

Le droit de l'employé

Chronique juridique

Vacances, j'oublie rien !

Harmonisation des préavis

7 travailleurs sur 10 risquent d'y perdre

www.cne-gnc.be

MAI 2013 n° 5

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

Action femmes

La parité ici... et ailleurs

Pour un Meilleur Statut Commun

Manif en front commun CSC-FGTB-CGSLB

le 7 juin à Bruxelles

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

Le 31 mai 2013, journée de la justice fiscale

Pricewaterhouse Coopers, bureau international d'expertise comptable et de conseil fiscal, calcule chaque année la date du Tax Freedom Day : le jour de l'année où le travailleur (ou l'entreprise) belge s'est acquitté de toutes ses obligations fiscales. L'idée est que ce n'est que le lendemain qu'il commence à travailler pour lui-même.

Ainsi, PwC oppose le fait de travailler pour l'Etat et le fait de travailler pour soi-même comme si les dépenses publiques (enseignement, santé....), la protection sociale et les pensions n'apportaient rien au citoyen !

Par contre, la Belgique reste un paradis fiscal pour les revenus mobiliers et immobiliers et un enfer fiscal pour les revenus du travail ; les grosses fortunes continuent à croître, en toute tranquillité. Les sociétés quant à elles, sont logées à des enseignes très différentes : certaines paient le taux effectif prévu d'impôt (33,99%), d'autres paient peu, voire pas du tout d'impôt, mais dégagent des bénéfices plantureux, exemptés grâce aux multiples astuces légales, sans pour autant être tenues de créer des emplois ou de faire des investissements. En outre, suivant les estimations, les paradis fiscaux abriteraient de 20.000 à 30.000 milliards \$.

Nous voulons que le gouvernement aille chercher les moyens financiers nécessaires au fonctionnement de l'Etat et des services publics en premier lieu auprès de ceux qui ont beaucoup d'argent. Quoi de plus logique puisqu'en Belgique les richesses sont réparties de façon très inégale. Plus d'infos : www.lesgrossesfortunes.be.



Selon la logique du Tax Freedom Day, les travailleurs s'acquittent de leurs obligations fiscales annuelles en juillet. Les grosses fortunes, elles, début janvier.

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique

Vacances, j'oublie rien !

8 Actualité

Harmonisation des préavis :

7 travailleurs sur 10 risquent d'y perdre

9 Actualité

Bruxellois et Wallons en congrès pour l'emploi de qualité

10 Ça se joue en Europe

Les partisans de l'austérité commenceraient-ils à douter ?

11 Femmes

La parité ici... et ailleurs

12 Industrie

Pas de résignation pour l'Industrie

13 Commerce

Bangladesh : une usine s'effondre, le syndicalisme se construit

14 Non Marchand

Un outil pour le bien-être au travail

15 Services

L'index de mai - Infos services

16 Editorial

Pour réussir l'unité ? Savoir diviser !



Le 25 avril dernier, des centaines d'entreprises et d'institutions étaient en grève pour réclamer un meilleur statut commun pour les ouvriers et employés. Les employeurs maintiennent eux aussi la pression, en annonçant des « licenciements préventifs » en mai et en juin si le gouvernement améliore le préavis des ouvriers en juillet. En savoir plus ? Lisez notre article en page 8.

> Résidence du Parc, Biez, ASBL Armonéa.

Etudier en travaillant

Depuis 1974, la FOPES organise un Master en Politique économique et sociale, en 3 ans, à horaire décalé et avec des activités décentralisées. Le programme est conçu principalement pour des adultes qui poursuivent des activités sociales, familiales, professionnelles en même temps que les études. La formation met l'accent sur l'utilité des apports théoriques pour l'action, qu'elle soit sociale, culturelle, politique, associative ou citoyenne. La volonté est de relier les pratiques des étudiants, et les savoirs qui en émergent, aux théories présentées par les enseignants.

Pour connaître les dates des séances d'info ou poser toute autre question, adressez-vous au secrétariat via le 010/4798 ou le site www.uclouvain.be/opes (sans f!).

Pour porter Abercrombie, il faut être mince... et riche

Non seulement la marque de vêtements très prisée par les jeunes a décidé de ne plus habiller les personnes « grosses » (comprenez « au-delà de la taille 38 »), mais en plus elle justifie sa décision de brûler tous les articles retournés par les clients au lieu de les donner à des associations : « *Abercrombie & Fitch ne veut pas laisser penser que n'importe qui, une personne pauvre, peut porter ses vêtements.*

Seules les personnes d'une certaine stature peuvent acheter et porter le nom de la compagnie », explique sans gêne Mike Jeffries, son directeur.

Si vous n'avez pas les moyens staturaux d'honorer la marque, il vous reste une chance de profiter de son aura : l'enseigne engage toujours des vendeurs. Aucun CV n'est requis, vous devez seulement envoyer une photo qui atteste de votre beauté. Une fois engagé, vous devrez simplement assurer une longueur précise à vos ongles si vous êtes une femme, et à vos pattes si vous êtes un homme. Et, bien entendu, porter un certain nombre de vêtements de la marque, achetés avec votre salaire.



Istock

Ça, je peux le faire ! Soutenir le projet d'une belle Europe

Début juin, plus de 150 organisations citoyennes, syndicales, féministes et associatives participeront à l'Alter Summit, qui se tiendra symboliquement à Athènes. Ces mouvements sociaux issus de 20 pays se mobilisent ensemble depuis plus d'un an contre les politiques d'austérité, pour construire une Europe solidaire, où il fait bon vivre. Envie d'ajouter votre pierre à l'édifice ? Vous pouvez :

- lire et partager le Manifeste
- nous rejoindre à Athènes
- organiser un événement local en lien avec ces mobilisations d'ici le 7 juin
- contribuer financièrement à la préparation de l'événement d'Athènes en faisant un don

Toutes les infos pratiques se trouvent sur le site www.altersummit.eu!



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

Secrétariat administratif

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

Julie Coumont • Jean-Raymond Demptinne • Tony Demonté
• Romuald Geury • Yves Hellendorff • Claude Lambrechts •
Etienne Lebeau • Jean-Benoît Maisin • Claude Pynaert •
Sébastien Robeet • Nabil Sheikh Hassan • Felipe Van Keirsbilck
Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Patricia Pinxteren
Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés
 @CNEGNC

Vacances, j'oublie rien !

Partie 1/2

Le mois de mai est le bon moment pour rappeler quelques règles juridiques relatives au droit aux vacances annuelles.

Ai-je droit à des vacances, de combien de jours exactement, et si j'étais malade l'année dernière, ai-je droit cette année à des congés payés... ? Autant de questions que vous vous posez sûrement à l'approche de l'été.

La matière étant vaste et technique, nous l'aborderons en deux fois. Ce mois-ci est consacré au régime ordinaire des vacances des employés. Dans le numéro de juin, nous développerons les régimes spécifiques (voir encadré page 7).

Qui a droit à des vacances ?

A droit à des vacances « payées » tout « salarié » (lié par un contrat) ayant travaillé (à temps plein ou temps partiel) l'année qui précède celle à laquelle il souhaite prendre ses vacances. **Vous avez donc droit à des vacances en 2013 si vous avez travaillé en 2012.**

Si vous travaillez pour le même employeur que l'année passée, celui-ci doit vous avi-

ser du nombre de jours de vacances auquel vous avez droit. Si au contraire vous avez été occupé l'année précédente par un (des) autre(s) employeur(s), il(s) a/ont dû vous délivrer une attestation de vacances mentionnant la période. Vous pouvez ainsi calculer le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit.

A combien de jours de vacances avez-vous droit ?

Base de calcul : le nombre de mois prestés l'année précédente

Le nombre de jours de vacances dépend du nombre de mois prestés, comme le montre le tableau ci-dessous.

Exemples :

- Vous avez travaillé toute l'année passée, sans maladie, à temps plein, du lundi au vendredi (régime de 5 jours par semaine). Vous avez droit à 20 jours de vacances. Il s'agit de jours ouvrables s'intercalant entre deux weekends. Autrement dit, ces 20 jours

de vacances représentent 4 semaines de congé. Les jours de vacances doivent être pris pendant les journées normales d'occupation.

