

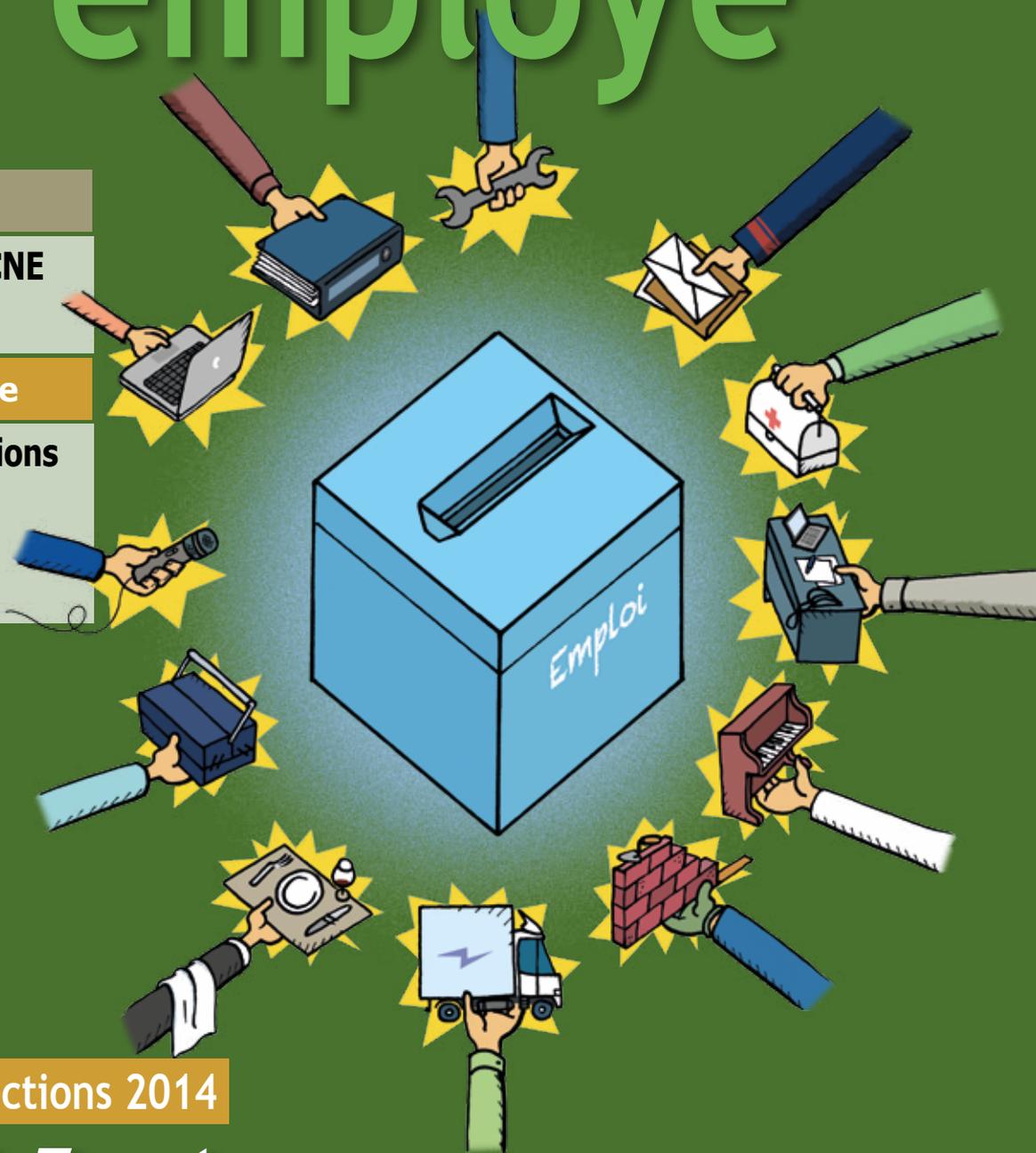
# Le droit de l'employé

Affiche à détacher

Faites connaître la CNE  
autour de vous !

Chronique juridique

Réforme des allocations  
d'insertion : les six  
commandements  
du gouvernement



Série élections 2014

# Votez pour l'emploi

**CNE**

L'avenir a son syndicat

[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

MAI 2014 n° 5

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

# Ça Nous Engage

**L'image** : la commémoration de la tragédie du Rana Plaza



Le 24 avril 2013, le Rana Plaza, situé au Bangladesh, s'effondre. Bilan : 1.138 morts et 2.000 blessés. Un an plus tard, la CNE participe à la commémoration de cette tragédie, devenue un symbole fort des industries qui exploitent les travailleurs pour se faire un maximum de profits. Mobilisés par achACT, 150 activistes ont ainsi mené une action de solidarité, sous forme d'un défilé de mode jonché de corps humains. De quoi dénoncer le coût humain de la mode et le lourd prix payé par les travailleurs Bangladeshis. Retrouvez tous les détails de l'action sur [www.achact.be](http://www.achact.be).

## Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique

Réforme des allocations d'insertion : les six commandements

7 Commerce

Parent ? Un coup de pouce pour votre portefeuille !

8 Universités

Les universités veulent ouvrir l'enveloppe

9 Non Marchand

Harmonisation des statuts ouvrier/employé : créer les problèmes plutôt que les résoudre

10 Série élections 2014 

**Votez pour l'emploi**

La Belgique doit oser l'ambition

La Région doit transformer le défi en opportunité

L'Europe doit changer de recette

14 Service

L'index d'avril - Infos services

15 International

L'harmonie, ou le syndicalisme à la chinoise

16 Edito

Si vous attendiez que...

LA CNE VOUS INDIQUE POUR QUI VOTER

... cet édito va vous décevoir.

## Travailleurs avec ou sans emploi Même combat

Le durcissement des contrôles ONEm va sanctionner plus de 50.000 chômeurs en 2014, tous dispositifs de contrôle confondus. La limitation des allocations d'insertion dans le temps va conduire à l'exclusion de 45.000 personnes à partir de janvier 2015. Enfin, la dégressivité accrue des allocations de chômage va appauvrir 145.000 demandeurs d'emploi et leur famille. Une hécatombe sociale sans précédent...

Vous qui avez un emploi, cette « chasse aux chômeurs » vous concerne aussi. Car plus la file des chômeurs est longue devant la porte des entreprises, plus la pression est forte sur les travailleurs...

- Même si je me sens à l'abri d'un licenciement, j'ai forcément un frère, un enfant, une amie, un voisin... qui pâtira tôt ou tard de ces mesures d'exclusion et d'appauvrissement.
- Même avec un emploi à temps partiel, je ne suis pas à l'abri d'une sanction de l'ONEm qui me privera de mon complément chômage en allocation d'insertion.
- Avec de plus en plus de chômeurs obligés d'accepter n'importe quel job, mes conditions de travail et de salaire vont forcément être tirées vers le bas.

