entre ceux qui en ont (parfois trop) et ceux qui n'en ont pas assez ou pas du tout. D'un point de vue écologique, la première option n'est pas nécessairement la bonne, du moins si la croissance concerne les secteurs de production et de consommation de biens. À l'heure où le réchauffement climatique et les autres conséquences de notre pollution sont alarmants, compter sur une relance par la consommation est périlleux. Une fois encore, la réduction collective du temps de travail semble donc la meilleure piste pour créer de l'emploi sans alourdir le fardeau de notre planète.

Julie Coumont

3 questions à Sébastien Robeet

conseiller juridique au service d'études de la CNE

La RTT, une utopie soixante-huitarde?

En 68, un slogan disait : Soyez réalistes, demandez l'impossible. Il n'a pas pris une ride. A aucun moment de l'histoire, la réduction collective du temps de travail n'a été donnée, elle a toujours dû être conquise. Lorsqu'on ne se bat plus pour une réduction collective du temps de travail, la réduction du temps de travail continue à s'appli-





La RCTT coûte, c'est une réalité indiscutable. La bonne question est donc : est-ce payable ? Oui, trois fois oui. Le tax shift avec sa diminution des cotisations patronales a diminué le prix du travail. Cumulé avec la modération salariale (voire le gel) et le saut d'index, on peut facilement montrer qu'une RCTT est payable par les entreprises, si on se place à un niveau macroéconomique. Les leviers de la négociation sur la RCTT permettent de la rendre possible, même dans les entreprises en difficulté. C'est probablement l'alternative la plus crédible à un licenciement collectif. Par ailleurs, d'autres moyens doivent pouvoir être mobilisés, notamment la voie fiscale. Les 1% qui évitent l'impôt doivent pouvoir contribuer via une fiscalité équitable et un impôt sur le(s revenus du) capital reste d'actualité... et pourrait être mobilisé dans ce cadre.

Cette revendication va pile dans le sens inverse de la loi Peeters... Est-ce vraiment le bon moment pour l'amener ?

Le projet de la loi Peeters apporte les plus mauvaises réponses possibles, mais pose les bonnes questions. C'est là l'opportunité à saisir : les entreprises comme les travailleurs doivent repenser l'organisation du travail et le temps de travail pour que tout le monde en tire des bénéfices. C'est pourquoi les syndicats (mais aussi une large part de la société civile) veulent montrer que, sur cette question importante, nous ne faisons pas que nous opposer, nous amenons des alternatives crédibles, pour lesquelles nous luttons dans un plan d'action construit.



«LA DÉMOCRATIE A BESOIN DE SERVICES PUBLICS FORTS

Au moment d'écrire ces lignes, la grève dans les prisons ne semble pas s'essouf-fler, le rail est paralysé, le personnel des Finances et les enseignants sont plus qu'inquiets et la journée de grève du 31 mai se prépare activement. Mais que se passe-t-il ? Pourquoi la mobilisation gagne-t-elle ces services les uns après les autres ? Décodage avec Alphonse Vanderhaeghe, secrétaire général de la CSC Services publics, qui représente une partie de ces secteurs.

Les agents pénitentiaires entament leur 6ème semaine de grève ; c'est très long pour une action qui fait perdre de l'argent aux travailleurs et crée de vives tensions... Doit-on parler de détermination ou de désespoir ?

D'abord de détermination. La revendication des agents pénitentiaires est tout à fait basique : ils veulent améliorer leurs conditions de travail. Comment ? En ayant du personnel en suffisance pour faire leur métier et en aménageant leur temps de travail de facon à avoir encore une vie de famille convenable. Ils ne demandent pas un euro de plus mais simplement qu'on remplisse leur cadre. En 2014, on avait estimé qu'il fallait 7222 agents dans les prisons. Aujourd'hui, on est descendu à 6700 gardiens. Il manque donc un demi-millier d'agents sur le terrain, pour remplir des tâches à caractère humain. Alors qu'ils sont là pour participer à la réinsertion des détenus, un rôle essentiel pour la société, ils n'ont plus la capacité de le faire.