- Vous avez travaillé à temps plein durant 5 mois de l'année précédente, en régime de 5 jours par semaine.

Selon le tableau, vous avez droit à 9 jours de vacances.

Fractions de mois

La législation ne définissant pas la notion de mois, la doctrine s'est saisie de la question, notamment en réponse à une question parlementaire. Il est ainsi admis qu'une période minimale de 15 jours de prestations ou jours assimilés ouvre le droit à des jours de vacances, comme si l'occupation avait duré un mois, soit 2 jours. Si la période d'occupation est inférieure à 15 jours, aucun jour de vacances n'est octroyé. Bien sûr, l'employeur chez qui le travailleur est occupé au moment de prendre ses jours de vacances peut les accorder en proportion des jours de travail presté l'année précédente et inférieure à un mois, mais ce n'est pas une obligation.

Exemples :

- Vous avez travaillé 3 semaines l'année précédente.

L'année des vacances, en application de la règle « doctrinale », vous pouvez prétendre à 2 jours entiers de congé.

- Vous avez travaillé l'année précédente pendant 7 mois et une semaine.

La semaine n'est pas suffisante pour comptabiliser même une fraction de 2 jours (par exemple le quart). Vous avez donc droit aux jours de vacances pour 7 mois, soit 12 jours, sauf si votre employeur actuel accepte de vous accorder un demi-jour en appliquant la règle non obligatoire de la proportion.

- Vous avez travaillé 7 mois et 3 semaines. Les 3 semaines sont assimilées à un mois complet : on arrondit donc à 8 mois, et vous avez droit à 14 jours de vacances.

Nombre de mois prestés en 2012	Nombre de jours de vacances octroyés en 2013	
	Régime de travail de 5 jours/semaine	Régime de travail de 6 jours/semaine
1	2	2
2	4	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	10	12
7	12	14
8	14	16
9	15	18
10	17	20
11	19	22
12	20	24

Temps partiel

Si vous travaillez à temps partiel, vous devez recalculer votre nombre de jours de congés au prorata de vos prestations.

Exemple :

• Vous avez travaillé toute l'année passée pour un même employeur, sans maladie, à temps partiel, à raison de 3 jours semaine, en horaire fixe, du lundi au mercredi inclus. Le régime temps plein dans votre entreprise est de 5 jours par semaine.

Vous avez droit à des congés en proportion de vos prestations, donc 3/5 de 20 jours, soit 12 jours. Ces jours de congé, tout comme les travailleurs à temps plein, se prennent pendant les jours normaux d'occupation, donc du lundi au mercredi inclus. Le travailleur à temps partiel est donc aussi « en congé » 4 semaines.

Par ailleurs, les congés se prennent suivant le régime de travail qui est le vôtre durant l'année des vacances. Cette nuance est importante : si vous étiez à temps partiel l'année passée, mais que vous travaillez à temps plein cette année, vous devez prendre vos demi-jours de congés en jours entiers. Cette règle donne souvent l'impression au travailleur d'y perdre. En réalité, le nombre total de congés est le même que s'il était resté à temps partiel, mais le fait de les prendre



Jours assimilés

Certains jours non prestés sont assimilés à des jours de travail effectif et entrent donc en ligne de compte pour le calcul du nombre de jours de vacances. Notamment :

- Les jours d'incapacité de travail suite à une maladie-invalidité (tant ceux couverts par le salaire mensuel garanti que ceux couverts par l'indemnité de la mutuelle). Période limitée aux 12 premiers mois.
- Les jours d'incapacité de travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle (période illimitée en cas d'incapacité définitive, et limitée aux 12 premiers mois si l'incapacité est temporaire).
- Les jours de repos de maternité (en ce compris les jours de congé de paternité résultant de la conversion du congé de maternité pour cause de décès ou d'hospitalisation de la mère, qui par définition, n'a pu exercer son droit au congé de maternité assumé alors par le père).
- Les jours de congés de paternité et d'adoption (10 jours).
- Les jours de vacances annuelles eux-mêmes.
- Les journées d'inactivité ayant donné lieu au paiement d'une rémunération soumise aux retenues de sécurité sociale.
- Les jours fériés.

- Les jours de repos compensatoires (pour dépassement de la durée hebdomadaire du travail par exemple).
- Les jours consacrés à l'exercice d'un mandat public.
- Les jours affectés à l'exercice de la fonction de juge social.
- Les jours utilisés pour les missions syndicales.
- Les jours et périodes de cours dans le cadre du congé-éducation payé.
- Les jours de grève (que le travailleur y ait ou non participé, et qui par définition, n'a pas travaillé) ou de lock-out.

Exemple :

Vous avez travaillé 9 mois en 2011, et avez subi une incapacité de travail pendant les 3 derniers mois 2011 et toute l'année 2012. Vous avez repris le travail le 1er janvier 2013. A combien de jours avez-vous droit en 2013 ?

Les 3 derniers mois de l'année 2011 ont déjà été assimilés pour le calcul des jours de congés de 2012. La période maximale d'assimilation étant de 12 mois, il reste 9 mois en 2012 d'assimilation. Comme vous n'avez pas travaillé en 2012, aucun jour de prestation effective n'est à ajouter au solde de la période d'assimilation. Pour le calcul des congés de 2013, seule la période d'assimilation pour maladie, soit 9 mois, est donc à prendre en considération. Vous aurez ainsi droit à 15 jours de congés en 2013.

en régime temps plein rabote fortement le temps où il est absent du travail et compense par exemple les départs en vacances.

Exemples :

- Vous avez travaillé à mi-temps pendant 5 mois en 2012 en régime de 5 jours par semaine, et travaillez toujours à mi-temps en 2013.

Vous bénéficiez de 9 jours de congés à mi-temps, soit 4,5 jours au total. En les prenant à mi-temps, vous êtes absent du travail durant 11 jours (weekend compris).

- Vous avez travaillé à mi-temps pendant 5 mois en 2012 en régime de 5 jours par semaine, et travaillez désormais à temps plein en 2013.

Vous avez toujours droit à un total de 4,5 jours, mais à prendre en jours entiers. Vous ne perdez pas de jours de congés par rapport à l'exemple précédent, mais vous n'êtes absent du travail que 4 jours et demi cette fois !

Si vous avez travaillé à temps plein et à temps partiel l'année précédente, on applique logiquement à nouveau la règle de la proportionnalité.

Exemples :

- Vous avez travaillé l'année passée pendant 4 mois à temps partiel mi-temps et 8 mois à temps plein, et ce en régime de 5 jours par semaine pour les deux situations.

Les 4 mois à temps partiel donnent droit à 7 demi-jours, soit 3,5 jours, et les 8 mois à temps plein ouvrent un droit à 14 jours. Le total des jours de vacances pro-mérités s'élève à 17,5 jours.

- Vous travaillez l'année passée à $\frac{3}{4}$ temps mais en régime 6 jours pendant 9 mois, et 2 mois à temps plein.

Selon la formule de la proportionnalité, cela donne $18 \text{ jours} \times \frac{3}{4} \times 9 \text{ mois} = 13,5 \text{ jours} + 4 \text{ jours}$. Total : 17,5 jours.

Horaire variable

La base du calcul est le nombre d'heures par semaine en moyenne. Pour l'obtenir, vous devez totaliser le nombre d'heures que vous avez prestées sur l'année, puis le diviser par 52. Multipliez ensuite par 4, pour connaître le nombre d'heures de vacances auxquelles vous avez droit, à répartir sur quatre semaines.

Exemple :

- Vous avez travaillé en horaire variable 988 heures en 2012 (jours assimilés compris).

Vous avez droit à $988/52 \times 4 = 76$ heures, à répartir sur 4 semaines, donc $76/4 = 19$ heures par semaine. Un régime de travail de 19 heures par semaine représentant un mi-temps, vous avez droit à 20 jours de congés à prendre à mi-temps.