Rejoignez l'action de la CSC le 11 juin à Mons !

Une manif pour dire non aux mesures anti-chômeurs, dire non aux emplois « low cost », dire oui à un emploi de qualité pour tous... Et bien sûr, pour rappeler aux partis francophones de transformer en actes leurs promesses de revoir les mesures anti-chômeurs.

Rendez-vous à 13h, rue des Canonnières à Mons, pour une vente aux esclaves et une « pendaison » de chômeurs en place publique.



## La FOPES : un master universitaire pour adultes

Se former tout en travaillant, c'est le pari que rencontre la FOPES, depuis près de 40 ans, grâce à sa politique d'admission, son organisation horaire, la proximité avec les lieux et centres d'intérêt des étudiants, l'accompagnement de leurs efforts de formation... D'une durée de 3 ans, cette formation débouche sur un master universitaire en politique économique et sociale, accessible grâce à la « Valorisation des Acquis de l'Expérience » ou par des passerelles à certains diplômés de Hautes Ecoles. Intéressé ? [www.uclouvain.be/opes](http://www.uclouvain.be/opes) (sans f!).



Notre société évolue sur un modèle d'endettement. A côté de cette soif de crédit, avoir une petite réserve d'argent de côté apparaît comme une option bien plus constructive. Mais tout le monde a-t-il les moyens d'épargner? Y a-t-il de vraies mesures pour encourager l'épargne? Faut-il épargner seul ou ensemble? Où peut-on apprendre à épargner?... En 2 heures, 1 journée ou 1 weekend, le Réseau Financité vous implique dans le débat. Plus d'info sur [www.financite.be](http://www.financite.be).

## Le chiffre

5 années. C'est la durée du mandat que nous donnerons à nos élus le 25 mai prochain. Désormais en effet, les élections régionales, fédérales et européennes se dérouleront en même temps, tous les 5 ans. Mais qui décide quoi? Pas facile de s'y retrouver parmi tous ces niveaux de compétences! Pour y voir plus clair et comprendre les enjeux de ce triple scrutin, retrouvez notre série élections 2014 complète sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be): 9 thèmes, qui vous concernent directement, sont expliqués et déclinés pour chaque niveau de pouvoir. Le 25 mai, votez pour vous!

## Ça, je peux le faire Action contre le traité transatlantique

Le 15 mai, les plus grandes entreprises invitent nos décideurs pour le European Business Summit. Au programme: le grand marché transatlantique. Rejoignez l'action de l'Alliance D19-20 et de l'Alter Summit pour faire capoter ce traité. Plus d'info sur [www.altersummit.eu](http://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 • Yves Hellendorff • Delphine Latawicz • Didier

Lebbe • Jean-Benoît Maisin • Sébastien Robeet • Philippe

Samek • Jacqueline Stevens • Felipe Van Keirsbilck

Contact : [prenom.nom@acv-csc.be](mailto:prenom.nom@acv-csc.be)

Couverture : Vince

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

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

Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

## Réforme des allocations d'insertion : les six commandements du gouvernement

Durant cette législature, le gouvernement Di Rupo a mis en place une série de mesures touchant à la Sécurité sociale. Le volet chômage a été largement remanié, notamment par la dégressivité accrue des allocations. La réforme la plus douloureuse touche les allocations d'attente, rebaptisées allocations d'insertion. A l'heure d'assouplissements annoncés à grand fracas juste avant les élections, il est temps de faire le point sur l'ensemble de ces mesures... et de vérifier la teneur de ces assouplissements.

### 1. L'allocation tu attendras

La période d'attente était, avant la réforme, de 9 mois. Depuis l'inscription comme demandeur d'emploi à la fin des études de plein exercice, vous deviez donc attendre 9 mois sans toucher d'allocations d'attente. Ce délai de 9 mois a été étendu à 12 mois, la période d'attente ayant été rebaptisée « stage d'insertion » (à ne pas confondre avec les stages de transition qu'un jeune peu qualifié peut suivre dans une entreprise, une ASBL ou un service public et qui vous permet de faire connaissance avec le marché de l'emploi).

Avant de commencer le stage d'insertion professionnelle, vous devez :

- avoir terminé les études, l'apprentissage ou la formation ouvrant le droit aux allocations d'insertion
- avoir mis fin à tout programme d'études de plein exercice (soit avoir accompli toutes les tâches imposées par le programme d'études, soit avoir abandonné vos études en cours d'année scolaire)

Vous ne pouvez plus avoir aucune activité en relation avec vos études, votre formation ou votre apprentissage.

Le stage d'insertion professionnelle débute au plus tôt le 1er août qui suit la fin de vos études, sauf si vous avez interrompu vos études dans le courant de l'année scolaire. A l'issue de celui-ci et, si vous n'avez pas

atteint l'âge de 30 ans, vous pouvez bénéficier d'allocations d'insertion. Voir tableau.

### 2. La période d'attente tu activeras

Vous ne pouvez pas refuser un emploi convenable, une formation professionnelle ou une convention de premier emploi durant cette période.

Ceci signifie, entre autres, que vous devez :

- être disponible pour le marché de l'emploi et être prêt à accepter tout emploi ou formation professionnelle convenable proposé
- vous présenter auprès d'un employeur si vous avez été invité par le service de l'emploi (Forem, Actiris) à vous présenter
- vous présenter au service de l'emploi et/ou de la formation professionnelle compétent si vous y avez été invité par ce service

Si une de ces obligations n'est pas respectée, les journées antérieures au refus ou à

la non présentation ne seront pas prises en considération pour votre stage d'insertion professionnelle.

Enfin, vous devez rechercher activement un emploi pendant votre stage d'insertion professionnelle et avoir obtenu, au cours du stage précité, deux évaluations positives, successives ou non, de votre comportement de recherche d'emploi.

### 3. L'activation tu contrôleras

Deux évaluations de votre comportement de recherche d'emploi sont prévues pendant le stage d'insertion professionnelle. Les évaluations ont lieu lors d'entretiens individuels avec un facilitateur du bureau du chômage, sur convocation de celui-ci.

- La première évaluation de vos efforts de recherche active d'emploi aura lieu au cours du 7ème mois de votre stage d'insertion professionnelle. Cette évaluation portera sur les efforts que vous aurez fournis pendant la période qui prend cours un mois (de date à date) après votre inscription comme demandeur d'emploi auprès du Forem ou d'Actiris.
- La deuxième évaluation de vos efforts de recherche active d'emploi aura lieu au cours du 11ème mois de votre stage d'insertion professionnelle. Cette évaluation portera sur les efforts que vous aurez fournis depuis la première évaluation. Vous serez convoqué pour cette deuxième évaluation, même si la première évaluation a été négative.