Depuis le début du conflit, il y a une différence de mobilisation entre le nord et le sud du pays. Pourquoi ?

En Flandre, les prisons ont été mieux entretenues et les besoins rencontrés depuis quelques temps, donc ils sont moins criants. Ce n'est pas pour autant que les problèmes n'existent pas du côté néerlandophone. Sur de nombreux points, la situation est assez semblable, mais les prisons flamandes ont déjà testé le nouveau système, qui consiste à faire mieux avec moins, et l'ont plus ou



On est là au service du public, et non pas pour rapporter directement de l'argent à l'Etat.

moins adopté. La perception est donc clairement différente.

La situation des détenus est encore plus difficile lorsque les prisons sont en grève... Où en est le soutien de leurs familles ?

Il ne faiblit pas... D'autant que les aides humanitaires ont enfin pu arriver sur place et améliorer les conditions de vie des détenus. Je pense que les familles ont bien compris que la lutte des gardiens de prison sera, si elle est gagnée, favorable aux détenus et leur permettra d'avoir de meilleures conditions de détention. Il y a également un soutien de tout l'appareil judiciaire, lui aussi touché par la situation : les juges, les corps de sécurité, de multiples parties du SPF Justice... Ça fait du bien.

Effectivement, la mobilisation gagne tous les services publics... Les raisons et les revendications sont-elles les mêmes ?

Oui. Le gouvernement n'a qu'un seul et unique objectif pour l'ensemble de la fonc-

tion publique fédérale : faire des économies budgétaires drastiques, à savoir 10%. Or, pour faire fonctionner des services publics de valeur, il faut des moyens, financiers et humains. Nous exigeons donc l'arrêt de ces coupes sombres. Nous demandons également le respect du statut des fonctionnaires. Le gouvernement les présente comme des privilégiés, alors que tout ce qu'ils ont obtenu dans leur statut est une compensation, pour leur salaire plus bas que dans le privé, l'absence d'avantages comme les chèquesrepas et les assurances complémentaires... Détricoter le statut des fonctionnaires, c'est détricoter toute la fonction publique. Sans oublier que ces mesures s'ajoutent aux mesures générales qu'a prises le gouvernement. Pour ne prendre qu'un exemple, non seulement ils accéderont à la pension à 67 ans au lieu de 65, comme tous les travailleurs, mais en plus, le montant de leur pension sera diminué, en tant que fonctionnaires.

Les actions des services publics passent pourtant souvent mal auprès des gens...

C'est vrai, on a une image négative et c'est un paradoxe. Par exemple, lors des attentats de Bruxelles, les premiers intervenants étaient des agents des services publics : la police, les services de secours, les pompiers, les hôpitaux publics... Le secteur public n'est pas un acteur économique au sens propre du terme : on est là au service du public, et non pas pour rapporter directement de l'argent à l'Etat. Mais l'activité économique des autres secteurs serait impossible sans les services publics, qui assurent l'ossature même de l'Etat. Et, plus important encore, la démocratie: imaginez notre pays si les pompiers, la police, l'enseignement, la justice, les finances... étaient privatisés! Défendre des services publics forts, c'est un gage démocratique et un gage d'impartialité.

Propos recueillis par Julie Coumont

LE PARLEMENT WALLON DIT « NON » AU CETA

Le Parlement de Wallonie a créé l'événement en votant en avril une résolution consacrée au CETA. Il demande au gouvernement wallon de ne pas signer l'« Accord économique et commercial général » conclu il y a quelques mois entre l'Union européenne et le Canada.



epuis deux ans, les syndicats et la société civile en Europe et au Canada se mobilisent contre le CETA1. Ce traité focalise l'attention, parce qu'il menace la souveraineté des Etats et constitue le cheval de Troie du TTIP2. Interpellé par la mobilisation citoyenne, le Parlement wallon s'est emparé du sujet. Après un an de débats approfondis, une large majorité de députés du PS, du CDH, d'Ecolo et du PTB ont voté une résolution demandant au gouvernement wallon de ne pas signer le CETA. C'est un acte politique majeur, car potentiellement capable d'empêcher la ratification du CETA en Belgique et parce que c'est la première fois que la Wallonie refuse de signer un traité international, qui plus est à forte visibilité politique.