Quand pouvez-vous prendre vos congés ?

Le principe

Les vacances doivent être prises dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice des vacances, c'est-à-dire suivant la fin de l'année précédente : les vacances calculées sur le travail de 2012 doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre 2013.

En principe, l'employeur doit accorder au moins deux semaines de vacances entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf bien entendu si le travailleur préfère une autre période, acceptée par l'employeur. Quant à la troisième ou quatrième semaine, le travailleur peut naturellement demander de les ajouter aux deux premières, mais l'employeur peut refuser s'il estime que cette demande perturbe le travail dans l'entreprise.



Si le travailleur estime que l'employeur abuse de son droit de refus, dès lors que ce dernier n'apporte pas la preuve de l'éventuelle désorganisation du travail, il pourra agir en urgence devant le tribunal du travail.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de faire prendre au moins une période d'une semaine de vacances, sous peine de sanctions pénales (assez théoriques). Cette règle ne permet en principe aucune dérogation.

Fractionnement des jours de vacances

En principe, on ne peut fractionner les jours de vacances, sauf si le travailleur est à temps partiel. Donc, les jours de vacances ne peuvent être fractionnés en demi-jours. Cependant, il est possible de prendre des demi-jours de vacances annuelles qui complètent d'autres demi-jours de congé, par exemple de récupération d'heures prestées au-delà de l'horaire de travail.

Exemple :

• **Vous travaillez du lundi au vendredi 36 heures par semaine et terminez chaque semaine de travail le vendredi à midi. Vous disposez d'un solde de 5 jours entiers de vacances à épuiser avant la fin de l'année.** Il vous est loisible, en accord avec votre employeur, de prendre 10 demi-jours de vacances pendant 10 vendredi matin, au cours de la période restant à courir jusqu'à la fin de l'année. Pendant dix semaines, vous disposerez ainsi d'un long weekend !

Qui fixe les dates ?

Plusieurs règles organisent le processus de détermination des dates de vacances des travailleurs.

Vacances « collectives » : en cas de fermeture de l'entreprise

De moins en moins fréquente, la fermeture d'entreprise ou d'une de ses parties pour cause de vacances annuelles impose bien naturellement des dates fixes pour les travailleurs concernés. La date de fermeture doit figurer dans le règlement de travail, et l'employeur doit aviser l'ensemble des travailleurs par voie d'affichage et chacun d'entre eux individuellement, ainsi que l'inspection sociale. Si des employés n'ont pas droit à ces jours de congés sur base de leurs prestations (selon le régime ordinaire que nous exposons dans cette chronique), ils pourront prétendre au régime de vacances supplémentaires (voir Le Droit de l'Employé de juin 2013).

Vacances individuelles

Plusieurs niveaux de décision sur la date des vacances peuvent intervenir, dans l'ordre suivant :

• Décision de la commission paritaire

La commission paritaire¹ fixe les dates et les communique au ministère et à l'Office national de sécurité sociale au plus tard le 31 décembre de l'année précédant les vacances. Cette décision est communiquée aux entreprises du secteur qui peuvent néanmoins encore y déroger moyennant accord local.

• Décision du conseil d'entreprise

En l'absence de décision de la commission paritaire, là où existe un conseil d'entreprise, ce dernier est compétent pour fixer la date des vacances annuelles.

• Délégation syndicale ou l'ensemble des travailleurs

S'il n'y a pas de décision au conseil d'entreprise, l'employeur convient avec la délégation syndicale des dates ; s'il n'y a pas de

délégation, cet accord doit être conclu avec les travailleurs, via notamment un ajout au règlement de travail sans mise en route de la procédure de modification du règlement.

• Accord entre l'employeur et travailleur

Si aucun accord n'a pu être réalisé dans l'entreprise, l'employeur et le travailleur individuellement s'entendent sur la date des vacances du travailleur, sachant que ni l'employeur ni le travailleur ne peuvent imposer unilatéralement leur volonté. Dans ce cadre, la loi ne prévoit pas sous quelle forme l'accord de l'employeur doit être donné. Il vaut donc mieux se ménager une preuve écrite de l'accord de l'employeur. En cas d'absence de réponse de l'employeur, mieux vaut rappeler sa demande et la proposition de dates. Si à nouveau, l'employeur ne se manifeste pas, le travailleur peut conclure raisonnablement à son accord tacite. Il prendra donc ses vacances aux dates prévues et communiquées à l'employeur « silencieux ».

Que faire par contre si l'employeur refuse obstinément la période de vacances proposée par le travailleur ? Le travailleur ne peut passer outre ce refus, et décider de partir aux dates qu'il a proposées. Il risque en effet de commettre une faute grave permettant son licenciement sur-le-champ sans préavis ni indemnités, et risque alors d'être sanctionné par l'ONEm, via une suspension du droit aux allocations de chômage pendant de longues semaines. Face au refus persistant de l'employeur, le travailleur n'a donc d'autre choix que de s'adresser au tribunal du travail, en utilisant la procédure urgente du référé².

Ordre de priorité entre les travailleurs

Les parents d'enfants en âge de scolarité sont prioritaires pour prendre congé durant les périodes de vacances scolaires. Si deux travailleurs demandent une période de vacances identique et que cela pose problème à l'entreprise, celui qui n'a pas d'enfant en âge scolaire devra alors proposer d'autres dates à l'employeur.

Claude Pynaert

¹ Organe national ou régional réunissant représentants des employeurs et travailleurs d'un secteur.
² Tous les tribunaux n'acceptent pas nécessairement cette procédure, mais c'est la seule logique vu les délais en jeu.

Le mois prochain : Vacances, j'oublie rien ! Partie 2/2

Dans Le Droit de l'Employé de juin, nous développerons les régimes spécifiques de vacances annuelles, plus particulièrement le droit aux vacances « supplémentaires » pour les travailleurs qui n'ont aucune ou peu de prestations en 2012, le droit spécifique aux vacances pour les jeunes de moins de 25 ans et les seniors de plus de 50 ans ne comptant pas ou peu de prestations en 2012, mais qui travaillent en 2013.

Harmonisation des préavis : 7 travailleurs sur 10 risquent d'y perdre

La tension n'aura probablement jamais été aussi forte : il ne reste que 6 semaines au gouvernement pour trancher un dossier qui électrise la concertation sociale depuis des décennies. Les discriminations entre ouvriers et employés doivent disparaître pour le 8 juillet au plus tard¹. Reste à savoir comment : les patrons veulent appliquer le moins bon des statuts à tous les travailleurs ; les syndicats, le meilleur.

Plus particulièrement, la CSC défend une solution globale comprenant 7 dossiers : 7 discriminations qui doivent être gommées pour créer un « meilleur statut commun² ». Depuis le début, la CNE s'inscrit pleinement dans cette approche. La durée du préavis de licenciement³ est sans aucun doute le dossier le plus explosif. Et pour cause : les enjeux sont énormes... et

7 travailleurs sur 10 risquent d'y perdre si le gouvernement cède aux pressions patronales.

Explication. Aujourd'hui encore, les ouvriers souffrent d'un préavis extrêmement court, d'à peine quelques semaines. Licencier un ouvrier ne coûte donc presque rien à l'employeur. Résultat : les ouvriers ne sont pas correctement protégés contre le licenciement. On l'a vu dès le début de la crise, les ouvriers ont été beaucoup plus nombreux à perdre leur travail⁴. Les employés, en revanche, bénéficient d'un préavis correct, de quelques mois, qui les protègent bien contre ce risque.