#### Allocations d'insertion

Catégorie	Âge	Montants mensuels
Chefs de famille isolés	Tout âge	1105,78 €
	21 ans et +	817,96 €
	18-20 ans	493,74 €
Cohabitants	< 18 ans	314,34 €
	18 ans et +	425,36 €
	< 18 ans	266,50 €

Vous pourrez bénéficier des allocations d'insertion à la fin de votre stage d'insertion professionnelle si vous avez obtenu une évaluation positive de vos efforts de recherche lors des deux évaluations, à condition de satisfaire également aux autres conditions d'admission prévues par la réglementation chômage.

En cas d'évaluation négative lors d'une évaluation pendant votre stage d'insertion professionnelle, votre admission au bénéfice des allocations d'insertion sera reportée jusqu'à ce que vous ayez obtenu deux évaluations positives (successives ou non). En cas d'évaluation négative, c'est vous-même qui devrez prendre l'initiative de demander une nouvelle évaluation de votre comportement de recherche d'emploi. Vous pourrez faire cette demande au plus tôt six mois après l'évaluation négative.

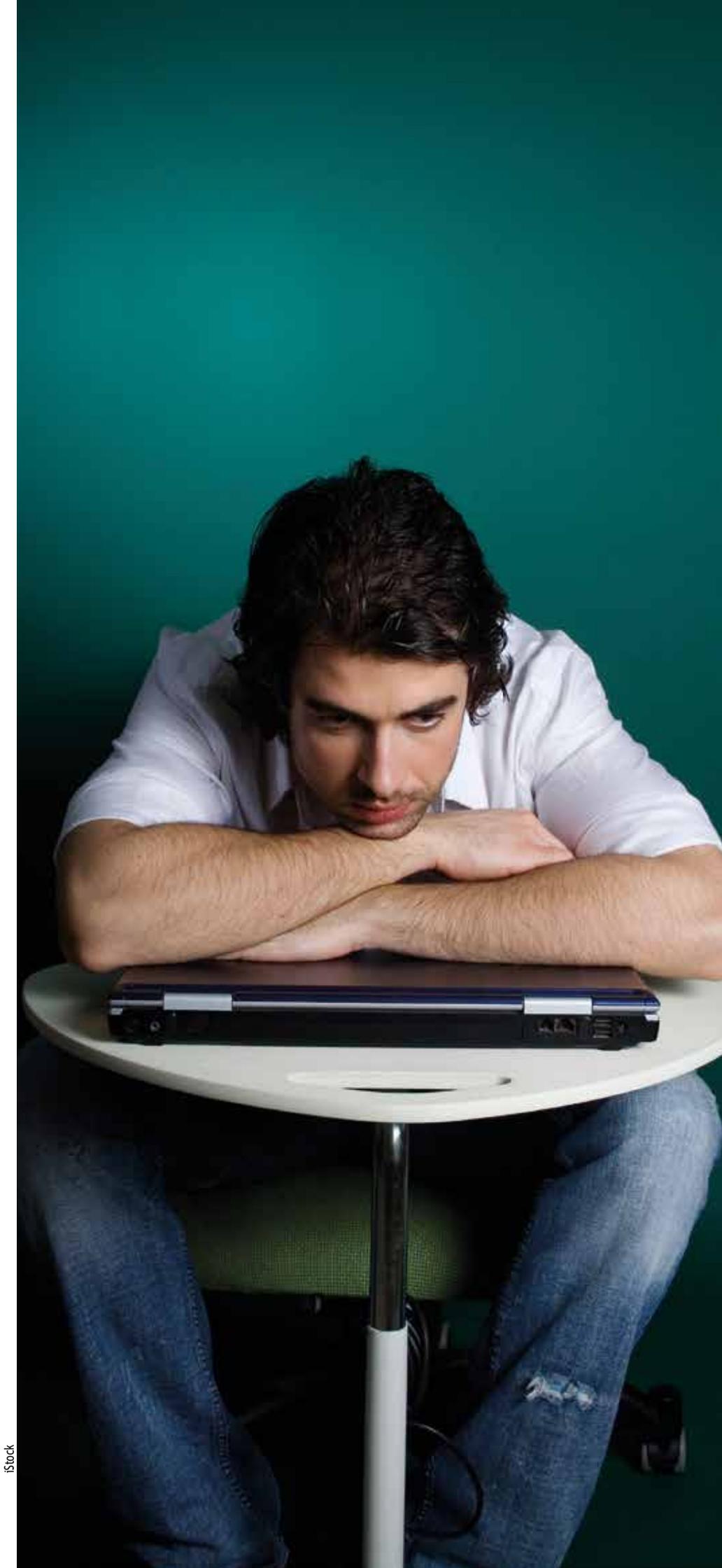
**Exemple :**

*Vous avez entamé votre stage d'insertion professionnelle le 1er août 2013. Celui-ci doit normalement se terminer le 29 juillet 2014. Vous êtes convoqué à la première évaluation le 5 février 2014. L'évaluation est négative. Vous êtes convoqué à la deuxième évaluation le 6 juin 2014. L'évaluation est positive. Vous ne pouvez pas être admis au bénéfice des allocations d'insertion le 30 juillet 2014 puisqu'à cette date, vous n'avez obtenu qu'une seule évaluation positive. Suite à l'évaluation négative du 5 février 2014, vous pouvez solliciter une nouvelle évaluation au plus tôt à partir du 5 août 2014. Suite à votre demande, l'entretien d'évaluation a, par exemple, lieu le 26 août 2014. L'évaluation porte sur les efforts fournis depuis le 6 juin 2014 et est positive. Vous avez obtenu vos deux évaluations positives. Vous pouvez donc être admis au bénéfice des allocations d'insertion à partir du 1er septembre 2014.*

#### **4. L'allocation dans le temps tu limiteras**

Le droit aux allocations d'insertion est limité dans le temps. Vous avez droit aux allocations d'insertion pendant une période de 36 mois maximum (un crédit). Cette période de 36 mois peut être prolongée sous certaines conditions.

**Comment est calculé le crédit de 36 mois ?**  
Le crédit de 36 mois est calculé de date à



date, à partir du jour où le droit aux allocations d'insertion vous a été accordé pour la première fois. Pour le calcul du crédit, il n'est toutefois pas tenu compte de la période qui précède le 1er janvier 2012, pendant laquelle vous avez éventuellement bénéficié des allocations d'attente. Ceci signifie que le « compteur » de 36 mois débute au plus tôt à partir du 1er janvier 2012.

En outre, si vous êtes considéré comme chef de famille ou comme isolé, le « compteur » débute à partir du mois qui suit votre 30ème anniversaire. Vous avez donc droit aux allocations d'insertion jusqu'au dernier jour du mois de votre 33ème anniversaire.

**Le crédit de 36 mois peut-il être prolongé ?**  
Certains événements postérieurs au 31 décembre 2011 et qui sont situés ou qui ont débuté pendant la période de 36 mois initiale prolongent le crédit de 36 mois.

