

Cash for cars et budget mobilité : on n'est pas rangé des bagnoles

Nos pensions sont-elles vraiment devenues impayables ?



L'assurance autonomie wallonne se précise

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ

**Licenciement de la semaine**

**-10% d'emplois**

**Super réduction de personnel**

**Encore + pour les actionnaires**

**- de services + de machines**

**Commerce**

## ENTRE VICTOIRE ET RESTRUCTURATIONS

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

Juin 2018 n° 6 - P000612

MON SYNDICAT  
NE DOIT PLUS  
FAIRE GRÈVE

MON SYNDICAT DOIT OFFRIR  
DES SERVICES PERSONNALI-  
SÉS AUX PENSIONNÉS

MON SYNDICAT  
NE DOIT PLUS S'OCCUPER  
DES (HÔMEURS

MON SYNDICAT DOIT  
ENGAGER PLUS  
DE PERSONNEL

L'AFFILIATION À  
MON SYNDICAT DOIT  
CÔTER PLUS CHER

LIÈGE L

BRUXEL

# LES APÉRO-DÉBATS DE LA CNE

En 2019, la CNE organise son habituel congrès. Le thème sera le syndicat de demain.  
Que vous soyez affiliés, militants ou membres du personnel de la CNE,  
VOUS ÊTES LA CNE et donc les bienvenus.

**Vous avez des choses à dire et envie de faire entendre votre voix ?**

Inscrivez-vous vite ! Les places sont limitées.

PLUS D'INFOS ET INSCRIPTION SUR [WWW.LACNE.BE](http://WWW.LACNE.BE)

Vous ne pouvez pas participer à nos apéro-débats ?  
RÉPONDEZ À NOTRE QUESTIONNAIRE EN LIGNE



AMUR LE 31 MAI

LE 5 JUIN

LES LES 4 ET 11 JUIN

ONS LE 7 JUIN

LON LE 12 JUIN

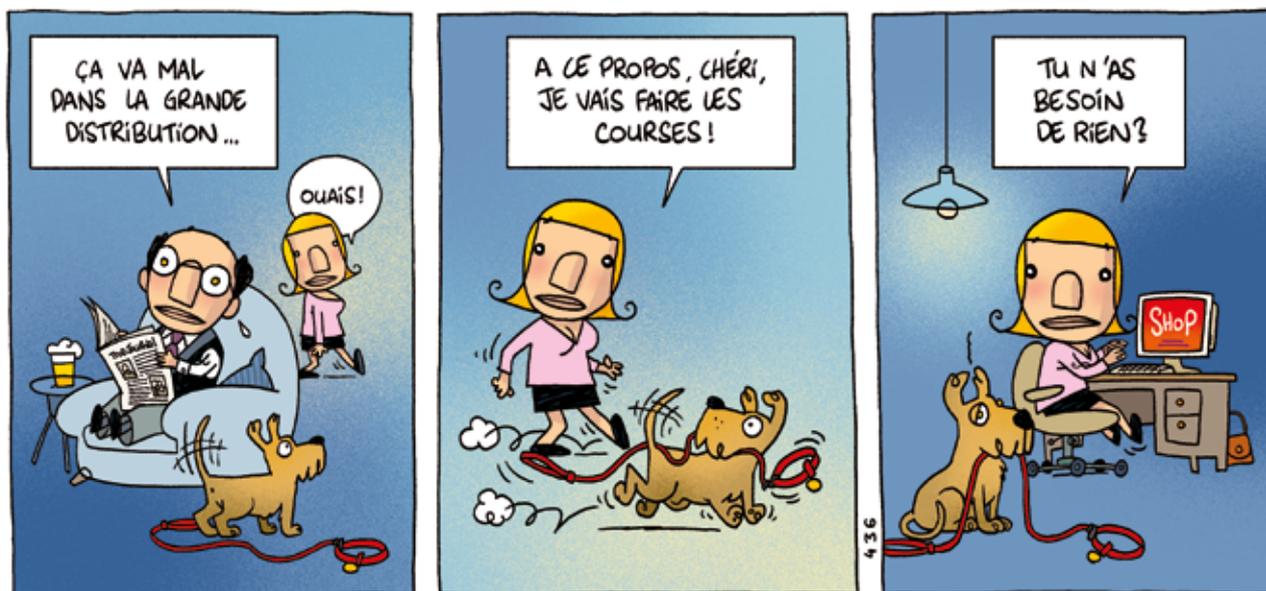


CE 8 MAI À CHARLEROI

# SOMMAIRE

- 5 Ça Nous Engage**
- 6 Dossier - Commerce : entre victoire et restructurations**  
Depuis de nombreuses années, les conditions de travail chez Lidl font l'objet de discussions au sein du conseil d'entreprise. Enormément d'échanges et beaucoup de promesses, malheureusement jamais tenues par la direction. Pendant ce temps-là, Carrefour et Mestdagh subissent des restructurations.
- 7 Actualité - Cash for cars et budget mobilité : on n'est pas rangé des bagnoles**  
En matière de mobilité, les intentions du gouvernement fédéral sont louables. Mais ses mesures sont peu avantageuses pour les travailleuses et travailleurs. Le « tout à la voiture » a encore de beaux jours devant lui !
- 8 Chronique juridique - Zoom sur la fiche de paie**  
Elle tombe tous les mois et vous l'attendez toujours avec impatience : c'est votre paie ! Derrière le salaire mensuel qui arrive sur votre compte en banque, il y a la fiche de paie avec des chiffres que nous allons ici décrypter ensemble.
- 10 Ça se joue en Europe - Le RGPD : protéger le citoyen des prédateurs du net**  
Depuis quelques temps, nous recevons dans nos boîtes mail des messages nous demandant de confirmer notre consentement à ce que certaines de nos données personnelles soient utilisées. Pourquoi ?
- 11 Infographie économique - Nos pensions sont-elles vraiment devenues impayables ?**  
70.000 personnes ont manifesté le 16 mai contre la réforme des pensions du ministre Daniel Bacquelaine. Dans les médias, le ministre et le président de la FEB ont défendu le projet en insistant sur le fait que la réforme était indispensable parce que les pensions vont bientôt coûter trop cher. Décryptons ici les arguments et les alternatives possibles.
- 12 Non Marchand - L'assurance autonomie wallonne se précise**  
L'assurance autonomie est à l'ordre du jour du Parlement wallon. Le gouvernement voudrait qu'elle soit votée cette année pour entrer en vigueur en 2020. La CSC wallonne l'a analysée et a mis en lumière ses points forts et les inquiétudes qu'elle suscite encore.
- 13 Non Marchand - La formation en alternance concerne aussi le secteur**  
Emmanuel Disabato, coach sectoriel pour les fonds sociaux Fe-Bi et APEF, nous parle de cette formation et de ses spécificités.
- 14 Campagne Tam tam - Notre réalité sur le travail**  
Boom des contrats précaires, renforcements des inégalités, chute du pouvoir d'achat, multiplication des burn out... Le travail en ce moment, c'est le parcours du combattant ! C'est pour ça que la campagne Tam Tam a décidé, après la Justice et le Travail, d'en faire son troisième thème.
- 15 Un salaire juste ou juste salaire ?**  
Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois. Ce mois, nous verrons que le salaire doit être à la hauteur de la productivité et des richesses produites
- 16 Edito - Pensions : où en sommes-nous ?**  
Dans le flot d'informations contradictoires de ces derniers jours, il est difficile de savoir où en sont vraiment les réformes des pensions voulues par le gouvernement. Tentons ici de répondre à trois questions simples : que voulons-nous ? Où en sommes-nous ? Qu'allons-nous faire ?