Dans le secteur privé, environ 57% des travailleurs sont sous statut employé. Mais de nombreux ouvriers ont déjà obtenu un bon préavis. Grâce aux syndicats et notamment la CNE qui, dans les secteurs et les entreprises, se battent depuis des années pour que les ouvriers obtiennent les mêmes droits que les employés, y compris en matière de préavis de licenciement. Dans l'Industrie, le Non Marchand, et même le Commerce, de

nombreux ouvriers ont ainsi déjà obtenu un préavis équivalent à celui des employés. En réalité, les travailleurs dont il faut encore améliorer le préavis représentent donc une minorité. Et les chiffres de la FEB, qui parle de 2 à 4% de hausse des coûts salariaux en cas d'harmonisation vers le haut, s'avèrent simplement fantasmés. La CSC a d'ailleurs elle-même chiffré cette hausse à 0,07%. Un calcul

qui, contrairement à celui des employeurs, peut être vérifié dans les moindres détails.

Des grèves préventives ?

Le 25 avril dernier, à l'appel de la CNE et du SETCa, des centaines d'entreprises et d'institutions ont mené des grèves et des actions. Alors que le gouvernement n'a encore rien décidé ? Oui ! Bien qu'il soit inhabituel de recourir à notre moyen d'action le plus fort avant même que les décisions ne se prennent, il nous a paru indispensable de le faire. Avec 6 partis autour de la table, il est en effet évident que le gouvernement ne revien-

dra pas sur un accord qu'il aura obtenu difficilement. C'est pourquoi nous devons peser sur sa décision tant qu'il en est encore temps. D'autant plus que les employeurs ne ménagent pas non plus leurs efforts de pression, certains ayant carrément brandi la menace de « licenciements préventifs » en mai et en juin. Tiens, une démonstration de plus qu'un mauvais préavis permet aux patrons de licencier les travailleurs d'un revers de la main...

Et si la stratégie du gouvernement est de jouer la montre, en retardant le plus possible l'annonce de sa décision pour empêcher une réaction des travailleurs dans les temps utiles, il se met le doigt dans l'œil. Nous n'attendons pas naïvement. Nous préparons déjà nos prochaines actions.

Julie Coumont

Que veulent les patrons ?

- Un préavis de quelques semaines, pour tous les travailleurs.
- Un préavis entièrement ou en partie payé par la collectivité, et donc pas par celui qui licencie.

La CSC a d'ailleurs elle-même chiffré cette hausse à 0,07%. Un calcul

Que voulons-nous ?

- Un préavis d'un mois par année d'ancienneté pour tous les travailleurs, c'est-à-dire suffisamment cher pour être dissuasif pour l'employeur, ou suffisamment long pour permettre au travailleur de se retourner.
- Un préavis entièrement payé par l'employeur, pour l'obliger à envisager toutes les alternatives possibles avant de licencier : qui casse, paie !

¹ Selon un arrêt de la Cour constitutionnelle.

² Vous trouverez la position de la CSC sur www.meilleurstatut.be.

³ Lorsqu'un travailleur est licencié, il a droit à une certaine période de préavis, calculée selon son ancienneté et son statut : soit ce préavis est presté et le salaire versé normalement, soit l'employeur ne souhaite pas qu'il soit presté et le paie en une fois. En cas de faute grave, aucune indemnité de préavis n'est due.

⁴ Et ce, même en neutralisant le fait que les secteurs « ouvriers » ont été les premiers impactés par la crise.

Manifestation le 7 juin à Bruxelles!

Le front commun CSC-FGTB-CGSLB organise une manifestation nationale le 7 juin à Bruxelles pour réclamer un Meilleur Statut Commun. Vous pouvez compter sur notre détermination à défendre vos intérêts. Nous comptons sur votre soutien à nos actions.

Bruxellois et Wallons en congrès pour l'emploi de qualité

Les 18, 19 et 20 avril derniers, trois congrès ont été organisés au sein de la CSC : deux congrès régionaux ont réuni respectivement les Bruxellois et les Wallons tandis qu'un congrès commun pour les francophones a été organisé le dernier jour. Ces congrès ont été pour la CSC bruxelloise, wallonne et francophone, l'occasion de prendre démocratiquement position sur différents thèmes et ce, dans le contexte institutionnel belge de la 6ème réforme de l'Etat.

Le transfert de plus en plus de compétences aux Régions et Communautés, notamment en termes de politique de l'emploi, est une réalité qui transforme notre pays et fait de ses entités fédérées un échelon essentiel pour les travailleurs. Il était donc primordial pour la CSC de se réunir pour prendre en compte cette réalité. Les deux congrès régionaux ont choisi pour thème « l'emploi de qualité ».

Davantage d'emplois de qualité, durables, pour tous et toutes...

Dans cette période de crise économique, l'emploi doit être défendu par la CSC. Mais plus encore que le maintien de l'emploi existant, c'est la création d'emplois de qualité, durables et pour toutes et tous qui doit être à l'ordre du jour. Depuis de nombreuses années, les pouvoirs publics tendent à pointer du doigt la responsabilité individuelle des travailleurs et/ou chômeurs dans la crise. Cela amène tant les travailleurs à voir leurs conditions de travail se détériorer que les chômeurs à accepter n'importe quel emploi, aussi précaire soit-il. Cette stratégie n'améliore en rien les chiffres du chômage, tout en détériorant la qualité de l'emploi. C'est pour cette raison que ce thème a été abordé

lors de ces congrès, qui présentent des solutions pour créer des emplois de qualité. Cela passe notamment par le développement de certaines filières porteuses d'emplois, mais aussi par la formation des (futurs) travailleurs. Par ailleurs, un emploi de qualité est indissociable des contraintes de déplacement qu'il induit (coût, distance, durée, existence de transports en commun...). C'est également un emploi qui concilie de manière adéquate vie privée et vie professionnelle. Toutes les dimensions de l'emploi de qualité doivent donc être considérées pour apporter une réponse à chaque facette de ce thème.

... en prenant en compte les réalités régionales et communautaires

Les réalités économiques et sociales sont différentes en fonction des Régions du pays. Un thème commun comme l'emploi de qualité peut donc se décliner en des mesures plus ciblées en fonction du contexte régional. Par exemple, Bruxelles a un taux de chômage dépassant les 30% dans certains quartiers. C'est sur base de ce constat entre autres que la CSC bruxelloise s'est réunie pour définir des priorités. Il faut renforcer les moyens disponibles pour que Bruxelles puisse mener



"Le chômage de masse n'est pas une fatalité, mais ce n'est pas en baissant toujours les salaires, en dégradant les conditions d'emploi qu'on le combattra vraiment", estime Felipe Van Keirsbilck, président du comité régional bruxellois et secrétaire général de la CNE.

une vraie politique de l'emploi, afin d'accompagner les personnes sans emploi et non les sanctionner pour un emploi qui n'existe pas. Il faut saisir l'opportunité de progrès économiques que constitue l'augmentation de la population à Bruxelles en développant des services collectifs accessibles à chacun. La CSC wallonne a également pris en compte le contexte économique et social wallon : les fermetures d'industrie se multiplient et lancent aussi de nouveaux défis. Il faut non seulement renforcer la création d'emplois par le biais de secteurs jeunes (plan Marshall 2.vert), mais également entamer la reconversion des outils actuels pour qu'ils consomment peu d'énergie et les faire évoluer de manière durable. Enfin, le congrès communautaire a été l'occasion de faire une journée commune aux francophones pour aborder des thèmes liés à l'emploi : enseignement, culture, petite enfance...

Des préoccupations de la CNE intégrées dans ces congrès

Ces congrès ont été l'occasion pour la CNE de défendre ses positions en termes d'emploi de qualité. Pour la CNE, il faut notamment élargir la réduction collective du temps de travail (RTT) afin de partager les emplois disponibles à un plus grand nombre. Les aides à l'emploi doivent, quant à elles, être conditionnées à de la création nette d'emplois. Enfin, la création d'emplois doit passer par le développement de tous les secteurs de l'économie. Des emplois de qualité ne seront créés que si on relance une industrie durable, soutenue par une économie de services ; qu'on développe plus encore le secteur Non Marchand, mais aussi l'économie sociale et les services publics. C'est en jouant sur toutes ces dimensions que toutes et tous auront accès un emploi de qualité demain !

Nabil Sheikh Hassan



Les partisans de l'austérité commenceraient-ils à douter ?