Il s'agit principalement des événements suivants :

- une occupation à temps plein comme travailleur salarié, comme fonctionnaire ou comme indépendant
- une occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus
- la reprise d'études de plein exercice sans allocations

#### Exemple :

*Vous bénéficiez des allocations d'insertion depuis le 1er septembre 2012. Vous pouvez donc en principe bénéficier des allocations d'insertion jusqu'au 31 août 2015. Si vous êtes occupé à temps plein comme travailleur salarié du 1er février 2013 au 30 octobre 2013 (9 mois), votre droit aux allocations d'insertion sera prolongé jusqu'au 31 mai 2016.*

#### Y a-t-il une possibilité de percevoir une allocation après ces 36 mois ?

Lorsque le crédit de 36 mois est épuisé, vous pouvez bénéficier à nouveau des allocations d'insertion pendant une période de 6 mois supplémentaires si, à la date de votre nouvelle demande d'allocations, vous satisfaites simultanément aux conditions suivantes :

- Vous n'avez pas atteint l'âge de 30 ans
- Vous prouvez 156 jours de travail ou assimilés (= 6 mois) pendant la période de 24 mois qui précèdent votre demande d'allocations

## 5. L'allocation de garantie de revenu un peu plus tu compliqueras...

Si vous prenez un travail à temps partiel suite à une période d'indemnisation, vous pouvez bénéficier d'une allocation de garantie de revenu qui permet de ne pas perdre d'argent en passant de la case chômage à la case travail à temps partiel. La réforme mise en place considère ces travailleurs comme des chômeurs. Ils sont donc soumis aux mêmes impératifs, en terme d'activation, de contrôle... et de limitation dans le temps.

Un travailleur à temps partiel avec allocation de garantie de revenu peut donc perdre cette allocation au terme des 36 mois, tel que c'est prévu pour les allocations d'insertion. En outre, cette période ne compte pas comme prolongation du crédit de 36 mois. Au contraire de la période de temps partiel sans allocation de garantie de revenu qui, elle, prolonge d'autant la période de crédit de 36 mois. La situation peut se résumer ainsi :

- Les périodes de travail à temps partiel avec maintien des droits pendant lesquelles vous bénéficiez de l'allocation de garantie de revenu comptent dans le calcul du crédit de 36 mois et ne prolongent pas le crédit.
- Les journées de travail à temps partiel avec maintien des droits et allocation de garantie de revenu sont prises en considération comme journée de travail pour l'octroi éventuel d'un droit additionnel de 6 mois.
- Si vous êtes occupé comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans bénéficier de l'allocation de garantie de revenu, les périodes de travail à temps partiel avec maintien des droits prolongent le crédit de 36 mois et entrent en ligne de compte pour l'octroi éventuel d'un droit additionnel de 6 mois.

Cette situation est assez absurde, ce qui a mené de nombreux acteurs comme la CSC et la CNE à la dénoncer.

## 6. ... A la marge cette situation tu corrigeras

Suite aux protestations nombreuses des organisations syndicales sur cette réforme, les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord sur une série de mesures correctrices depuis fin janvier 2014. Celles-ci ont, à l'heure d'écrire ces lignes, fait l'objet d'un accord de principe au niveau gouvernemental, même si les textes ne sont pas encore tous adoptés.

Les modifications proposées sont les suivantes :

1. Augmenter le crédit de base (36 mois) de 2 ans pour les demandeurs d'emploi qui justifient d'une incapacité permanente au travail d'au moins 33%.
2. Augmenter le crédit de base (36 mois) pour les demandeurs d'emploi ayant des problèmes médicaux, mentaux, psychologiques ou psychiatriques graves, aigus ou chroniques, qui collaborent positivement à un trajet adapté (tel que prévu dans le nouvel accord de coopération) d'une durée de maximum 2 ans.
3. Pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant de l'allocation de garantie de revenu :
  - A l'issue du crédit de 36 mois, si le travailleur bénéficie d'une allocation de garantie de revenu, il continue à en bénéficier jusqu'au terme de son contrat.
  - Prolongation de la période de crédit initial de 36 mois en y ajoutant les périodes d'occupation à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus qui ont une durée d'au moins 6 mois et qui sont au minimum d'1/3 temps.

Il faut saluer ces avancées, tout en rappelant qu'elles ne concernent malheureusement qu'une minorité des personnes menacées d'exclusion. Il faudra donc encore nous mobiliser, après les élections, pour obliger le prochain gouvernement à modifier ces réformes et mettre un terme à cette chasse aux chômeurs.

Sébastien Robeet

## Parent ? Un coup de pouce pour votre portefeuille !

Travailler tout en étant parent n'est pas évident. Les crèches et l'accueil extrascolaire en général pèsent sur le budget des ménages, particulièrement lorsqu'on a un petit salaire... Dans les dernières négociations de secteur, cette question a été au cœur de nos discussions. Nous avons ainsi obtenu des primes pour l'accueil des enfants.

**Dans les entreprises de la grande distribution** (alimentaire et non alimentaire - CP 202, CP 311, CP 312), cette prime est accordée pour l'accueil des enfants de 0 à 3 ans. Attention : elle est valable pour les années d'accueil 2013 et 2014 et sera versée respectivement en 2014 et 2015. La CNE revendiquera la continuation du système et son amélioration lors des prochaines négociations.

**Dans les entreprises du petit commerce indépendant** (202.01 et 201), la prime concerne les enfants de 0 à 3 ans, ainsi que les enfants en accueil extrascolaire de 2,5 ans à 12 ans.

Retrouvez toutes les conditions et les dé-

marches pour obtenir cette prime dans le tableau ci-dessous.

**Si vous remplissez les conditions pour obtenir la prime mais que vous n'êtes plus en service auprès d'un employeur du commerce**, contactez le fonds social de la commission paritaire de la dernière entreprise pour qui vous avez travaillé.

*Delphine Latawiec*

### Contacts utiles

**CP 201** : site web : [www.fondsocial201.be](http://www.fondsocial201.be), mail: [info@socialfond201.be](mailto:info@socialfond201.be), téléphone : 02 212 26 32

**CP 202.01** : contactez le Fonds social du commerce de détail en denrées alimentaires générales au 02 212 26 32

**CP 202** : [www.sfonds202.be](http://www.sfonds202.be)

**CP 311** : [www.sfonds311.be](http://www.sfonds311.be)

**CP 312** : [www.sfonds312.be](http://www.sfonds312.be)

Retrouvez également les informations sur notre site [www.cne-gnc.be/commerce](http://www.cne-gnc.be/commerce) et n'hésitez pas à contacter nos services pour toute question !