## Le trait de Serge Dehaes...



# 70.000 ! MERCI !



## Aviation

### Ryanair pollue le secteur

Pendant la crise du secteur de l'Aviation, alors que les compagnies aériennes étaient en difficulté, il fut demandé aux travailleurs de gros sacrifices (salaires revus à la baisse et augmentation de la charge de travail notamment). Ce que le personnel a consenti à faire moyennant l'engagement de pouvoir récupérer ce qu'ils avaient concédé.

Actuellement, le secteur se porte bien. Brussels Airlines, par exemple, n'a jamais eu de chiffres aussi bons. Les travailleurs pensaient donc qu'ils allaient pouvoir récupérer leur dû. Et bien non, la nouvelle direction allemande a annoncé par visioconférence qu'elle n'était pas satisfaite, qu'elle voulait gagner encore plus d'argent et qu'elle cherchera à encore réduire ses coûts (on sait ce que cela signifie). Excédés, les pilotes, suivis par le reste du personnel, ont donc décidé de laisser leurs avions au sol.

Même si elle jure que Brussels Airlines ne sera jamais une compagnie low cost telle que Ryanair, on sent bien que la présence de cette dernière dans le secteur tend les autres compagnies à réduire leurs coûts pour se rapprocher de la compagnie irlandaise à bas coût.

Cette situation explique très bien l'enjeu qu'il y a pour l'ensemble du secteur à ce que nous fassions pression sur Ryanair. En effet, il ne s'agit pas seulement d'améliorer les conditions de travail du personnel, il s'agit également de faire cesser cette spirale infernale qui concerne l'ensemble du secteur.

D'autres pays connaissent exactement le même problème. C'est pour cela que nous avons décidé, le mois passé, de lancer un ultimatum pour début juillet. En cas de non-réponse, nous nous sommes engagés à organiser une grève au niveau européen chez Ryanair. Nous vous tiendrons informés.

*Didier Lebbe*



À l'approche de l'été, comme chaque année, la CSC remet à jour la brochure qui passe en revue la législation en matière de période, durée et jours de vacances, mais aussi en

matière de pécule de vacances des ouvriers, des employés, des agents des services publics, des jeunes diplômés et des chômeurs. Cette brochure peut être consultée ou commandée en ligne sur le site de la CSC, onglet brochures, législation sociale.

Il est également temps pour le Droit de l'Employé de prendre quelques vacances... Profitez de cette période estivale et retrouvez votre mensuel syndical à la rentrée. A bientôt !

Lidl

# 7 JOURS DE GRÈVE ET UNE VICTOIRE HISTORIQUE

Depuis de nombreuses années, les conditions de travail chez Lidl font l'objet de discussions au sein du conseil d'entreprise. Enormément d'échanges et beaucoup de promesses, malheureusement jamais tenues par la direction.

Le problème de base est toujours le même : le nombre d'heures nécessaires à chaque magasin pour effectuer l'ensemble des tâches demandées par Lidl à ses collaborateurs est insuffisant. Ce volume d'heures, calculé par l'entreprise et imposé sans concertation paritaire préalable, se traduit, dans les faits, par un sous-effectif chronique. Il est donc impossible pour les travailleurs d'atteindre les objectifs de productivité exigés et de réaliser correctement l'ensemble des tâches demandées ! Lidl peut pourtant compter sur des collaborateurs motivés et fiers de travailler dans une entreprise en développement constant. Néanmoins, à force de ne pas entendre la souffrance au travail de son personnel et de ne pas y apporter de réponses structurelles durables et à force de tirer sur la corde, elle finit par casser. Suite au dépôt d'un préavis de grève, une réunion « de la dernière chance » sur le sujet de la charge de travail s'est tenue le 25 avril dernier avec la direction. Nous avons une seule et unique revendication très claire à court terme : injecter immédiatement 42 heures supplémentaires par semaine dans chaque magasin afin d'offrir un « bol d'air » au personnel et de diminuer la pression intenable subie au quotidien.

## POURQUOI 42 HEURES ?

Il s'agit du temps de travail contractuel d'un Manager de filiale. Les 42 heures de ce dernier, bien qu'exerçant une fonction de gestion quotidienne d'un magasin et pas une fonction de « production » (décharger les camions, réapprovisionner les rayons, tenir

une caisse, entretenir le magasin...) sont comptabilisées à 100% dans les heures de travail hebdomadaires attribuées à chaque filiale pour fonctionner. Nous avons demandé de maintenir ces 42 heures supplémentaires le temps nécessaire à la conclusion d'une convention collective relative aux différents aspects de la charge de travail chez Lidl. Refus catégorique de la direction... qui ne nous a proposé que 8 heures supplémentaires par semaine ! Les travailleurs ont alors décidé de débrayer. 7 jours de grève et deux conciliations au Ministère de l'Emploi plus tard, les travailleurs ont obtenu 100% de ce qu'ils demandaient. Pour les augmentations des heures contractuelles des collaborateurs déjà en service, nous avons demandé que les avenants soient conclus à durée indéterminée. En effet, le

déficit d'heures est tel que cela ne devrait pas poser de problèmes, même si la mesure des 42h est en effet conclue pour une durée correspondant à la durée de nos négociations. Pour les nouveaux engagements, la demande (d'obtenir des CDI) est la même mais les négociations sont encore en cours. Un calendrier de négociation a été établi et les discussions porteront, entre autres, sur les sujets suivants : productivité, simplification des tâches, diminution de la charge de travail, droit à des temps partiels plus élevés, encadrement du travail étudiant, encadrement de la flexibilité, bien-être des collaborateurs. La détermination, le courage, la force et la solidarité du personnel ont permis de remporter cette victoire face à une entreprise qui se pensait invincible ! Gageons à présent qu'un dialogue social constructif pourra se construire chez Lidl et que le développement de l'entreprise ira de pair avec une amélioration durable des conditions de travail de celles et ceux qui en sont les artisans : le personnel.