LA BELGIQUE ÉCHAPPERA PEUT-ÊTRE AU PIRE

En Belgique, la ratification des traités internationaux requiert généralement l'accord du fédéral et des entités fédérées (voir ci-dessous). Le « non » wallon a donc de grandes chances de bloquer le CETA en Belgique. Certains estiment qu'il bloquerait le CETA au niveau européen, mais ce n'est pas si clair. Ce qui est sûr, c'est que la Belgique échapperait à une partie des dispositions du CETA, notamment les plus dangereuses. En effet, les règles de protection des investissements étrangers contenues dans le traité, en particulier le mécanisme d'arbitrage privé (appelé ICS³) deviendraient caduques. Une multinationale ne pourrait alors plus

attaquer la Belgique parce qu'elle applique une mesure néfaste à ses intérêts financiers, comme des règles de protection des travailleurs, des consommateurs, de la santé, de l'environnement...

L'EUROPE DE PLUS EN PLUS FRILEUSE

Pour garantir un blocage complet du CETA, il faudra qu'une majorité de « non » se dégage au niveau européen, soit au Conseil des ministres, soit au Parlement européen. Cette majorité n'existe pas aujourd'hui, mais plus les mois passent, plus l'éventualité qu'elle existe un jour se renforce. Dans plusieurs Etats membres - France, Grèce, Roumanie, Bulgarie... - les gouvernements marquent des réticences de plus en plus nettes par rapport au CETA. Aux Pays-Bas, après que la population ait rejeté lors du référendum d'avril l'accord commercial entre l'UE et l'Ukraine, il est question d'organiser un référendum sur le CETA.

LE CETA SERA-T-IL UN TRAITÉ MIXTE ?

Pour que la Wallonie puisse bloquer le CETA, il faut cependant que le traité soit reconnu comme mixte, c'est-à-dire impliquant la ratification à plusieurs niveaux de pouvoir. Trois niveaux de pouvoir sont potentiellement impliqués : européen, fédéral belge et entités fédérées de la Belgique (parmi lesquelles la Wallonie). La reconnaissance de la « mixité » du traité doit se faire à deux niveaux. D'abord

européen : les décideurs européens devront décider que le CETA fera l'objet d'un vote dans les parlements des Etats membres (et pas seulement au Parlement européen). Ensuite, belge : la conférence interministérielle de politique étrangère (CIPE), qui réunit des représentants du fédéral et des entités fédérées, devra décider qu'un vote aura lieu dans les parlements régionaux (et pas seulement au Parlement fédéral).

Il est probable que le traité sera mixte au niveau européen, car beaucoup d'Etats membres le demandent. Au niveau belge, il y a de fortes chances que le traité soit également mixte, car d'autres traités commerciaux bien moins importants que le CETA ont été reconnus comme mixtes. Mais on peut aussi craindre que le « non » wallon ne poussent les gouvernements fédéral et flamand, favorables au CETA, à tenter de contourner l'obstacle en faisant passer le traité comme traité simple (n'impliquant pas un vote dans les entités fédérées).

Les parlementaires wallons et la société civile devront donc rester sur leurs gardes. C'est en septembre que nous serons fixés sur le fait de savoir si le traité est simple ou mixte, donc sur la portée effective du « non » du Parlement wallon. Ne boudons cependant pas notre plaisir : la résolution wallonne est une petite révolution!

Etienne Lebeau

1 Le CETA signifie en anglais « Comprehensive Economic and Trade Agreement », soit « Accord économique et commercial général » (AECG), ce qui exprime son degré d'ambition mais aussi les risques qu'il comporte.