## Accord à la Fnac

Lors du conseil d'entreprise de mars, la Fnac avait annoncé son intention de réaliser un plan d'économie. La direction avait décidé de licencier 25 personnes dans 4 magasins du pays. Le front commun syndical a dénoncé le manque de concertation et a obtenu une négociation visant à trouver des mesures pour limiter au maximum les licenciements secs. La CNE a fait des propositions telles que la réduction collective du temps de travail, des crédits-temps « améliorés » ou des départs volontaires. La direction a retenu les mesures de fin de carrière avec complément de l'employeur et les départs volontaires, ce qui a permis d'éviter 22 licenciements secs. Il reste maintenant à vérifier avec la direction dans quelles conditions les travailleurs vont pouvoir faire face à la charge de travail suite à la diminution du personnel en place. Le personnel du magasin de Liège a anticipé le problème en arrêtant le travail de manière spontanée le samedi précédant la négociation. Il a récolté plus de 1000 signatures auprès des clients, sous le slogan « en grève aujourd'hui pour mieux vous servir demain ». Le travail syndical n'est pas terminé...

*Jacqueline Stevens*

Primes garderie 2013-2014 (versées en 2014-2015)			
Age de l'enfant	0 à 3 ans		2,5 à 12 ans
Secteur	CP 311 CP 202 CP 312	CP 201 CP202.01	CP 201 CP202.01
Quels travailleurs ?	Chaque travailleur avec 12 mois d'ancienneté dans le secteur au 31 décembre de l'année d'accueil (2013 pour le paiement en 2014)	Tous les travailleurs	Tous les travailleurs
Type d'accueil	Crèche Jardin d'enfants Gardiennne agréée	Crèche Jardin d'enfants Gardiennne agréée	Accueil flexible et parascolaire : -avant et après les heures d'école -le mercredi après-midi -au cours des vacances scolaires -les jours de congé
Condition minimale d'accueil	Aucune	Min 65h/trimestre	Min 65h/trimestre
Quel montant ?	1 euro/jour d'accueil avec un maximum de 200 euros/an/enfant	Max 450 euros/an en 2014 et max 520 euros/an à partir de 2015. Montants proratisés selon le nombre de mois de garde effectifs	Max 112,5 euros par trimestre ou max 450 euros par an et par enfant en 2014 et max 520 euros/an à partir de 2015
L'autre parent travaille dans la même commission paritaire	Il a droit au même montant	Un seul parent est indemnisé	Un seul parent est indemnisé
Procédure de demande	Auprès de votre employeur	Auprès du fonds social 201 ou 202.01	Auprès du fonds social 201 ou 202.01
Date limite d'introduction du dossier	31 août	30 septembre	30 septembre

## Les universités veulent ouvrir l'enveloppe

Nos universités forment de plus en plus d'étudiants. Problème : les moyens ne suivent pas. À la veille des élections, le secteur rappelle donc sa première revendication : un financement public suffisant, pour un enseignement et une recherche de qualité... au profit de toute la société.

Tout le monde s'accorde à dire qu'un enseignement de qualité est la clé d'une société constituée de gens instruits, imaginatifs et efficaces, qui nous aideront non seulement à sortir de la crise, mais surtout à progresser vers un monde meilleur où chacun trouvera la place qui lui convient. Au dernier échelon de ce dispositif, se trouve l'enseignement supérieur, dont les universités font partie. Chez nous, quatre universités ont en leur sein des équipes CNE (UCL, ULB, Université Saint-Louis et Université de Namur). Une équipe CSC Services Publics est par ailleurs présente à l'Université de Liège et de Mons.

Certains se demandent parfois quelle est l'utilité d'avoir un syndicat dans des établissements considérés souvent comme élitistes et composés de professeurs bien payés. La dernière étude de Randstad, basée sur les perceptions de personnes extérieures, place d'ailleurs les universités parmi les entreprises les plus attractives. Pourtant, la situation est loin d'être celle que l'on imagine. Le personnel des universités est en réalité constitué d'une multitude de statuts, dont le seul point commun est une dégradation des conditions de travail.

### Enveloppe fermée, menaces ouvertes

Depuis 1996, les universités sont financées par une « enveloppe fermée ». Cela signifie que les moyens accordés chaque année n'évoluent pas : ils sont seulement indexés, mais ne dépendent pas du nombre d'étudiants. Or, ce nombre ne cesse d'augmenter (ce qui est une bonne chose) ! Cette situation entraîne évidemment un manque chronique de moyens, qui pèse sur tous les acteurs du secteur : les enseignants, les chercheurs, le reste du personnel, les étudiants et leurs parents... Bref, le sous-financement des uni-

versités menace l'ensemble de la société. Pour le personnel des universités, le manque d'argent se traduit par des revenus qui diminuent et des conditions de travail plus difficiles. Face à cette situation, la CNE refuse que l'on donne des moyens pour une catégorie du personnel en les retirant à une autre. C'est, au contraire, tous ensemble que les travailleuses et travail-

*Le personnel des universités est en réalité constitué d'une multitude de statuts, dont le seul point commun est une dégradation des conditions de travail.*

leurs du secteur doivent revendiquer un meilleur financement auprès du politique. Cela ne nous empêche pas pour autant d'intervenir, en tant qu'organisation syndicale, si les rectorats (directions) créent des injustices dans la répartition des moyens ou dans leurs politiques du personnel.

La dégradation des conditions de travail entraîne évidemment un manque d'attractivité de l'université et une fuite des cerveaux belges vers l'étranger. La Belgique est très fière d'avoir reçu le dernier Prix Nobel de Physique. Mais ce prix récompense un travail qui remonte à plusieurs années, à une époque où les universités recevaient plus de moyens. Ainsi, l'investissement dans l'université finit toujours par porter ses fruits. Et nous devons absolument continuer à rendre le secteur attractif pour les chercheurs d'aujourd'hui, si nous voulons que le plus grand nombre bénéficie de leurs talents.

Enfin, le sous-financement tente les universités de chercher des moyens ailleurs, soit

*Le sous-financement tente les universités de chercher des moyens ailleurs, soit en faisant peser le coût sur les étudiants, soit en sollicitant des entreprises privées qui pourraient en arriver à orienter la recherche, voire l'enseignement.*

### En bref

Chaque année, les universités reçoivent la même enveloppe pour financer leur fonctionnement. Or, elles forment de plus en plus d'étudiants. Résultat : un manque de moyens qui pèse sur le personnel et les étudiants et menace l'enseignement et la recherche. À la veille des élections, la CNE interpelle les politiques.

en faisant peser le coût sur les étudiants (seuls les étudiants les plus riches pourraient alors y accéder), soit en sollicitant des entreprises privées, qui pourraient en arriver à orienter la recherche, voire l'enseignement. Il s'agirait d'une dérive anti-démocratique énorme. Dans l'intérêt public, l'enseignement et la recherche doivent rester totalement libres !

Bref, seule l'organisation d'un enseignement de qualité avec de bonnes conditions de travail pour l'ensemble des personnels des universités permettra d'obtenir les résultats dont nous avons tous besoin.

Didier Lebbe

### L'université a pour particularité d'associer enseignement et recherche

Les deux sont en effet intimement liés : l'enseignement prodigué à l'université est le fruit de ce qui a été investi dans la recherche. C'est pourquoi la CNE représente également les chercheuses et chercheurs au sein des organes de concertation du secteur.