*Romuald Gueury*

## Le secteur Commerce trinque !

Les travailleurs de Carrefour et de Mestdagh se battent également depuis plusieurs semaines. Les deux entreprises ont lancé une procédure de restructuration et comptent se séparer d'une partie de leurs travailleurs.

Chez Carrefour, après l'annonce de leur plan de restructuration, les négociations ont débuté en janvier et devraient se terminer en juin. Le moins que l'on puisse dire est qu'elles sont périlleuses et difficiles. La nouvelle organisation du travail est au cœur de ces négociations. Les résultats décevants ont amené les travailleurs à débrayer une nouvelle fois pendant ce mois de mai.

Chez Mestdagh, ce sont 450 emplois qui sont menacés au nom de « la professionnalisation et la modernisation » de l'entreprise. Mais ce n'est pas tout. Le groupe a annoncé la suppression du quart d'heure payé, son intention d'ouvrir tous les magasins tous les dimanches et la prochaine polyvalence totale de ses employés, à l'exception du secteur boucherie-traiteur. Aucune fermeture de magasin ni de franchise ont été annoncées mais le groupe n'exclut pas des licenciements secs car trop peu de départ en RCC. La majeure partie des magasins ont débrayé pendant quelques jours.

# Cash for cars et budget mobilité

## ON N'EST PAS RANGÉ DES BAGNOLES

En matière de mobilité, les intentions du gouvernement fédéral sont louables. Mais ses mesures sont peu avantageuses pour les travailleuses et travailleurs. Le « tout à la voiture » a encore de beaux jours devant lui !

**B**ouchons à rallonge, pollution, pertes de recettes fiscales, inégalités salariales : les conséquences néfastes des voitures de société sont nombreuses. Tous les gouvernements disent vouloir s'y attaquer. Mais rien ne bouge et la formule séduit, y compris les travailleuses et travailleurs, faute d'alternative, sans doute... Cependant, le gouvernement a récemment fait deux (petits) pas en direction de formules alternatives : le « cash for cars » et le « budget mobilité ».

### CASH FOR CARS (OU ALLOCATION DE MOBILITÉ)

Depuis le 1er janvier, la loi « cash for cars » permet à votre employeur de vous proposer (et non vous imposer) d'échanger votre voiture de société contre une somme en argent. Quelques conditions sont requises : disposer du véhicule pendant minimum un an au cours des trois dernières années et travailler dans une entreprise offrant des voitures de société depuis au moins trois ans.

Si vous remplissez ces conditions et optez pour le cash for cars, vous recevrez un montant annuel brut en lieu et place de votre voiture. Ce montant est calculé sur base d'une formule qui fait référence à un pourcentage de la valeur catalogue de la voiture de société échangée (et de votre éventuelle carte carburant). Concrètement, le montant reçu avoisine les 4.500€ nets par an pour une familiale de marque française. Il approche les 10.000€ nets annuels pour des voitures plus chères.

Cette mesure est critiquable. Tout d'abord, il y a fort à parier que vous ne vous y retrouviez pas sur le plan financier. Les montants obtenus en échange de la voiture de société ne compensent pas l'avantage que constitue le véhicule. Par ailleurs, le traitement fiscal très favorable du « cash for cars » discrimine les travailleurs qui font le choix de ne pas échanger leur véhicule. Ce n'est pas votre syndicat qui le dit, mais le Conseil d'Etat. Bref, la mesure rencontrera sans doute peu de succès et ne diminuera pas le nombre de voitures sur nos routes.

### BUDGET MOBILITÉ

Bien que leurs dénominations francophones soient proches, le budget mobilité est fort différent du cash for cars (ou allocation de mobilité, en français).

Premièrement, contrairement au cash for cars, le budget mobilité est un projet du gouvernement qui n'est pas encore traduit en texte de loi.

Deuxièmement, le budget mobilité serait calculé sur une formule différente et ne concernerait pas uniquement celles et ceux qui rendent une voiture de société. Il pourrait être accordé à tous, comme alternative à la voiture de société.

La troisième différence porte sur la manière de dépenser ce budget. Le budget du cash for cars peut être utilisé librement. Le budget de mobilité doit, lui, être investi de trois manières :

- Bénéfice d'une voiture de société plus écologique. Dans ce cas, le budget est traité comme une voiture de société sur le plan fiscal et des cotisations sociales.
- Achat/utilisation de modes de transports durables (vélo, transports en commun, voitures partagées, etc.). Dans ce cas, le budget est exonéré d'impôt et de cotisations sociales.
- L'éventuel surplus de budget non-utilisé dans ces deux moyens alternatifs peut être converti en cash. Ce surplus pourra être utilisé librement. Mais il sera traité comme du salaire et sera donc soumis à des cotisations sociales classiques.

Ces options peuvent se combiner. Par exemple, vous pouvez opter pour une voiture de société plus écologique et moins chère, afin de consacrer le reste de votre budget à l'achat d'un vélo ou de titres de transport en commun.

Sur papier, ce projet pourrait lutter contre les effets néfastes du « tout à la voiture ». Notamment parce qu'il permet de combiner différents modes de transports et d'opter pour différentes solutions, adaptées à vos besoins de mobilité du moment. Reste que le gouvernement doit préciser de nombreux aspects du budget mobilité, dont son montant. Pour avoir du succès, le montant doit être plus avantageux que la voiture de société. Mais rien n'est moins certain vu que le gouvernement n'a pas pour habitude de favoriser la mobilité ou l'environnement... et encore moins les travailleuses et travailleurs.

*Michaël Maira*

# ZOOM SUR LA FICHE DE PAIE

Elle tombe tous les mois et vous l'attendez toujours avec impatience : c'est votre paie ! Derrière le salaire mensuel qui arrive sur votre compte en banque, il y a la fiche de paie avec des chiffres que nous allons ici décrypter ensemble.

## Fiche de paie

EMPLOYEUR  
Rue du Travail, 18  
1000 Bruxelles

ARMAND PLOYÉ  
Période sociale :  
du..... au .....

**Statut** : employé  
**Catégorie** : cat 3  
**Régime** : temps-plein - 5 jours par semaine  
**Fonction** :.....  
**Date d'entrée en service** :.....

**Etat civil** : célibataire  
**Situation fiscale** :

**Salaire mensuel de base** : 2.500€ bruts

Description [TYPE]	NOMBRE	Montants
Prestation [A]	22 jours	
Cotisation pour la Sécurité sociale (base : 2.500,00) [B]		-326,75
Bonus à l'emploi [B]		0
Retenue cotisation spéciale Sécu soc [G]		-22,01

Brut ONSS [A]	Retenues ONSS [B]	Brut non ONSS [C]	Imposable [D]	PP [E]	Divers + [F]	Divers - [G]	NET [H]
2.500	326,75	0	2.173,25	433,49		22,01	1720,68
						<b>NET A PAYER</b>	<b>1.720,68</b>



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ».