2 Le TTIP ou traité transatlantique en cours de négociation entre l'Europe et les USA rencontre lui aussi une large mobilisation contre lui.

3 Pour « Investment Court System » et qui remplace le système initialement appelé ISDS (« Investor State Dispute Settlement »).

CP Augmentations conventionnelles de février 2016

201.00 Commission paritaire pour les employés du commerce de détail indépendant

Primes sectorielles : Des Eco-chèques de 250 € ou une prime de 188 € brut en avril.

Une prime de 188 € brut en août ou une augmentation de la part patronale des chèques repas (là où il y en a) d'un euro.

202.00 Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire

Prime garde d'enfants : Pour les enfants qui avaient entre 0 et 3 ans en 2015, et qui ont été gardés en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants ou accueillante) durant cette période, les employés peuvent bénéficier d'une intervention pour ces gardes. Demandez le formulaire à l'équipe CNE de votre entreprise ou auprès du secrétariat CNE de votre région, ou téléchargez le sur notre site www.lacne.be > Je travaille dans le secteur commerce > Vos droits.

202.01 Commission paritaire pour les employés des moyennes entreprises d'alimentation

Primes sectorielles : Des Eco-chèques de 250 € ou une prime de 188 € brut en avril.

Une prime de 188 € brut en août ou une augmentation de la part patronale des chèques repas (là où il y en a) d'un euro.

210.00 Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie

Indexation : Salaires précédents x 1,02 (T) Pas pour les salaires hors catégorie.

216.00 Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires

Indexation: Salaires précédents x 1,0007 (T) Autres: Octroi d'une prime annuelle de 250 EUR à tous les employés à temps plein. Période de référence de 01.04.2015 au 31.03.2016. Travailleurs à temps partiel au prorata. Paiement au mois d'avril 2016. PAS d'application si des augmentations effectives sont octroyées à l'entreprise selon modalités: -introduction ou augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1,60 EUR si l'intervention patronale est < ou = à 5,31 EUR; -octroi d'une prime brute de 75 EUR et augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1,00 EUR si l'intervention patronale est plus de 5,31 EUR jusqu'à 5,91 EUR inclus. Rétroactif à partir de 01/04/2016 (Date d'introduction 01/05/2016)

224.00 Commission paritaire pour les employés de métaux non ferreux

Indexation: Salaires précédents x 1,0027 (T)

226.00 Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Augmentation CCT: Augmentation CCT 15 EUR pour les barèmes, les rémunérations réelles et les barèmes d'entreprise. Temps partiels au prorata. (T)

308.00 Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation

Indexation: Salaires précédents x 1,0027 (M)

309.00 Commission paritaire pour les sociétés de bourse

Indexation: Salaires précédents x 1,002682 (M)

310.00 Commission paritaire pour les banques

Indexation: Salaires précédents x 1,0027 (B)

311.00 Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail

Indexation: Salaires précédents x 1,02 (T)

Prime garde d'enfants : Pour les enfants qui avaient entre 0 et 3 ans en 2015, et qui ont été gardés en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants ou accueillante) durant cette période, les employés peuvent bénéficier d'une intervention pour ces gardes. Demandez le formulaire à l'équipe CNE de votre entreprise ou auprès du secrétariat CNE de votre région, ou téléchargez le sur notre site www.lacne.be > Je travaille dans le secteur commerce > Vos droits.

312.00 Commission paritaire des grands magasins

Prime garde d'enfants : Pour les enfants qui avaient entre 0 et 3 ans en 2015, et qui ont été gardés en milieu d'accueil agréé (crèche, jardin d'enfants ou accueillante) durant cette période, les employés peuvent bénéficier d'une intervention pour ces gardes. Demandez le formulaire à l'équipe CNE de votre entreprise ou auprès du secrétariat CNE de votre région, ou téléchargez le sur notre site www.lacne.be > Je travaille dans le secteur commerce > Vos droits.