Envie de connaître nos revendications syndicales pour le secteur ? Consultez le mémorandum 2014 sur [www.cne-gnc.be/autres](http://www.cne-gnc.be/autres)

Dans le Droit de l'employé du mois d'avril, nous vous avons parlé de la campagne en vue d'accroître notre présence syndicale dans le secteur Non marchand.  
A la demande de plusieurs lecteurs, nous vous transmettons un outil de diffusion vous permettant de participer à cette campagne.

#### Petit rappel :

Dans les hôpitaux, les maisons de repos, les services d'aide à la vie journalière, les crèches, les grandes institutions d'aide à la jeunesse ou aux personnes handicapées, il y a des équipes CNE. Elles sont plus ou moins nombreuses, plus ou moins récentes, mais ont toutes un point commun : les délégués sont présents et font leur travail d'information, de négociation, de sensibilisation...

Mais le secteur Non marchand, c'est aussi les centres culturels, les clubs sportifs, les bibliothèques, les accueillantes, la promotion de la santé à l'école, l'insertion professionnelle, les organisations non gouvernementales, les maisons médicales, les petites institutions (maisons de repos, aide à la jeunesse...), les mouvements de jeunesse, etc. Bref, des petites structures avec peu de travailleurs, des horaires de travail particuliers et où le syndicalisme est difficile, voire inconnu.

C'est là que la CNE peut montrer sa force.

Et la force de la CNE c'est vous, les affiliés et militants. Quel que soit votre secteur, vous pouvez participer à la campagne du Non marchand et renforcer votre syndicat.

#### Comment ?

Nous sommes toutes et tous « usager » ou « bénéficiaire » du Non marchand : nos enfants vont chez les scouts, ou dans un club sportif, nous empruntons des livres à la bibliothèque, nous participons à des activités organisées par des associations culturelles au sein de nos communes...  
Donc nous rencontrons régulièrement des travailleurs du Non marchand.

C'est l'occasion d'aller vers eux, de leur donner l'affiche insérée en page centrale, en leur proposant de la mettre dans leur salle de réunion par exemple.

Un geste simple, qui crée le contact, qui ne coûte rien et qui peut vraiment renforcer l'action syndicale.

Sur l'affiche, ils trouveront les informations utiles pour prendre contact s'ils le désirent et, qui sait, s'affilier.

Ce n'est pas garanti, sans doute. Mais ce qui est certain, c'est que si les travailleurs isolés n'entendent jamais parler de la CNE, ils ne la rejoindront pas. Ce serait vraiment dommage de les laisser sur le bord du chemin.

La force de la CNE c'est aussi de pouvoir dépasser les limites sectorielles et de travailler ensemble pour aller plus haut.

**Merci de nous aider à donner  
de l'avenir au Non marchand.**

Club sportif, bibliothèque,  
association culturelle,  
maison médicale, aide à la  
jeunesse, ONG...  
N'hésitez pas à proposer  
notre affiche à ces lieux  
que vous fréquentez, pour  
faire connaître la CNE  
à leurs travailleuses et  
travailleurs !



Dans les secteurs du Non marchand, la Centrale nationale des employés est le partenaire syndical incontournable pour la défense du secteur et de ses travailleuses et travailleurs (ouvriers et employés), y compris dans les petites institutions/associations.

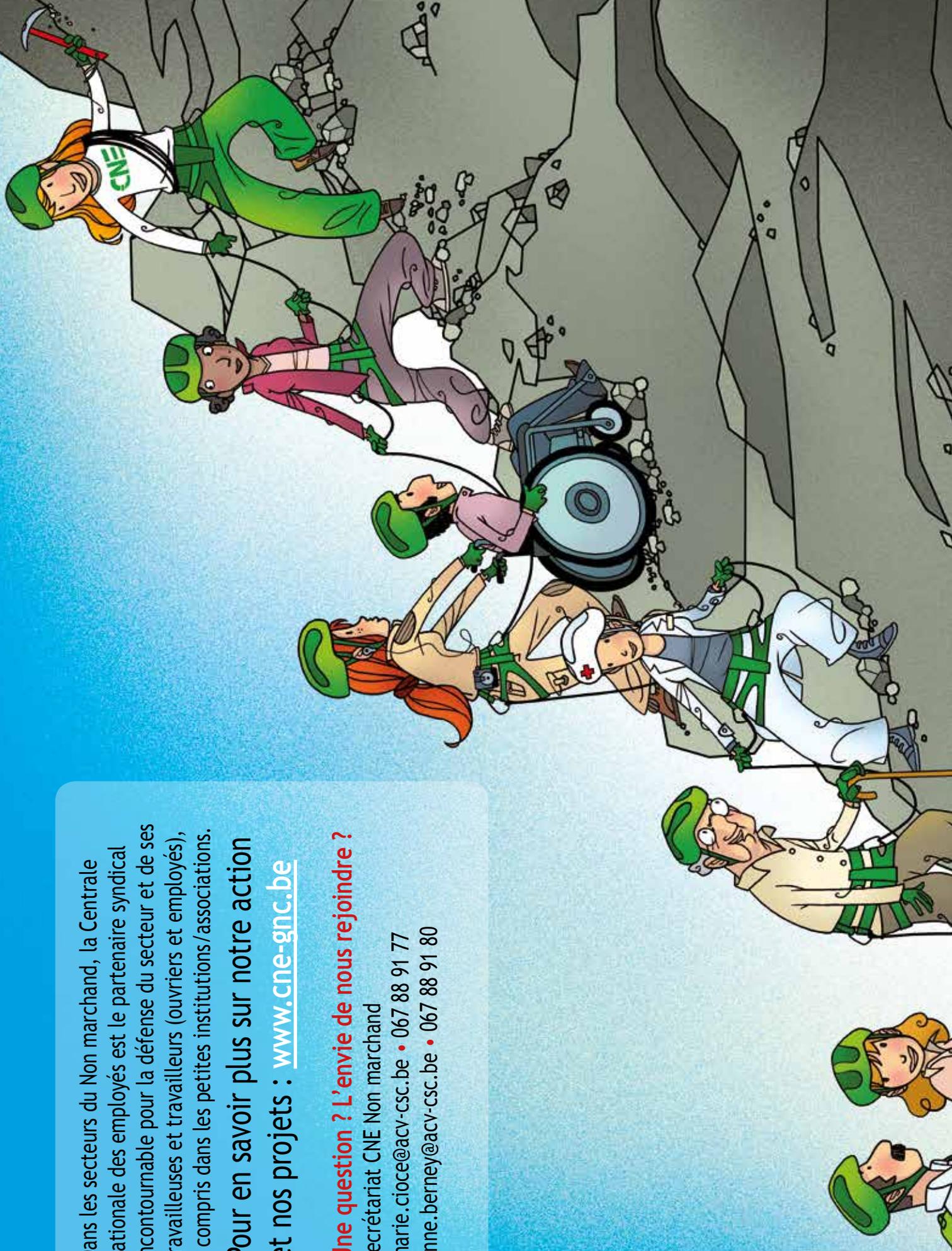
**Pour en savoir plus sur notre action et nos projets : [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)**

**Une question ? L'envie de nous rejoindre ?**

Secrétariat CNE Non marchand

marie.cioce@acv-csc.be • 067 88 91 77

anne.berney@acv-csc.be • 067 88 91 80





# Avec la CNE, le Non Marchand a de l'avenir

Rejoignez-nous !