Une fiche de paie contient les éléments essentiels de votre régime de travail : êtes-vous employé ou ouvrier ? Quel est votre régime de travail ? Quelle est votre catégorie salariale barémique ? Quel est votre régime fiscal ? Quand êtes-vous entré en service ? Elle indique également clairement la période couverte par la fiche.

Lorsque vous êtes engagé dans un contrat de travail, il y a une rémunération mensuelle brute de base. En plus de cette rémunération, il y a parfois des suppléments (chèques-repas, suppléments pour heures supplémentaires, avantages en nature, primes ou bonus...). Ici, nous prendrons le cas où Armand Ployé n'a qu'un salaire brut de base de 2.500€ pour un mois, sans aucune autre forme de rémunération complémentaire.

Vos prestations mensuelles chez votre employeur sont stipulées dans votre fiche de paie. Si vous avez presté les jours prévus de manière complète, vous pourrez le vérifier ici. De la même manière, il sera également mentionné si vous êtes payé pour un jour d'absence rémunéré (vacances, jours fériés, maladie...).

Ce bloc de synthèse est le plus important car il montre le cheminement entre le salaire brut mentionné sur votre contrat de travail et le salaire net que vous recevez sur votre compte en banque.

La première étape est de passer du salaire brut au salaire imposable en retenant les cotisations sociales personnelles dues. Comment voir ce montant ? La case « retenues ONSS » mentionne ce que vous donnez comme cotisations personnelles à la Sécurité sociale. Cela équivaut à 13,07% de votre salaire mensuel brut et correspond à 326,75€ pour un salaire de 2500€ brut. Pour certains travailleurs à faible revenu, cette cotisation personnelle pour la Sécurité sociale est diminuée, avec une réduction d'autant plus importante que le salaire brut est faible. C'est le système du « bonus à l'emploi ». Votre fiche de paie mentionne là aussi le montant si vous y avez droit (actuellement - cela change avec l'indice des prix à la consommation - au-delà de 2519,47€, vous n'y avez pas droit).

La seconde étape est de calculer la rémunération imposable. Après avoir enlevé les cotisations sociales personnelles du salaire brut, il

faut ajouter les éventuels avantages bruts non soumis aux cotisations sociales mais soumis aux impôts (typiquement un véhicule de société utilisé à usage personnel). Ici la fiche ne mentionne aucun avantage de ce type donc il n'y a rien dans « Brut non ONSS ». On arrive à un salaire imposable de 2.500€ - 326,75€, soit 2.173,25€. Ce salaire est soumis au précompte professionnel (ici, 433,49€). C'est une somme retenue, qui est une avance sur impôts et qui varie selon le montant de la rémunération, l'état civil, la situation familiale, le domicile, le type de rémunération (car les taux sont différents), etc.

Pour obtenir le salaire net, il faut donc partir du salaire imposable (2.173,25€) et soustraire le précompte (433,49€). Mais, ce n'est pas fini ! Il peut y avoir des éléments en plus ou en moins par rapport à cela (« Divers plus » / « Divers moins »). Dans cette fiche simple, il y a en négatif une retenue de cotisations spéciale pour la Sécurité sociale, qui varie selon la rémunération du travailleur et sa situation de ménage. Au final, Armand Ployé se retrouve avec 1720,68€ !

## RGPD

# PROTÉGER LE CITOYEN DES PRÉDATEURS DU NET

Depuis quelques temps, nous recevons dans nos boîtes mail des messages nous demandant de confirmer notre consentement à ce que certaines de nos données personnelles soient utilisées.

Ils proviennent par exemple d'associations dont nous sommes membres souhaitant continuer à nous envoyer leur newsletter; ou encore de moteurs de recherche nous expliquant leurs règles de confidentialité.

Ces messages trouvent leur origine dans l'entrée en vigueur au niveau européen du règlement général sur la protection des données, RGPD (Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016). Ce règlement est une bonne nouvelle puisqu'il renforce la protection des citoyens contre l'utilisation abusive de leurs données personnelles. Le récent scandale Facebook/Cambridge Analytica montre à quel point notre droit à la vie privée est menacé par la jungle des flux massifs de données. Le RGPD concerne toute organisation détenant des données personnelles. Donc aussi bien des mastodontes du traitement de données comme Google, Facebook, Amazon... que l'association dont vous êtes membre ou encore que votre propre employeur vis-à-vis des données qu'il détient sur vous.

### QUELLES INFORMATIONS ?

Par « données personnelles », on entend : toute information qui permet d'identifier directement ou indirectement une personne (adresse physique, mail, photo, numéro de registre national, données médicales, etc). Les organisations qui traitent ces données doivent vérifier qu'elles respectent le RGPD. Les entreprises européennes sont concernées, mais également des entreprises se situant hors d'Europe dès lors qu'elles détiennent des données de clients européens ; par exemple un site de vente en ligne américain disposant de votre adresse, numéro de carte de crédit...

### QUE SIGNIFIE « SE METTRE EN CONFORMITÉ AVEC LE RGPD » ?

D'abord que ces entreprises ne peuvent généralement pas détenir d'informations sensibles à votre sujet : antécédents judiciaires, état de santé, origine raciale, opinions politiques, appartenance à un syndicat... Ensuite que la détention de données plus ordinaires (nom et prénom, adresse mail, etc.) est elle aussi réglementée, selon un principe de transparence et de consentement actif. Pour détenir et traiter ces données-là, une entreprise doit obtenir votre consentement. Cela implique qu'elle doit d'abord vous avoir informé-e des données qu'elle détient sur vous, du but précis - et légal - qu'elle poursuit, des tiers à qui elle peut les transmettre... Elle doit le faire de manière claire. Plus question de vous extorquer un consentement en vous envoyant un message interminable et incompréhensible assorti d'une case à cocher « j'accepte ». Elle doit limiter les données qu'elle détient à celles qui sont strictement nécessaires pour atteindre son but : le nom et l'adresse mail pour un envoi de newsletter ; l'adresse et le numéro de carte bancaire pour une vente en ligne, etc.

Le RGPD renforce aussi les moyens de contrôles. Les entreprises doivent tenir à jour un registre des données personnelles et des incidents tels que des fuites illégales de données... Elles doivent respecter des procédures précises de sécurisation des données et de détection des incidents, vérifier la fiabilité des partenaires avec lesquels elle travaille (hébergeur, consultants IT...). Les entreprises spécialisées dans le traitement de données doivent nommer un délégué à la protection des données (DPO ou data protection officer), qui garantira le respect de ces procédures et qui répondra aux demandes d'information ou autres des citoyens.