L'aggravation de la crise confirme ce que disent les syndicats depuis trois ans : l'austérité est le problème et non la solution. Le fait nouveau de ces derniers mois, c'est que certains partisans de l'austérité mettent de l'eau dans leur vin. Le font-ils vraiment ?

Faute avouée, faute entièrement oubliée

En octobre dernier, le Fonds monétaire international (FMI) a créé un petit événement en reconnaissant s'être sérieusement trompé dans ses calculs. L'erreur concerne ce que les économistes appellent le « multiplicateur budgétaire ». Il s'agit d'un chiffre qui exprime l'impact des restrictions budgétaires sur la croissance économique. Plus le multiplicateur est élevé, plus la perte de croissance engendrée par l'austérité est importante. Au début de la crise, le FMI évaluait le multiplicateur à 0,5. Il s'attendait donc à ce que, pour 1% de PIB de restriction budgétaire, la croissance chute de 0,5% ; pour 2% de restriction, la croissance chuterait de 1% et ainsi de suite... Il apparaît aujourd'hui que les politiques d'austérité ont un impact beaucoup plus important sur l'activité économique. Le FMI a donc récemment recalculé le multiplicateur. Celui-ci ne se situerait plus à 0,5, mais quelque part entre 0,9 et 1,7. Une restriction budgétaire de 1% du PIB fait donc plonger la croissance de 0,9 % à 1,7 %, soit de deux à trois fois plus que ce que le FMI annonçait au départ. La Commission européenne et l'OCDE ont aussi reconnu avoir fortement sous-estimé le niveau du multiplicateur.

C'est bien d'admettre ses erreurs. Mais c'est encore mieux d'en profiter pour changer son comportement. Malheureusement, ces économistes n'en sont pas encore là. Dans l'article où il reconnaît les erreurs de calcul, l'économiste en chef du FMI s'empresse de n'en tirer aucune leçon : « Ces résultats n'impliquent pas qu'il faille rejeter la consolidation budgétaire », écrit-il. Même approche chez l'économiste en chef de la Commission. Il estime que les erreurs de calcul proviennent d'une situation écono-



mique temporairement anormale. Les choses étant en train de rentrer dans l'ordre, l'austérité peut être poursuivie. L'austérité ne fonctionne pas, mais elle est sur le point de fonctionner. Cela fait trois ans que ces économistes le disent...

Belgique : assouplissement ou excès de zèle ?

En Belgique, on observe également une certaine mise en question de l'austérité. Face au ralentissement économique, le gouvernement a revu sa trajectoire budgétaire. Le retour à l'équilibre, prévu initialement en 2015, est repoussé de quelques mois (courant 2016). S'agit-il d'un changement de cap ? Il serait très imprudent de le croire. Si le cœur du débat budgétaire ne se porte plus sur le chiffre global du déficit, c'est pour mieux se focaliser sur sa partie dite « structurelle ». Petite explication : dans le déficit, il y a une partie qui provient du

ralentissement de la croissance et une partie - le déficit structurel - qui découle des choix comptables du gouvernement¹. C'est le déficit structurel que la Commission européenne a dans le collimateur. Au niveau européen, il existe une norme à respecter en matière de déficit structurel. Le déficit structurel ne peut plonger au-dessous d'une limite de -0,5% du PIB². Cette limite est déjà extrêmement contraignante. Plusieurs études économiques montrent que cette norme pèsera fortement sur la croissance économique et entraînera d'importantes destructions d'emplois en Europe. Malgré cela, l'objectif du gouvernement belge est de faire encore pire. Il s'engage non seulement à limiter son déficit structurel, mais à constituer d'ici à 2016 un surplus de 0,4% du PIB. L'enfer est pavé de bonnes intentions...

Pays-Bas : les faucons deviennent-ils des colombes ?

Aux Pays-Bas, le gouvernement avait décidé de réaliser 4 milliards d'économies budgétaires pour atteindre la cible de déficit de 3% du PIB en 2014. Il y a un mois, il a décidé de suspendre certaines des mesures prévues (gel des salaires des fonctionnaires et réduction des allocations de chômage). L'austérité est-elle remise en question dans un pays gouverné par un Premier ministre libéral ? Pas vraiment. Cette suspension de l'austérité ne vise qu'à acheter la paix sociale ce qui, pense le gouvernement, relancera la croissance et ramènera le déficit à 3% du PIB, sans mesures d'austérité supplémentaires. Le gouvernement reste convaincu que l'austérité est la voie à suivre.

Paroles, paroles, paroles

Le démantèlement des politiques d'austérité est une étape obligée pour sortir de la crise. En paroles, les responsables politiques mettent de l'eau dans leur vin. Mais les actes ne suivent pas. Les lois et traités d'austérité continuent malheureusement à être votés, en Belgique comme ailleurs.

Etienne Lebeau

¹ C'est-à-dire de l'augmentation des recettes (p. ex. un accroissement des impôts) ou de la diminution des dépenses (p. ex. des restrictions dans les prévisions ou les allocations de chômage).

² Cette norme est la fameuse « règle d'or » du traité budgétaire européen. Le Sénat belge vient de ratifier le traité budgétaire. Avant que la Chambre et les entités fédérées fassent de même ?

La parité ici... et ailleurs

L'assemblée Femmes a permis aux déléguées CNE de partager leurs bonnes pratiques en matière d'égalité. Puis d'approcher le combat des femmes tunisiennes, en exprimant leur solidarité.

Près de 150 déléguées syndicales étaient réunies à Namur ce 7 mai 2013. Parmi elles, beaucoup de nouvelles, issues des élections sociales de 2012. Objectif : découvrir ou approfondir le sens de notre slogan « Egalité, mission inachevée » et le travail qui peut être réalisé dans l'entreprise. Améliorer les conditions de travail tant des hommes que des femmes, tout en réduisant les discriminations directes ou indirectes entre les deux. **Un guide des bonnes pratiques issues de différents secteurs d'acti-**



Hayet Trabelsi est Secrétaire générale de la Fédération générale des professions et services de l'UGTT depuis mars 2012. Elle est la première femme désignée à cette fonction au sein de ce syndicat tunisien. Au lendemain du Printemps arabe, UNI Femmes s'est engagé à soutenir les syndicalistes tunisiennes. Depuis, la CNE et l'UGTT sont régulièrement en contact et ont collaboré à plusieurs reprises. Hayet Trabelsi était notre invitée d'honneur ce 7 mai.

tivité et entreprises permet aux déléguées de concrétiser nos aspirations. Exemple : renforcer les droits des temps partiels via des prestations concentrées sur un nombre de jours maximum/mois, des droits identiques à la formation (même nombre d'heures que les temps plein), le même montant d'éco-chèques, le même montant de base pour le calcul de la prime de fin d'année... Le guide aborde également les revendications concernant l'écart salarial, le temps de travail et la flexibilité, la fin de carrière... L'après-midi, l'assemblée a entendu le témoignage d'une syndicaliste tunisienne. Interview.

En janvier 2011, la révolution gronde dans les rues tunisiennes : le peuple veut renverser le gouvernement de Ben Ali, avec une majorité de jeunes et de femmes à la pointe du combat. Qu'est-ce qui a déclenché la révolution ?

Le peuple était heureux de faire tomber une dictature, il souhaitait une Tunisie moderne, libre, démocratique. Malheureusement, notre slogan « emploi, dignité, liberté », ne s'est pas encore concrétisé. Le taux de chômage, particulièrement celui des jeunes, est très élevé, 40% ! Dans certaines régions, il n'y a toujours pas d'eau, ni d'électricité. 6 personnes sur 10 se demandent « pourquoi avons-nous fait la révolution ? ». Malgré tout, nous avons gagné en liberté.

Un nouveau gouvernement se met en place. Quels sont les principaux partis qui composent ce nouveau gouvernement et quelle est leur tendance politique ?

Les hommes politiques au pouvoir n'ont pas d'expérience politique, on a des partis qui ne pensent qu'au pouvoir. Le parti islamiste Ennahdha est majoritaire, mais n'a pas la majorité absolue au sein de la constituante.