[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

# La CNE Non marchand en action...



**27 mars 14 : 3000 travailleurs manifestent leurs craintes face à la 6ème réforme de l'Etat, et à la détérioration des financements. Ils ont invité le Non marchand dans la campagne électorale.**

Les représentants des 4 partis (PS, Ecolo, MR, CDH) rencontrés se sont engagés à garantir une immunisation des budgets du Non marchand, mais aussi la place des interlocuteurs sectoriels dans la gestion des nouvelles compétences transférées. Ils se batront à nos côtés contre la commercialisation (mais le MR nuance en précisant qu'il y a de la place pour tous). Ils sont favorables à la poursuite de l'harmonisation et de la professionnalisation, à travers des accords Non marchand. Nous ne l'oublions pas !

**9 avril 14 : "Il faut se réveiller face aux dangers de la privatisation et de la commercialisation de la santé en Europe"**

C'est ce qui a été rappelé à Marie Arena (PS) et Claude Rolin (CDH) dans le cadre de la journée internationale de la santé par la plate-forme Santé et solidarité.

Nous nous sommes invités avec le petit déjeuner et avons pris le temps de leur remettre le Manifeste du Réseau, de leur en expliquer le contenu. Vont-ils défendre le même système de protection sociale que nous ? Ils ont dit que oui. A suivre, donc.



**4 avril 14 : Euromanifestation**

Près de 40.000 personnes réclament une Europe réellement sociale, où les travailleurs ne sont pas mis en concurrence. Alter Summit et le Réseau européen contre la commercialisation de la santé y étaient aussi. Une occasion de plus pour montrer notre détermination face aux menaces du traité transatlantique, des politiques d'austérité menées par l'Europe, de la commercialisation. D'autres actions sont encore prévues, restez attentifs.



## Harmonisation des statuts ouvrier/employé :

# Créer les problèmes plutôt que les résoudre

Le secteur Non marchand n'a pas attendu le gouvernement pour harmoniser les statuts ouvrier/employé. Depuis plus de 10 ans maintenant, la CNE Non marchand a intégré les ouvrières et ouvriers du secteur dans ses compétences et ses préoccupations. Deux exemples phares : depuis plusieurs années déjà, le jour de carence a été supprimé et dans plusieurs commissions paritaires, le personnel ouvrier bénéficie d'une durée de préavis égale à celui des employés (après 5 ans d'ancienneté dans le secteur).

Le 1er janvier 2014, le gouvernement a supprimé le jour de carence et harmonisé le préavis pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé. Mais pour y parvenir, il a imposé des mesures (en faveur des employeurs) visant à « compenser » les avancées obtenues par les ouvriers. Dans les faits, ces mesures pénalisent tous les travailleurs du Non marchand, peu importe leur statut. Petit tour de ces arnaques.

### Réduction de cotisation et bracelet médical

Auparavant, les ouvriers n'étaient pas indemnisés pour leur premier jour de maladie : c'est ce qu'on appelle le jour de carence. Même s'il n'était plus appliqué dans de nombreuses entreprises et institutions, il a été définitivement supprimé le 1er janvier 2014. En échange, le gouvernement a octroyé des diminutions de cotisations sociales aux employeurs. Ainsi, alors que ce jour de carence était déjà supprimé depuis longtemps dans le Non marchand et que la mesure n'a donc rien coûté aux employeurs, ces derniers ont reçu des compensations. Et dans le Non marchand, il a fallu se battre pour que cela se traduise par des emplois via le Maribel social (voir encadré) plutôt que par des cadeaux aux employeurs. Par ailleurs, il est envisagé que les employeurs puissent obliger le travailleur malade, sous certificat avec sortie autorisée, à rester disponible chez lui pour la visite du médecin-contrôle. Il s'agit du fameux « bracelet médical », en référence au bracelet électronique des condamnés.

Comme dans le Non marchand le jour de carence n'existait plus depuis longtemps, ces compensations n'ont aucune légitimité !

### Payer une partie de son propre préavis

Le reclassement professionnel est un service de conseils et de guidance destiné aux personnes licenciées, pour les aider dans la recherche d'un nouvel emploi. Ce service est payé par l'employeur, et dorénavant obligatoire en cas de préavis de 30 semaines et plus. Mais les employeurs peuvent désormais déduire le coût de ce service du préavis. C'est donc le travailleur qui payerait son propre licenciement. Encore plus inacceptable dans les secteurs, comme le Non marchand, où on avait déjà harmonisé les préavis !

### En cause : le secteur est muselé

Non seulement plus aucun Accord Non marchand n'est négocié depuis des années, mais en plus le gouvernement a décidé de bloquer les salaires, y compris dans le Non marchand, au nom de la « compétitivité ». Mais on laisse la possibilité d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs aujourd'hui en donnant des avantages sur base de la rentabilité, via la convention collective n°90 ou « CCT bonus ». Depuis

### En bref

Le 1er janvier 2014, le gouvernement a harmonisé les statuts ouvrier/employé. Mais dans de nombreux secteurs comme le Non marchand, les discriminations avaient déjà été gommées depuis longtemps. Résultat : les employeurs reçoivent aujourd'hui des compensations, sans avoir fait le moindre effort.

des années, la CNE conteste cette forme de rémunération, d'autant plus dans le Non marchand, puisqu'elle est contraire à toute logique de service à la population.

C'est à chaque fois le même mécanisme : la concertation sectorielle est ignorée, voire supprimée, et la négociation interprofessionnelle ne tient absolument pas compte de notre réalité. Nous demandons que le prochain gouvernement laisse à nouveau les concertations sectorielles jouer leur rôle, que ce soit dans le Non marchand ou dans les autres secteurs !

Yves Hellendorff



### Le Maribel social à 15 ans !

Dans le secteur Marchand, les employeurs reçoivent des réductions de cotisations de sécurité sociale sans être obligés de les affecter à l'emploi. Les employeurs reçoivent ainsi des cadeaux, sans contrepartie pour les travailleuses et travailleurs. Pour éviter cela, le secteur Non marchand a mis au point, il y a 15 ans, le Maribel social, qui oblige le secteur à utiliser entièrement les réductions de cotisations sociales pour l'emploi. Ce système a ainsi créé, depuis ses débuts, plus de 25.000 postes de travail. Et il continue : cette année, près de 1000 emplois supplémentaires seront créés d'ici juillet 2014 !