### ET LES SANCTIONS ?

De lourdes sanctions frapperont les entreprises qui violent le RGPD, 20 millions d'euros dans des cas de violation grave de la vie privée. Le citoyen bénéficie de nouveaux droits. Il doit savoir comment ses données sont utilisées normalement mais aussi être immédiatement averti lorsque malheureusement, ses données sont dérobées. Il a un droit à faire rectifier des données inexactes, un droit plus clair à faire effacer des données qui lui portent préjudice. Face aux prédateurs du Net, le citoyen se doit d'être de plus en plus informé de ses droits. La Commission de la vie privée, l'organisme public qui s'occupe en Belgique de ces enjeux, est l'un des endroits fournissant une information et des conseils utiles.

*Etienne Lebeau*

### LA CSC SE CONFORME ÉGALEMENT !

La CSC prend également des mesures pour se conformer au RGPD. Lorsque nous vous demandons des données personnelles complémentaires, nous vous expliquons l'objectif de cette demande et la façon dont ces données seront traitées. Nous mettons tout en oeuvre pour conserver de manière correcte vos données à caractère personnel. Nous ne conservons pas vos données personnelles plus longtemps que nécessaire. Celles dont nous n'avons plus besoin sont effacées. Nous ne communiquons pas vos données personnelles à d'autres organisations sans votre consentement. Pour plus d'infos, [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) ou grâce à la brochure « Comment la CSC traite-t-elle vos données personnelles ? ».

# NOS PENSIONS SONT-ELLES VRAIMENT DEVENUES IMPAYABLES ?

70.000 personnes ont manifesté le 16 mai contre la réforme des pensions du ministre Daniel Bacquelaine. Dans les médias, autant le ministre que le président de la FEB ont défendu le projet en insistant sur le fait que la réforme était indispensable parce que les pensions vont bientôt coûter trop cher. Décryptons ici les arguments et les alternatives possibles.

## 1 Pourquoi cet affolement autour des pensions ?

Le défi des pensions est basé sur une particularité démographique. Dans nos pays, sans accueil d'immigrés ou sans modification de la natalité, il y aura de plus en plus de personnes âgées par rapport aux personnes en âge de travailler. Et qui dit plus de personnes âgées, dit plus de pensionnés proportionnellement dans la population. Voilà pourquoi tout le monde s'agite autour du sujet des pensions. Mais ce vieillissement de la population n'a pas que

des effets sur les pensions : il en a aussi dans d'autres branches de la Sécurité sociale. On dépensera plus en soins de santé mais on dépensera moins en chômage (car il y aura moins de personnes en âge de travailler). Le Bureau du Plan a chiffré le montant total du vieillissement de la population : cela coûtera 3,2% en plus en 2040 et 2,3% en plus en 2060. A long terme, c'est donc 10 milliards d'euros qu'il faut trouver de manière récurrente.



**2,3% du PIB = 10 milliards d'euros**

Coût total lié au vieillissement de la population en Belgique à l'horizon 2060

## 2 Quelles sont les solutions proposées par le gouvernement ?

Le gouvernement MR-N-VA propose toujours le même type de mesures depuis le début de la législature pour faire face au défi : vous faire payer la facture directement soit en touchant à votre temps, soit en touchant à votre argent !



**Le temps**

Le gouvernement a pris une série de décisions qui influencent votre carrière : vous devrez avoir une carrière plus longue pour obtenir votre pension. Plusieurs exemples peuvent être donnés : l'âge légal de départ à la pension a été porté à 67 ans au lieu de 65 ans auparavant ; les conditions des régimes RCC ont été durcies.

Que ce soit en travaillant plus longtemps ou en diminuant les montants, le gouvernement cherche à résoudre le futur des pensions sans chercher des moyens supplémentaires, mais en vous faisant payer la facture. La pension à points s'inscrit dans cette stratégie : le gouvernement reprend une formule présentée par des experts en affirmant qu'elle rend le système plus lisible. Loin de là, la pension à points risque de transformer votre future pension en loterie puisque rien n'empêche pour le moment le gouvernement de toucher à la valeur du point au gré des problèmes budgétaires.



**L'argent**

Le gouvernement est plus subtil par rapport aux montants touchés lors de votre pension : les assimilations lors de période d'inactivité (au chômage, en prépension ou crédit-temps par exemple) sont moins bien valorisées. Ce qui signifie que quelqu'un qui connaît une période comme cela verra sa pension diminuer par rapport à avant.

## 3 Que faire face à cela ?

La manifestation de 70.000 personnes avait pour objectif de refuser cette stratégie du gouvernement et de combattre la pension à points. Mais elle avait aussi pour objectif de présenter deux grandes pistes pour améliorer nos pensions qui sont parmi les plus basses d'Europe.

**La base : des bons salaires qui cotisent à la Sécurité Sociale**

Le problème est que le gouvernement a oublié les bases : la Sécurité sociale est majoritairement financée sur base des salaires. Si les salaires sont gelés, si on diminue les cotisations sociales patronales, c'est autant de moyens en moins dans les caisses de la Sécurité sociale. Donc autant de moyens en moins pour les pensions. Au lieu de geler les salaires bruts, au lieu d'encourager des formes de rémunérations sans cotisations, ou de diminuer les cotisations patronales, nous plaçons pour l'inverse !

**L'élément en plus : aller chercher de l'argent là où il est**

Le second problème apparaît lorsque le gouvernement MR-N-VA ne va pas chercher des nouvelles sources de recettes. La fiscalité sur le capital est avantageuse en Belgique. Il n'y a pas de cadastres sur les fortunes. La lutte contre la fraude fiscale pourrait rapporter à elle-seule les 10 milliards manquants pour les pensions. Mais au lieu de cela, le gouvernement prend des mesurées autant dans la taxation des grandes fortunes que dans la lutte contre l'évasion fiscale.

# L'ASSURANCE AUTONOMIE WALLONNE SE PRÉCISE

L'assurance autonomie est à l'ordre du jour du Parlement wallon. Le gouvernement voudrait qu'elle soit votée cette année pour entrer en vigueur en 2020. La CSC wallonne l'a analysée et a mis en lumière ses points forts et les inquiétudes qu'elle suscite encore.