En quoi représentent-ils un danger pour les droits des femmes ? Quels sont les droits acquis qui risquent de disparaître ?

Une frange antiféministe a trouvé des adeptes auprès d'une catégorie de la population et préconise par exemple le rétablissement de la polygamie, ou le renvoi des femmes au foyer comme solution au chômage.

Quel rôle ont joué les féministes pour non seulement maintenir les droits acquis mais aussi faire progresser la parité ?

Elles se sont mobilisées pour obtenir la parité sur les listes électorales. Celle-ci a été adoptée le 11 avril 2011, pour l'élection de la constituante en juillet 2012, mais le résultat reste insatisfaisant : 56 femmes sur 217 députés, 7% seulement avaient des femmes têtes de liste et 1 seule femme est ministre sur 40. La Tunisie s'est toujours distinguée par rapport aux pays arabes et musulmans en matière des droits de la femme, mais plusieurs lacunes restent à combler pour atteindre la parité totale. En matière de formation par exemple, 61, 2 % des étudiants sont des filles, 62,5% des diplômés sont des filles, mais elles ne sont que 18% dans les emplois fonctionnels et 6,3 % parmi les directeurs généraux.

En août 2012, des milliers de Tunisiens et Tunisiennes étaient dans la rue. Quels en étaient les principaux enjeux pour les femmes ?

La manifestation avait pour objet de dénoncer le projet de l'article 28 de la future constitution qui fait de la femme un complément de l'homme. La femme est complète et non complémentaire !

Avez-vous eu le sentiment d'être soutenues dans votre combat ?

Le réseau des Femmes d'UNI nous soutient et c'est grâce à ce réseau que j'ai pu être désignée Secrétaire générale de l'UGTT. Notre objectif est d'atteindre 30 % de représentation des femmes dans ses structures comme première étape.

Claude Lambrechts

1 Union générale des Travailleurs Tunisiens

2 Union Network International 58 sur 140 en Belgique à la Chambre des représentants.

4 En Belgique, 34,1%. Par rapport à la proportion totale de femmes actives, le déficit est de 25% en défaveur des femmes parmi les membres de la direction (chefs d'entreprise et cadres supérieurs).

Pas de résignation pour l'Industrie

Les délégués CNE construisent l'avenir du secteur

En mars dernier, 200 militants de l'Industrie se sont réunis, pour prendre le temps de la réflexion. Au programme : 4 thématiques qui font notre actualité et méritent que l'on s'y attarde pour les analyser et en tirer des conclusions d'actions. Zoom sur les travaux des participants et les suites à y donner.

Restructurations

Le premier atelier a traité un dossier brûlant et qui inquiète tous les syndicalistes francophones : les restructurations. Depuis quelques mois, de nombreuses grandes et petites entreprises ferment leurs portes. Beaucoup d'autres réduisent drastiquement l'emploi. Et lorsque les journaux parlent des cas emblématiques, nous savons que des centaines de situations restent dans l'ombre.

Une restructuration est sans doute un mal nécessaire lorsqu'une société court à sa perte. Mais, quand, au contraire, la société est en bonne santé économique, faut-il accepter que l'emploi devienne une variable d'ajustement pour augmenter le profit ? En tant que défenseurs des travailleurs, nous ne nous résignons pas. Un des ateliers a donc servi à explorer des pistes pour mettre un frein à ces pratiques. Avec, pour guide, un vieux marin des restructurations : l'avocat Gilbert Demez, qui a notamment travaillé sur le célèbre dossier des Forges de Clabecq.

Un premier axe de travail sera de garantir qu'un employeur ne puisse faire l'impasse sur une réelle négociation avec les représentants des travailleurs. Les faiblesses de la procédure de licenciements collectifs, la procédure Renault, permettent trop facilement à l'employeur de négliger cet aspect. Un deuxième axe sera de renforcer la réintégration des travailleurs licenciés, en interne ou en externe, rarement abordée dans une procédure de licenciement collectif. Enfin, le troisième axe sera la mise en place de sanctions financières si l'employeur licencie alors que l'entreprise est en bonne santé. Ou, dans la même veine, de sanctionner un employeur qui refuserait de céder un outil industriel performant.

La démocratie dans les décisions de l'entreprise

Dans la société, nous vivons dans une certaine forme de démocratie. C'est loin d'être parfait, mais on peut dire que nous sommes à l'abri de décisions arbitraires et que le droit à la contestation existe. Mais dès que nous franchissons les portes d'une entreprise, c'est autre chose : nous entrons dans un monde où on nous demande de produire et rien d'autre. Et la voix hiérarchique de la direction nous le fait bien comprendre.

Le pouvoir de décision dans la gestion de l'entreprise reste ainsi la prérogative des dirigeants de l'entreprise, qui ne sont pourtant pas à l'abri de commettre des erreurs d'analyse, avec des conséquences graves pour la viabilité de l'entreprise. Face à ce constat, quel syndicalisme faut-il développer ? Le syndicat de contre-pouvoir a-t-il sa raison d'être ? La cogestion (travailleurs-direction) est-elle une piste à suivre ? Les débats sont loin d'être finalisés, et la réflexion se poursuivra prochainement dans le cadre d'une formation intersectorielle.

Language

Chaque entreprise ou secteur a sa propre culture et par conséquent, son langage. Mais il est un langage qui surplombe tout, c'est celui du pouvoir dominant, c'est-à-dire le pouvoir de l'argent.

L'utilisation des termes anglophones est ainsi une marque de qualité appréciée par les dirigeants d'entreprise. Il est de bon ton de parler de timing, business, management... Mais aussi de ne plus appeler les choses par leur nom : on ne dit pas travailleur, mais collaborateur ; on ne dit pas que vous êtes

licencié, mais réorienté ou impacté par une réorganisation ; on n'a plus de problème, on a des soucis ; on ne dit plus lutte des classes, mais société duale... et l'on pourrait très facilement continuer la liste.

Si nous voulons analyser les événements qui nous entourent pour mieux définir les actions à entreprendre, il faut utiliser les mots qu'il convient. Se réapproprier le langage, c'est reprendre notre liberté d'analyse et d'actions. Il est donc important d'agir. Avec l'aide de militants et de spécialistes, nous allons créer un observatoire du langage afin qu'il devienne une préoccupation permanente dans notre action.

Réinventons le syndicat

Et si demain, il fallait réinventer le syndicat, si nous avions la possibilité de partir d'une page blanche, que ferions-nous ?

Les structures de l'organisation doivent servir l'action syndicale, et non l'inverse. Il faut privilégier la construction d'un outil syndical capable d'affronter les grands défis qui se posent aux travailleuses et travailleurs, ici et ailleurs. Ces enjeux sont principalement la construction d'identités et d'intérêts communs entre secteurs, la mondialisation en privilégiant les actions à la base, les nouvelles technologies y compris leur utilisation syndicale et la présence et l'efficacité syndicale dans les petites et moyennes entreprises (PME).

Jean-Raymond Demptinne
Jean-Benoît Maisin

La CNE Industrie regroupe notamment les travailleurs de la métallurgie, la sidérurgie, le gaz/électricité, la chimie, l'industrie alimentaire et les grossistes répartiteurs de médicaments.

Toute l'actu de notre secteur sur www.cne-gnc.be/industrie.

Bangladesh : une usine s'effondre, le syndicalisme se construit

Suite à la tragédie du Rana Plaza, les marques textiles signent un accord pour la sécurité de leurs travailleurs.

Le 24 avril vers 9h15, le Rana Plaza, bâtiment abritant des usines de confection textile, s'est effondré. 1127 travailleurs y ont perdu la vie et plus de 2500 autres ont été blessés.

D'après les informations reprises par la plateforme achACT (Actions Consommateurs Travailleurs), le bâtiment avait pourtant été évacué la veille suite à la découverte par les travailleurs d'importantes fissures dans les murs. Selon un représentant de la police locale, les propriétaires du bâtiment et des usines ont en outre ignoré les avertissements des experts et ont ouvert les usines le matin du 24 avril, contraignant les travailleurs à rejoindre leur poste. Comme le dénonce haut et fort achACT, ce nouveau drame démontre une fois de plus l'inefficacité des systèmes de contrôles de ces enseignes.