326.00 Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

Indexation: Salaires précédents x 1,002682 ou traitements de base janvier 2016 (CCT garantie des droits) x 1,0093 (B) Indexation: Salaires précédents x 1,002682 ou traitements de base janvier 2016 (les nouveaux statuts) x 1,0093 (B) Indexation: Indexation de la prime de vacances.

- (T) = L'adaptation s'applique aux salaires barémiques et aux salaires réels.
- (M) = L'adaptation se calcule sur le salaire barémique. La différence entre le salaire réel et ce salaire barémique est maintenue.
- (R) = L'adaptation s'applique uniquement aux salaires réels. Les salaires barémiques ne sont pas modifiés.
- (B) = L'adaptation s'applique uniquement aux salaires barémiques. Elle ne vaut pas pour les salaires réels qui sont supérieurs aux nouveaux salaires barémiques.
- (P) = L'adaptation se calcule sur le salaire barémique à la tension 100. Les autres salaires barémiques sont adaptés en fonction de leur tension de salaire réciproque. L'adaptation s'applique également aux salaires réels, sans tenir compte cependant de cette tension de salaire.

MERCI POUR VOTRE CONFIANCE!





Pour ces élections sociales, la CSC a introduit 61.255 candidats. Les listes CSC comptaient plus de 25.000 nouveaux candidats, dont un tiers de moins de 35 ans. Nous entamons donc ce nouveau mandat de 4 ans avec des équipes revigorées, qui peuvent compter sur l'expérience des anciens délégués et la fraîcheur des nouvelles recrues!

Premier syndicat du pays

Plus largement, la CSC est très satisfaite des résultats des élections sociales, qui lui permettent d'atteindre la majorité absolue. Elle obtient pas moins de 55,85% des sièges pour le conseil d'entreprise (CE) et 57,97% des sièges pour le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). La CSC obtient la majorité absolue en Wallonie et en Flandre. A Bruxelles, la CSC est de loin le premier syndicat, même si la majorité absolue lui échappe de peu. La CSC est le premier syndicat à la fois dans les secteurs marchand et non marchand, mais aussi le plus important et le plus représentatif chez les ouvriers, les employés, les jeunes et les cadres.

41% des élus CSC sont des femmes

Ce chiffre place la CSC en tête de peloton. Ce taux ne correspond pas encore parfaitement à celui des femmes au travail, mais il est meilleur qu'au Parlement fédéral, dans les conseils communaux ou encore au Parlement européen. La CNE compte une large majorité de femmes parmi ses affiliés et accorde beaucoup d'importance au fait d'être une organisation représentative. Nous nous réjouissons donc de ce nouveau progrès, tout en maintenant notre attention pour améliorer encore la présence des femmes dans nos structures et nos équipes.

La CNE, toujours à cos côtés

Nos slogans ne sont pas des promesses de campagne. Dès maintenant et durant les 4 prochaines années, vous pouvez compter sur nous. Vous informer sur vos droits et obligations, vous accompagner dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, trouver une solution lors d'un conflit ou encore vous défendre en justice... Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés. Un réseau de 11 secrétariats régionaux, un service première ligne et 60 permanents couvrent ainsi toute la Wallonie et Bruxelles. N'hésitez jamais à nous contacter! (www.lacne.be > Contact).

Le trait de Serge Dehaes...







Face ils gagnent, pile on perd?

ardiens de prison, cheminots, magistrats, policiers... d'un peu partout, des grèves éclatent et durent parfois terriblement longtemps. Et chacun s'inquiète pour les prisonniers, les étudiants qui ont besoin de trains, les justiciables qui se trouveront (ce n'est plus arrivé depuis 1917!) devant des tribunaux en grève.