Perdre son autonomie, totalement ou en partie, cela peut arriver brusquement suite à un accident, une maladie. Cela peut être là depuis la naissance suite à un handicap. Cela peut se mettre en place progressivement avec l'âge et les années... Nous sommes donc toutes et tous concernés. C'est pourquoi la CSC et le Moc réclament depuis longtemps une assurance autonomie, avec des critères précis. « Nous voulons une véritable assurance sociale solidaire c'est-à-dire un modèle où tout le monde cotise et où chacun reçoit une aide de qualité en fonction de ses besoins quand survient une perte ou un manque d'autonomie, explique Thierry Jacques, conseiller au service d'études de la CSC. Cette assurance bénéficiera aux personnes âgées mais pas seulement. Une perte d'autonomie peut survenir à tout âge. Ceci dit, nous savons que le vieillissement de la population wallonne constitue un grand défi pour les années à venir. Il y a vraiment lieu de prévoir les dispositions nécessaires pour assurer aux personnes âgées une vie de qualité en restant à domicile. »

## DROIT À DES PRESTATIONS

Le dossier de l'assurance autonomie est actuellement à l'ordre du jour du Parlement wallon. Le gouvernement voudrait le faire voter en 2018, l'organiser en 2019 et voir l'assurance autonomie entrer en vigueur en 2020. Mais ce dossier suscite un certain nombre d'inquiétudes et de critiques. C'est pourquoi le comité régional wallon a fait le point sur le dossier, le 26 avril dernier, et a arrêté ce que la CSC wallonne demande, ce qu'elle soutient et ce qu'elle refuse. Initialement, la CSC voulait une assurance autonomie fédérale dans le cadre de la sécu-

rité sociale. Mais la Flandre a mis sa propre assurance autonomie en place sans tenir compte de la sécurité sociale. « Cela nous a d'abord posé problème, mais cela nous a aussi permis de mieux cerner ce que nous ne voulions pas faire. Ainsi, nous ne voulons pas octroyer une somme d'argent aux personnes mais leur ouvrir le droit à des prestations de services: repas à domicile, aide aux soins, aide à l'hygiène, etc. » précise Thierry Jacques.

Ce choix est aussi celui qu'a posé Alda Greoli, ministre de l'Action sociale et de la Santé dans l'actuel gouvernement wallon (MR-CDH). C'était déjà celui de son prédécesseur, Maxime Prévôt, dans la législature précédente (PS-CDH). Le projet wallon en est en effet sa seconde mouture suite au changement de majorité.

## UN MODÈLE, DEUX BRANCHES

La version PS-CDH convenait globalement bien à la CSC wallonne. L'assurance autonomie n'était pas limitée aux aînés mais était ouvert à tous ceux et celles qui en avaient besoin. C'était un système assurantiel avec les mêmes droits pour tous et toutes (comme les allocations familiales) mais elle regrettrait que la cotisation ne soit ni proportionnelle ni progressive. Ces points positifs et négatifs se retrouvent dans l'actuelle mouture. Le projet PS-CDH posait un sérieux problème: la disparition de l'APA (allocation versée aux personnes âgées et disposant de faibles revenus) dont il intégrait le budget dans le financement de l'AA. Or cette aide est octroyée aux aînés qui ne touchent que très faibles pensions et est indispensable pour contribuer à la pension de certaines personnes hébergées en maisons de repos.

Autre problème de cette version: les travaux d'aménagement permettant le maintien au domicile de la personne n'entraînent pas dans les prestations de services reconnues. La seconde version, celle de l'actuel gouvernement, rencontre en partie ces problèmes mais elle suscite d'autres préoccupations.

Le nouveau modèle comporte deux branches:

- La première, c'est l'assurance autonomie (AA) au sens strict: elle donne droit à de l'aide à domicile à toute personne en perte d'autonomie quel que soit son âge;
- La seconde, c'est l'allocation forfaitaire autonomie (AFA, ex-APA): elle vise les personnes âgées de 65 ans et plus qui ont besoin d'un complément de revenu pour ne pas tomber dans la pauvreté. Le bénéficiaire peut l'utiliser comme il l'entend, par exemple pour couvrir une partie de ses frais de maison de repos.

## COTISATION À PARTIR DE 26 ANS

Comment l'assurance autonomie va-t-elle être financée? La ministre prévoit différentes sources de revenus:

- Chaque Wallon à partir de 26 ans va devoir verser une cotisation annuelle de 50 euros (25 euros pour les bénéficiaires de l'intervention majorée -BIM) via sa mutuelle. Cela représente un montant d'environ cent millions.
- Le budget des SAFA (services d'aide aux familles et aux aînés) serait englobé dans le budget de l'AA. Cela représente environ 186 millions d'euros.
- Les bénéficiaires des services paieront une quote-part en fonction de leurs revenus.

La CSC wallonne souligne que dans cette mouture comme dans la précédente, la cotisation est la même pour tous, ce qui n'est ni équitable ni progressif. Mais au moins, elle est clairement dédiée au financement de l'AA, ce qui ne serait pas garanti avec un impôt dont chaque gouvernement peut revoir l'attribution.

L'Info CSC

# LA FORMATION EN ALTERNANCE CONCERNE AUSSI LE NON MARCHAND

**Emmanuel Disabato, coach sectoriel pour les fonds sociaux Fe-Bi et APEF, nous parle de cette formation et de ses spécificités.**

## En quoi consiste la formation en alternance ?

Ça consiste à se former pendant 2 jours de la semaine chez un opérateur de formation (CEFA, IFAPME/SFPME) et le reste de la semaine en institution et donc, à rapprocher la théorie et la pratique.

## A qui s'adresse-t-elle ? Y a-t-il des conditions d'âge ?

Elle s'adresse à tous les jeunes entre 15 et 25 ans, soit dans une filière d'enseignement soit dans une filière de formation professionnelle (IFAPME/SFPME).



## Les secteurs du Non Marchand sont-ils concernés ? Pour quelles professions ?

Oui, tout d'abord dans le domaine de la santé (aide-soignant) mais aussi dans divers autres domaines : aide-familiale, entretien parcs et jardins, commis de cuisine, cuisinier de collectivité, ouvrier d'entretien du bâtiment et de son environnement... Cependant, pour des questions de mobilité, il faut d'abord vérifier que les formations sont données près des lieux où se trouvent les institutions.

## C'est une formation où il y a plusieurs acteurs complémentaires, peux-tu expliquer brièvement le rôle de chacun ?

La personne en formation est au cœur du processus. Lorsqu'elle vient travailler en

institution, il faut toujours garder en tête qu'elle n'est pas là pour remplacer, poste pour poste, un travailleur « classique » mais bien pour être formée et accomplir des tâches en soutien des équipes.

Les référents ou accompagnateurs sont les personnes, au sein des écoles qui suivent les jeunes et qui vérifient que ceux-ci acquièrent les compétences requises pour la fonction.

Le tuteur en institution est un élément moteur dans la réussite de l'expérience de l'alternance. C'est lui qui va accompagner au quotidien le jeune et lui apprendre son métier de manière pratique. Il sera aussi la personne ressource du jeune mais également le relais vers l'équipe. J'insiste toujours sur la dimension collective de l'expérience parce qu'en intégrant le jeune, cela peut amener une profonde réflexion sur les pratiques professionnelles que l'on a, rendre du sens aux gestes quotidiens que l'on accomplit.