Ce bâtiment aurait abrité, à titre d'exemples et même si ces sociétés le démentent ou disent qu'elles vont le vérifier, des clients comme Carrefour, Benetton, Mango ou Primark.

Cette tragédie, la plus grave que le Bangladesh ait connue mais pas la première, remet à nouveau à l'avant-plan la problématique de la sécurité des travailleurs dans ce pays. En tant qu'organisation syndicale, mais également en tant que consommateur, il est inconcevable de rester silencieux ou inactifs. Une coalition mondiale, composée d'organisations syndicales (dont la CNE et la LBC) et d'organisations de défense des travailleurs (dont achACT) a donc été créée. Cette plateforme exige notamment « que les principaux clients de l'industrie de l'habillement du Bangladesh signent l'Accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments dans l'industrie de l'habillement au Bangladesh (BSFBA) ». Ce protocole d'accord a été développé, entre autres, par les syndicats bangladais. AchACT, par la voix de sa Secrétaire générale Carole Crabbe, nous

confirme que cet accord est légalement contraignant et repose notamment sur la participation financière des différentes marques clientes. Il prévoit des inspections indépendantes des bâtiments, la formation des travailleurs en matière de droits syndicaux, la publication de rapports d'enquête et l'obligation d'apporter les améliorations nécessaires à la mise aux normes des bâtiments.

Les délégués CNE du secteur de la distribution ont immédiatement décidé de se joindre aux actions visant à pousser les entreprises concernées, actives en Belgique, à signer l'accord BSFBA et à indemniser les victimes. Des interpellations dans ce sens ont été lancées par les délégués CNE membres des conseils d'entreprise des sociétés incriminées. Par ailleurs, une pétition lancée par le réseau international « Clean Clothes Campaign » (dont achACT est le membre francophone belge) et exigeant des firmes se fournissant au Bangladesh qu'elles signent cet accord, a déjà recueilli plus de 1.500.000 signatures. Le résultat ne s'est pas fait attendre puisque achACT nous a confirmé ce 16 mai 2013 que 31 enseignes, dont la plupart sont présentes en Belgique, ont signé l'accord, couvrant ainsi 1000 usines sur les 4500 que compte le Bangladesh.

Ce succès prouve que l'action syndicale « ici » peut soutenir celle de « là-bas » et que le consommateur peut devenir également un acteur de changement. Vous vous demandez peut-être ce que nous avons syndicalement à y gagner ici, au-delà de la solidarité ? C'est très simple : tout est intimement lié dans la stratégie des employeurs de la grande distribution. La plateforme achACT résume cela très bien dans un article de mars 2012 paru

sur son site internet : « En tant que travailleur employé dans la distribution, vous êtes directement concerné par la manière dont votre entreprise assume sa responsabilité dans ses filières d'approvisionnement en matière de respect des droits des travailleurs. Que ce soit au sein de l'entreprise ou dans les usines des fournisseurs, les conditions de travail des employés et des ouvriers sont intimement liées aux stratégies développées par votre employeur. Les logiques financières qui consistent à maximiser les profits de court terme mènent chez nous à des restructurations (Carrefour, Prémaman, Media Markt ...) et des pressions sur les acquis sociaux. La pression à la baisse sur les conventions collectives exercée par les entreprises de distribution, notamment pour diminuer les salaires et multiplier les ouvertures du dimanche en limitant les sursalaires, en sont des exemples très concrets. Les fournisseurs et par conséquent leurs travailleurs sont également mis sous pression constante par des entreprises de distribution de plus en plus puissantes et en position d'imposer leurs prix, leurs délais de livraison, leurs exigences en termes de service, de référencement, de reprise d'inventures, etc., en jouant notamment sur la concurrence entre un très grand nombre de candidats à la production partout dans le monde. Les travailleurs de la distribution et de la production ont donc des intérêts communs et des raisons évidentes d'être solidaires entre eux ».

Romuald Geury, avec AchACT

Un outil pour le bien-être au travail

Dans *Le Droit de l'Employé* de janvier 2012, nous avons relayé la création de l'Association bruxelloise pour le bien-être au travail (ABBET). Nous annonçons en fin d'article la création d'une boîte à outils sur cette matière. C'est désormais chose faite : elle s'appelle BOBET !

La BOBET se présente sous forme de fiches courtes et adaptées au secteur, permettant d'appréhender le contenu de la loi sur le bien-être au travail de 1996 et des obligations qui en découlent de manière simple et concise.

Les fiches-outils ont pour but de soutenir les associations et leurs équipes dans les démarches d'adaptation ou de mise en place de la prévention, en utilisant l'expérience de chaque travailleur. *S'il n'y a pas de représentation syndicale dans votre entreprise, vous pouvez vous-même vous en servir pour améliorer votre bien-être au travail et celui de vos collègues !*

La BOBET évoluera avec d'autres fiches-outils, parallèlement à l'évolution de la législation et grâce aux commentaires apportés par ses utilisateurs.

Qu'est-ce que la BOBET ?

Une boîte à outils pour

- découvrir la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996
- parcourir les 7 domaines du bien-être au travail : santé, sécurité, hygiène au travail, ergonomie, charge psychosociale, environnement, embellissement des lieux de travail
- trouver une réponse aux questions que pose la mise en place d'une politique de bien-être au travail

La BOBET se découpe en 10 chapitres, qui seront adaptés et complétés au fur et à mesure de la législation.

1. **Bien-être au travail et Non Marchand**
2. **Une loi et un code sur le bien-être au travail** : gestion des risques et types de prévention
3. **Les acteurs de la politique de bien-être et leurs responsabilités** : employeur, ligne hiérarchique et travailleurs, SIPP et conseiller en prévention, SEPP
4. **La politique de bien-être au travail** : système dynamique de gestion des risques, analyse des risques et plans d'actions,

responsabilités des travailleurs et obligations de l'employeur, accidents du travail, plan interne d'urgence, premiers secours

5. **Surveillance de la santé** : décisions du conseiller en prévention-médecin du travail, qui est soumis à la surveillance de la santé, maladies professionnelles

6. **Les aspects psychosociaux**

Les facteurs psychosociaux du bien-être au travail : conciliation vie privée et vie professionnelle, soutien social, entretien de fonctionnement et d'évaluation, description de fonction, ambiguïtés et conflits de rôle

Procédures en cas de violence, harcèlement moral ou sexuel : prévention des conflits et du harcèlement, typologie des situations de conflit et de harcèlement

Le stress au travail : prévenir le stress au travail, prévenir le burn-out et la fatigue

professionnelle, flexibilité et intensification du travail, questionnaire concernant le stress au travail

7. **Catégories particulières de travailleurs et de statuts** : jeunes, stagiaires, femmes enceintes/allaitantes, personnes handicapées, travailleurs âgés, intérimaires, contrats ALE, volontaires, indépendants, article 60

8. **Equipements de travail et de protection** : achat, procédure des 3 feux verts, services externes de contrôle technique, registre de sécurité, dispositions spécifiques

9. **Lieux de travail** : signalisation de sécurité et de santé, politique préventive en matière d'alcool et de drogues, risques électriques, risques liés aux déplacements, gestion des déchets

10. **Agents physiques, chimiques et biologiques** : niveau de bruit et ondes électromagnétiques, agents biologiques, agents chimiques et étiquetage



La BOBET est téléchargeable sur le site de l'ABBET: www.abbet.be.