Sans diminuer les conséquences de toute cette violence sociale, je voudrais poser la question « d'où vient cette violence ? ». Ne prenons qu'un exemple : la notification aux cheminots, après dix autres vexations, de la suppression de 2 jours de récupération, en pleine ébullition sociale due aux menaces du « plan Peeters », le lendemain d'une manifestation réunissant plus de 60.000 personnes. Puis des dizaines d'heures de négociations... pour arriver à re-proposer la même chose. Est-ce de cela dont la Belgique avait urgemment besoin ? On peut discuter de l'opportunité du recours à la grève - c'est toujours une question très difficile - mais il y a un point très clair : à chaque fois, les mouvements sont déclenchés par des provocations inutiles de la part du gouvernement de Charles Michel.

Divorce Nord-Sud?

Un sondage du 28 mai révèle que la politique du gouvernement est rejetée partout, au Nord comme au Sud, et les dirigeants syndicaux du Nord du pays expriment des positions identiques aux nôtres : refus des mesures Peeters et des coupes dans les services publics. Pourtant, pour l'instant, les grèves sont surtout en Wallonie et à Bruxelles. Les commentateurs nous interpellent : ces grèves ne font-elles pas le jeu de la N-VA, qui se délecte dans la presse de la caricature « les Wallons font la grève pendant que les Flamands travaillent... » ?

Mais y a-t-il une bonne façon de réagir aux provocations du gouvernement ? Ou simplement une moins mauvaise ? Car, à chaque fois, c'est la même chose : un ministre N-VA ou CD&V décide, sans concertation avec personne, de mettre à mal les droits d'un groupe de travailleurs, puis attend la réaction. Et là, les travailleurs font face au fameux jeu « Face je gagne, pile tu perds ». S'ils ne réagissent pas, le gouvernement continue à avancer tel un bulldozer à travers leurs droits, et chaque attaque est bientôt suivie d'une autre plus dure, plus absurde encore. La N-VA a donc gagné, dans son projet de détruire la Belgique, les services publics et les syndicats. Soit ils réagissent, Wallons et Bruxellois prenant le risque d'une action

collective toujours difficile, coûteuse pour les militants, incertaine dans son résultat et potentiellement en rupture avec la stratégie des collègues du Nord. Les travailleurs paraissent divisés, et la N-VA a encore gagné.

Que faut-il faire?

Comment en est-on arrivé là ? Le MR, tel un agneau chétif qui se proclamerait soudain chef de la meute des loups, a cru pouvoir dompter la N-VA (avec laquelle il avait juré de ne jamais gouverner). Il se retrouve à devoir gérer un gouvernement dirigé depuis Anvers, où il n'a rien à dire.

Mais alors, que faire ? Une stratégie est de faire le gros dos ; tenter de diminuer un peu la violence des coups, entrer dans des simulacres de concertation pour obtenir des micro-réparations aux injustices subies, et attendre 2019 en priant pour que les électeurs du Nord (ceux du Sud, on l'a vu, ne comptent pour rien) votent un peu moins mal... Cette stratégie peut se comprendre, mais a un gros défaut : quand on voit ce que le gouvernement Michel a détruit en moins de deux ans, on peut raisonnablement estimer qu'en 2019 il ne restera plus rien du modèle belge de protection sociale et de concertation. L'autre stratégie, c'est refuser ce jeu de « Face je gagne, pile tu perds » et revendiquer clairement que ce gouvernement fasse demitour sur l'ensemble de sa politique... ou qu'il s'en aille. Principal défaut de cette stratégie : son issue incertaine. L'agneau MR a clairement choisi de se cacher derrière les loups N-VA et il tremble de perdre les guelques mangeoires gu'on lui a laissées. Pourtant, tout bien réfléchi, pour la CNE, cette seconde stratégie est moins dangereuse que la première : c'est le sens de notre décision d'appeler à la grève dans le plus possible d'entreprises le 24 juin, et de nous inscrire pleinement dans le plan national d'action pour la rentrée.

Nul ne choisit l'époque où il vit ; dans des temps plus sombres encore, B. Brecht écrivit ces mots, qui pèsent aujourd'hui lourdement sur nous : « Celui qui lutte peut perdre ; mais celui qui ne lutte pas a déjà perdu! »

Felipe Van Keirsbilck secrétaire général

En savoir plus et débattre...