## Les entreprises du Non Marchand sont-elles intéressées et actives dans cette formation ?

Oui, de plus en plus. L'avantage de la création d'une fonction de coach sectoriel, qui prend son bâton de pèlerin et qui va expli-

quer sur le terrain ce que représente la formation en alternance, est un réel plus pour le développement de l'alternance dans nos secteurs. En moins d'un an, en plus des institutions déjà actives, nous avons pu agréer plus ou moins 55 institutions. Sans compter celles qui bénéficient de nos soutiens financiers.

## Quels sont ces avantages financiers ?

Le Fonds Social des maisons de repos octroie une prime d'accompagnement de 1.500€ par an et une intervention dans l'indemnité d'apprentissage selon l'année dans laquelle les jeunes se trouvent. Pour d'autres fonds, il s'agit carrément d'un contrat de travail aux barèmes du secteur qui est financé avec une prise en charge de quasi tous les coûts. Certains fonds offrent aussi un accompagnement vers l'emploi via des conventions avec les MIRE en Wallonie et l'asbl PSDD à Bruxelles mais aussi des moyens pour une embauche compensatoire afin de libérer du temps de travail de tutorat. Enfin, nous offrons aussi des formations gratuites au tutorat.

## Quel est ton rôle en tant que coach sectoriel Non Marchand ?

J'ai trois missions décrétales : je suis responsable de l'instruction des demandes d'agréments. Par ailleurs, je donne des conseils et soutiens les secteurs. Enfin, ma dernière mission est de faire la promotion de l'alternance. Je peux venir parler d'alternance au sein des institutions qui le souhaitent, je suis à leur service.

*Entretien : Marie-Agnès Gilot*

Pour joindre Emmanuel Disabato, vous pouvez le faire par téléphone au 02 227 59 81 ou par mail à l'adresse suivante [emmanuel.disabato@apef-febi.org](mailto:emmanuel.disabato@apef-febi.org). Plus d'informations sur ces sites : [www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org) et [www.alternancecpc332.org](http://www.alternancecpc332.org).

# Campagne Tam Tam

## NOTRE RÉALITÉ SUR LE TRAVAIL

**Boom des contrats précaires, renforcements des inégalités, chute du pouvoir d'achat, multiplication des burn out...  
Le travail en ce moment, c'est le parcours du combattant !  
C'est pour ça que la campagne Tam Tam a décidé, après la Justice et le Travail, d'en faire son troisième thème.**

Les uns après les autres, les gouvernements font pourtant de la lutte contre le chômage « leur priorité ». Une fois embauchés, les ministres se retroussent les manches pour déboulonner les conquêtes sociales... mais c'est « pour l'emploi ! » Les coupes dans les cotisations sociales ? « Jobs ! » Les contrats précaires ? « Jobs ! » Les heures sup' sans limite ? « Jobs ! »

Mais au bout de la chaîne de montage, le compte n'y est pas. D'après la BNB, « Tax shift », exonérations et autres « modernisations » du gouvernement Michel n'auront produit que 13% des nouveaux emplois en 2017, soit 7.800 nouveaux postes. Tant de sacrifices budgétaires et sociaux pour faire de la Belgique, le 23<sup>e</sup> état de l'Union européenne en termes de création d'emploi. Rien de neuf en fait.

Car le gouvernement actuel ne fait qu'amplifier une vieille rengaine : celle de la « responsabilisation ». Composée par les néolibéraux à la fin des années 1970 pour rompre avec la musique du pacte social d'après-guerre, le refrain est fredonné par toutes les majorités depuis :

- Face au chômage de masse
- Contrôlons les feignasses
- Mettons fin à la crise
- En soutenant l'entreprise.
- Allez, tous en chœur !

De nouveaux contrats sont bricolés, toujours plus flexibles et moins protecteurs. Derniers nés de cette fabrique à instabilité, les flexi-jobs, sans salaire ni horaire fixe, offrent en complément de revenu ce qu'ils retirent en protection sociale... Créés pour rester une « exception », ce nouveau travail en miette pourrait devenir la règle. Entre fin 2014 et début 2017, la moitié des 114.199 emplois créés étaient à temps partiel et un quart des emplois intérimaires ou occasionnels. Aucun doute : ça fait du temps libre.

Le pouvoir d'achat, lui aussi, s'effrite : les salaires de 2016 ont régressé en moyenne au niveau de 2011... et les premiers à le ressentir sont toujours les mêmes. Les jeunes travailleurs de 16 à 35 ans,

dont un tiers occupent un emploi temporaire contre un sur cinq il y a 30 ans. Les femmes, ensuite : 45% des travailleuses écopedent d'un temps partiel, contre 11% des hommes. Le plus souvent imposé par l'employeur.

Heureusement, les entreprises, elles, savent jouir de cette liberté. Pendant que la part de la valeur ajoutée consacrée aux salaires a chuté de 65,4% en 1985 à 59% en 2016, celle reversée sous forme de bénéfices aux actionnaires et dirigeants d'entreprise a doublé, passant 7,7% à 14,9% de la richesse créée, soit environ 18 milliards de plus !

En garantissant l'accès à tous à la protection sociale, quel que soit le statut, nous pouvons reposer les bases d'un travail digne et redéfinir ensemble sa place dans notre société et nos vies. Réduire collectivement le temps de travail, permettre les pauses dans les carrières, conditionner la flexibilité à la négociation, adapter la production à la transition écologique...

Le temps est venu de stopper la cavalcade néolibérale qui précipite la société toujours plus loin dans le règne de la compétition, de la précarisation et de l'individualisation. Face aux mots qui divisent, à nous de refaire du travail un lien fait de solidarité et de choix. L'article 23 de notre Constitution le clame : le travail est un droit. Un droit et la dignité qui l'accompagne, ça se défend, et pas tout seul : débattre, s'unir, manifester et faire savoir... Nous sommes des milliers à partager ce constat et à désirer un changement de cap. Il ne nous reste plus qu'à nous rassembler.

# TAM TAM

### Qu'est-ce que Tam Tam?

Avec la campagne Tam Tam, chacun d'entre nous est amené à donner de la voix, ensemble et avec force ! Entrons en résistance pour que l'avenir reste ouvert. Tam Tam (Tout autre chose pour un tout autre monde) est une campagne nationale, portée par de nombreux acteurs en convergence dont la CNE, qui aborde de manière critique, les mesures politiques de nos gouvernements sur trois premiers thèmes : la Santé, la Justice et le Travail. Envie de voir la vidéo, de lire l'argumentaire ou de participer à un évènement ? Plus d'informations sur leur site : <https://www.campagne-tamtam.be/>.