1 Retrouvez tous les numéros du *Droit de l'Employé* sur notre site www.cne-gnc.be.

Indexations

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

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

Tout savoir sur l'index

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

N° CP* Mai 2013

- 216.00 Employés occupés chez les notaires
Salaires précédents x 1,0046 (sal. bar. et effect.).
- 224.00 Métaux non ferreux
Salaires précédents x 1,0127 (sal. bar. et effect.).
- 308.00 Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
Salaires précédents x 1,0021 (sal. min., les sal. effect. montent d'un même montant).
- 309.00 Sociétés de bourse
Salaires précédents x 1,002082 (sal. min., les sal. effect. montent d'un même montant).
- 310.00 Banques
Salaires précédents x 1,0021 (sal. bar.).
- 326.00 Industrie du gaz et de l'électricité
Salaires précédents x 1,000915 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,2032 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,000915 ou traitements de base janvier 2012 (les nouveaux statuts) x 1,2032 (sal. bar.). Indexation de la prime de vacances.

* Vous trouverez le numéro de votre commission paritaire sur votre fiche de paie.

Nouveaux centres de services à la CSC de Charleroi-Sambre & Meuse

Afin de toujours améliorer les services qu'elle vous propose, la fédération CSC de Charleroi-Sambre & Meuse redéploye ses centres des services.

- Le nouveau centre de services de Gozée accueillera, dès le 18 juin, les affiliés des zones de Beaumont, Thuin et Gerpinnes.
- Les centres de services de Courcelles et Jumet, agrandis et rénovés, ainsi que celui de Fleurus, accueilleront les affiliés de la zone de Gosselies dès le 20 juin.

Augmentations conventionnelles

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

N° CP* Mai 2013

- 200.00 Commission paritaire auxiliaire pour les employés
- 201.00 Commerce de détail indépendant
- 202.01 Moyennes entreprises d'alimentation
- 335.00 Organismes sociaux
- 337.00 Secteur non marchand
- 339.00 Sociétés de logement social agréées

Suite à la suppression des salaires jeunes, adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour les travailleurs âgés de 18 ans, 19 ans et 20 ans (CCT n° 43). Pas d'application aux étudiants et apprentis inscrits dans un système de formation en alternance. A partir du 1er avril 2013.

Offre d'emploi

L'ASBL SOS Dépannage engage un chef de chantier

L'ASBL SOS Dépannage met à la disposition des personnes âgées, des personnes handicapées, des ASBL et des ménages à revenus modestes, une équipe de dépannage à domicile. L'équipe intervient pour divers chantiers dans la région de Mouscron et de Tournai : électricité, jardinage, petite maçonnerie, menuiserie, peinture, tapissage, plomberie, entretien général et réparations diverses (toitures, corniches, etc.).

Fonction

En tant que responsable de chantier, vous serez chargé de la gestion des chantiers ainsi que des contacts avec la clientèle. Vous serez en mesure d'établir des devis avec les clients et d'assurer le suivi administratif. Vous définirez les volumes d'heures et de main d'oeuvre. Vous planifierez et répartirez les tâches selon les priorités. Grâce à vos compétences techniques, vous travaillerez sur les chantiers avec votre équipe. Tout au long des chantiers, vous veillerez au respect des délais d'exécution ainsi qu'au respect des règles de sécurité et à la qualité du travail. Enfin, la gestion de l'équipe fait également partie des attributions du chef de chantier. Vous serez donc responsable d'une équipe. En ce sens, vous établirez les plannings de travail de tous les membres de l'équipe. Et vous veillerez à former une équipe soudée avec vos équipiers.

Contrat

- Régime de travail : temps plein de jour (36h réparties sur 4 jours et demi)
- Type : à durée déterminée (6 mois) avec possibilité d'un CDI à la fin du contrat.

Candidature

Envoyez un CV accompagné d'une lettre de motivation pour le 31 mai 2013 au plus tard. Passeport APE exigé. Un examen écrit est prévu le 7 juin 2013 à 13h30 à l'avenue des Etats-Unis 10, 7500 Tournai. Personne de contact : Justine Vervaeke - iver-vaeke@sosdepannage.be.

Pour réussir l'unité ? Savoir diviser !



Dans notre enfance, ou dans le monde enchanté des bisous, nous avons pu rêver d'une vie sans conflits, sans divisions, où tout le monde serait d'accord, avec un peu de bonne volonté. Puis les westerns ou les dessins animés ont pu nous faire croire à un monde divisé de façon simple, entre « eux » et « nous », entre les gentils et les méchants...

Devenus adultes, nous avons découvert que le monde est traversé de multiples conflits possibles. Lesquels sont importants ? Lesquels correspondent à mes intérêts bien compris ? Dans ce monde réel, il ne suffit plus de dire, par exemple, que les syndicats sont pour l'unité. Car, même si cela peut surprendre, pour réussir l'unité, il faut d'abord savoir diviser intelligemment.

Un exemple : les patrons belges s'adressent à nous, et nous disent « *Nous sommes dans le même bateau* ». Ils nous vantent (et nous vendent) un beau discours sur la compétitivité : les travailleurs français, ou allemands, seraient nos adversaires, nous devrions accepter de baisser ou geler nos salaires (ou les cotisations sociales, ce qui revient au même...). Ils cherchent à construire une certaine unité (patrons et travailleurs belges) sur base d'une division nationale. Est-ce une bonne idée ? Il semble que non : les patrons allemands (ou français) vendent le même discours chez eux, la part des salaires baisse partout, dans une spirale vers le bas qui semble sans fin. Et on ne remet jamais en question les « charges » que les actionnaires et les dividendes font peser sur les entreprises...

*

Pour réussir l'unité, rien n'est plus important, donc, que de savoir bien choisir ses divisions. Appliquons ce principe au dossier chaud de ce printemps : les statuts ouvrier et employé. On évoque de multiples divisions, souvent entre travailleurs eux-mêmes (et c'est vrai que les risques de zizanie sont bien réels). Les ouvriers sont-ils les adversaires des employés ? Ou bien les « rouges » des « verts » ? Ou encore : les travailleurs en poste actuellement ont-ils des intérêts opposés à ceux des futurs travailleurs, qui auraient un « nouveau statut » ? Ne soyons pas angéliques : ce sont là des questions sérieuses, et qui demandent des réponses sérieuses. Comment savoir qui est « avec nous » et qui est « contre nous » ?

Pour le savoir, pour créer les conditions d'une unité forte, qui corresponde aux intérêts bien compris de ses affiliés, la CNE pose quatre questions simples :

1. Acceptez-vous que les ouvriers restent victimes de discriminations durant de longues années encore ? Qu'il reste dans la loi des différences qui leur portent préjudice ? A la CNE, nous disons non : nous voulons que toutes les discriminations disparaissent dans un délai raisonnable.
2. Acceptez-vous que cette harmonisation se fasse en diminuant les droits des employés, de la grande majorité des travailleurs (par exemple : 70% des travailleurs ont aujourd'hui, au cas de licenciement, au moins le préavis légal des employés). Pour la CNE, c'est non ! Nous ne voulons pas un Mauvais Statut Unique, mais un Meilleur Statut Commun.
3. Accepteriez-vous que, pour réaliser l'égalité entre employés et ouvriers, on fasse payer une partie du préavis par la Sécu, comme la FEB l'a imaginé ? A la CNE, c'est mille fois non ! la Sécu, c'est notre salaire, nos cotisations, pour notre sécurité collective : pas pour autofinancer notre futur licenciement !
4. Acceptez-vous, pour protéger les travailleurs en place actuellement, de sacrifier ceux qui arrivent, de faire un statut unifié au rabais pour les futurs travailleurs ? Pour la CNE, c'est non. Les futurs travailleurs sont nos enfants ou nos neveux, c'est nous-mêmes dès que nous aurons changé de job !

Toutes celles et tous ceux qui, comme nous, défendent un Meilleur Statut Commun, et répondent « non » aux 4 questions ci-dessus, sont nos alliés. Quelle que soient leur étiquette ou leurs discours par ailleurs.

Un Meilleur Statut Commun, comme la CNE et la CSC le demandent, ne tombera pas du ciel. Il passera par d'importantes mobilisations en juin, dans les rues et les entreprises. C'est pourquoi nous serons nombreux à manifester ce 7 juin 2013 à Bruxelles en front commun pour un Meilleur Statut Commun.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.

En savoir plus
et débattre...