Pour voir ce texte en images,  
rendez-vous sur [www.lacne.be](http://www.lacne.be)



# Un salaire juste ou juste un salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

## Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécurité
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée

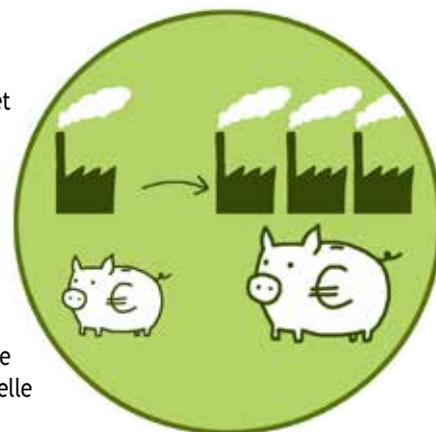
## Le salaire doit être à la hauteur de la productivité et des richesses produites

Un juste salaire n'est pas seulement un salaire qui s'accroît d'année en année. C'est un salaire qui s'accroît au même rythme que les gains de productivité. Les manuels d'économie le reconnaissent : un système en équilibre, c'est un système dans lequel les salaires progressent parallèlement avec la productivité du travail. Historiquement, les cadences n'ont cessé de s'accroître. En effet, du fait de l'automatisation de certaines tâches ou d'impératifs dictés par les employeurs, les travailleurs travaillent plus vite.

Concrètement, vous produisez aujourd'hui plus en une heure que ce qu'on n'a jamais produit dans l'Histoire. Vous avez augmenté ce qu'on appelle votre « productivité ». Ces gains de productivité profitent aux entreprises, puisqu'elles payent de moins en moins cher chaque unité ou service produit. Le pacte social de 1944 et le « compromis sur la productivité » de 1954 ne disaient pas autre chose : les travailleurs acceptent de contribuer à l'accroissement des gains de productivité, à condition qu'ils en profitent en voyant leur salaire augmenter ou la durée du travail diminuer.

### Et aujourd'hui ?

Le basculement du rapport de forces en faveur des entreprises et surtout des actionnaires des entreprises a bouleversé la donne depuis trente ans. Les gains de productivité sont en très large mesure captés par les actionnaires des entreprises, et également par les top managers, traders... qui bénéficient de rémunérations indécentes. La crise actuelle n'a malheureusement rien changé. Plus que jamais le combat pour des salaires justes, la réduction collective du temps de travail et la limitation des dividendes versés aux actionnaires restent d'actualité, sous peine de voir survenir de nouvelles crises financières encore pires que celle de 2008.



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

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro Marie-Agnès Gilot   Romuald Gueury   Didier Lebbe Étienne Lebeau   Michaël Maira   Alice Mazy Nabil Sheikh Hassan   Felipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	Graphisme et mise en page : Linda Léonard
	@CNEGNC	Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty

# PENSIONS : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

**D**ans le flot d'informations contradictoires de ces derniers jours, il est difficile de savoir où en sont vraiment les réformes des pensions voulues par le gouvernement. Tentons ici de répondre à trois questions simples : que voulons-nous ? Où en sommes-nous ? Qu'allons-nous faire ?

## QUE VOULONS-NOUS ?

Nous voulons, pour toutes et tous, le droit à une vie digne après le travail. Cela suppose de pouvoir ralentir et s'arrêter à temps, avant d'être invalide ou épuisé, et de disposer d'une pension sûre et suffisante, bien au-dessus du seuil de pauvreté.

Aucune pension ne devrait être inférieure à 1.500€ par mois ; et cette pension doit venir de la Sécu, et non pas des formules privées « complémentaires » qui ne sont, par définition, que des compléments réservés aux plus fortunés. Est-ce possible, budgétairement parlant ? La réponse (oui !) est développée en page 11.

## OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Ce gouvernement a pris très rapidement, sans concertation avec personne, plusieurs mesures très négatives : en relevant l'âge légal de la pension à 67 ans et en rendant quasiment impossible les départs anticipés, il prolonge nos carrières de 2 à 7 ans. Il a également pris des mesures qui diminuent le montant de nos futures pensions (saut d'index : 2% de revenus perdus pour toute la vie ; moindre assimilation de périodes d'arrêt, etc.).

Il avait sur l'établi deux autres grands chantiers : le passage à un système de pensions « à points » et une discussion sur les « métiers pénibles » pour qui on compenserait (en partie ?) l'important allongement des carrières.

Sur la « **pension à points** », on peut se réjouir que nos mobilisations (par exemple la manifestation massive de ce 16 mai - cfr p.5) ont fait reculer Daniel « Bas-de-Laine » : il est clair que les travailleurs et travailleuses veulent une pension sûre en Euros, pas une pochette-surprise en « points ». C'est une victoire importante - même si on sait que le prochain gouvernement, s'il est formé par le MR et la N-VA, voudra réattaquer.

Sur la **pénibilité**, c'est le cirque complet. Le Ministre a discuté durant 6 mois avec les syndicats des secteurs publics pour arriver à un projet d'accord avec une partie des syndicats. D. Bacquelaine espé-

rait ensuite imposer, en quelques semaines, un système identique au secteur privé. Il est tombé sur deux os ! D'un côté, l'ensemble des syndicats a refusé le cadre qu'il voulait imposer. Négocier une vraie reconnaissance de la pénibilité, oui ; se partager des miettes dans un simulacre de concertation : non ! (lire l'encadré).

D'un autre côté, la N-VA a sèchement désavoué le Ministre des Pensions : ce qu'il a négocié durant 6 mois « n'engage que lui ». Une fois de plus, on constate que Charles Michel a (sans le vouloir !) tenu parole quand il jurait, en 2014, de ne « jamais gouverner avec la N-VA ». De fait, il ne gouverne rien du tout, et la N-VA décide de tout toute seule. Sur la reconnaissance des métiers pénibles, on est donc dans le flou le plus complet.

## QU'ALLONS-NOUS FAIRE ?

Nous devons montrer à ce gouvernement que nous n'entrerons pas dans le piège d'une discussion technique sur des mini-critères de pénibilité. Pour défendre et reconquérir un système de pension digne de ce nom, nous allons continuer à vous informer des conséquences réelles des projets du gouvernement. Et nous referons **appel à vous**, à la rentrée, pour une mobilisation très massive si ce gouvernement ne fait pas un demi-tour complet !

Les pensions sont financées par des cotisations sur nos salaires : elles sont à nous ! C'est un élément essentiel de notre vivre ensemble. Ce gouvernement n'en fera pas un jouet pour ses caprices budgétaires !

*Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général*

## Pénibilité : avant/après...

Par le passé, grâce à des formules de fin de carrière (pré-pension, crédit-temps...), les travailleurs s'arrêtaient en moyenne entre 58 et 61 ans. La proposition de D. Bacquelaine de « prise en compte de la pénibilité » (que nous avons rejetée) donnerait le droit, pour prendre un exemple, à quelqu'un qui a fait 20 ans de travail de nuit, de partir à 63 ans et 41 années de carrière !! A la pension ? Non ! La « pension anticipée » qui donne des droits inférieurs. En résumé, ces propositions sont du pur foutage de gueule : il n'y a hélas pas d'autres mots !