## Votez pour l'emploi !

Ce 25 mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un enjeu de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En mai, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent votre emploi.

Neuvième et dernier thème de notre série élections 2014 : l'emploi. Source de revenus, d'émancipation sociale et de richesse collective, le bon emploi représente sans aucun doute le premier défi à relever après les élections, à tous les niveaux de pouvoir.

## La Belgique doit oser l'ambition



Créer de l'emploi, voilà la priorité de la plupart des programmes politiques. Mais avec des mesurètes par-ci et des mini-plans par-là, les solutions ambitieuses font cruellement défaut.

Que l'on parle de fiscalité, d'environnement et d'énergie, de santé, de pension et d'enseignement, mais aussi bien sûr de salaires et de chômage, on revient toujours à l'enjeu de base : l'emploi. Car aujourd'hui, c'est bien de votre emploi que dépendent vos revenus, votre place dans la société, votre confort de vie, la possibilité de vous émanciper. C'est aussi sur l'emploi que se développent notre tissu économique et notre richesse collective : les services au public comme les écoles, la justice, la santé ou les transports, et la sécurité sociale qui finance nos pensions, nos allocations familiales, de maladie ou de chômage. Autrement dit, la première condition pour qu'une société se porte bien, c'est d'assurer le meilleur taux d'emploi parmi la population en âge de travailler. Avec près de 600.000 personnes sans emploi, autant dire que la Belgique a du pain sur la planche.

### Politique de la lasagne

Les politiques l'ont évidemment bien compris. Pas une semaine ne passe sans que l'un ou l'autre parti annonce une nouvelle idée pour booster l'emploi dans notre pays. A côté des politiques de chasse aux chômeurs (voir notre dossier « Votez contre le chômage » de novembre 2013), toutes sortes de mesures sortent ainsi les unes après les autres. Même si elle a été simplifiée en 2004, la politique des plans d'embauches s'apparente aujourd'hui à une belle lasagne de dispositions, dont il n'était pas toujours aisé d'identifier les bénéficiaires et les procédures. Mais, surtout, toutes ces politiques vont dans le même sens, rendre l'embauche d'un travailleur la plus séduisante possible aux yeux des employeurs : « les mesures prises ont pour objectif principal de faciliter l'embauche de travailleurs par une réduction des coûts du travail. Il s'agit prin-

cialement d'aides accordées dans le cadre de la sécurité sociale : réductions de cotisations sociales et activations d'allocations sociales, modulées en fonction de la situation de l'employeur et/ou du travailleur. »<sup>1</sup> Voilà donc que la sécurité sociale, financée par l'argent des travailleuses et travailleurs, finance elle-même les emplois...

### Le mauvais emploi chasse le bon

Est-ce efficace, au moins ? Rien n'est moins sûr, malheureusement. Même s'il est très difficile d'avoir des chiffres fiables pour évaluer ces politiques d'aides, les tendances de fond ne trompent pas : d'un point de vue global, peu d'emplois sont réellement créés, ajoutés. A l'exception du Maribel social appliqué dans le Non marchand (lire encadré page 11), ces emplois subsidiés finissent plutôt par remplacer les autres contrats. En 2010, nous dénoncions déjà ce phénomène, illustré par les fameux contrats « win-win ». Un plan que la ministre de l'Emploi de l'époque, Joëlle Milquet, présentait fièrement en annonçant l'embauche de 4.339 travailleurs en 4 mois, parmi des jeunes et des vieux englués dans le chômage. Le plan « win-win » prévoyait en effet la prise en charge d'une partie du salaire mensuel du travailleur par l'ONEm. Déchargé de ce coût salarial, l'employeur était également exonéré de la totalité des cotisations ONSS... Bilan de la mesure, arrêtée comme prévue le 31 décembre 2011 ? Au fil des appels que nous avons reçus, il s'est avéré que ces

### L'ampleur du défi

67,3% des Belges de 20 à 64 ans ont un emploi. Pour répondre à ses engagements vis-à-vis de l'Europe, la Belgique doit faire grimper ce taux à 73% d'ici 2020. Cela signifie qu'à partir de 2014, il faut tenir le rythme de 60.000 emplois nouveaux pendant 7 années d'affilée...

## Faire confiance à la concertation entre syndicats et patronat

Dans un contexte où le chômage explose, maintenir et créer des emplois est la première préoccupation. Mais évidemment, la politique de l'emploi concerne aussi les conditions de travail et les relations collectives de travail. A ce niveau, l'Etat fédéral est compétent pour entériner le fruit des discussions entre interlocuteurs sociaux. Traditionnellement, patronat et syndicats négocient des accords au niveau du salaire, de la sécurité au travail, des horaires, des conditions de travail... Le gouvernement a ensuite la tâche de faire respecter ces accords. Mais de plus en plus, on remarque que le gouvernement sape la concertation sociale, soit en limitant ses marges de négociation (comme la norme salariale ou un plafond pour les préavis), soit en légiférant sans tenir compte de l'avis des interlocuteurs sociaux, ce qui très souvent produit des réglementations tout à fait déconnectées du terrain et inapplicables. Avant comme après les élections, nous demanderons donc aux responsables politiques de couper court à cette tendance, et de garantir le rôle de la concertation sociale, qui depuis des décennies a largement fait ses preuves.

opper et donc créer de nouveaux emplois. Verdict ? Alors que les aides aux entreprises se succèdent, que les poches de la collectivité se vident et que les contrats sont de plus en plus précaires, l'emploi continue à s'évaporer dans notre pays. Les bénéfices des entreprises, en revanche, tout comme les dividendes et la valeur des actions, s'accumulent. Sur les 1000 entreprises qui ont fait le plus de bénéfices en 2012, le nombre d'équivalents temps plein a ainsi baissé de 7%. En haut du podium, Inbev Belgium a réalisé un bénéfice de près de 3 milliards d'euros et, dans le même temps, supprimé 83 équivalents temps-plein. Chez Solvay, 116 emplois ont disparu, alors que la société a engrangé plus de 913 millions de bénéfices.<sup>2</sup>

embauches se sont faites au détriment des emplois existants. Les 4.339 contrats enregistrés par l'ONEm ne correspondent donc pas à des emplois créés, mais à des travailleurs engagés. Les travailleurs licenciés et remplacés, eux, ne figurent nulle part dans les calculs. Pourtant, ils existent. Ce n'est pas surprenant : même à un coût extrêmement réduit, il est évident qu'une entreprise n'embauchera jamais un travailleur supplémentaire si elle n'en a pas besoin. Pour en profiter, certains n'hésitent alors pas à licencier du personnel en place pour engager sous un statut moins coûteux. Et c'est bien là le problème : généralement, ces contrats sont beaucoup plus précaires

pour la travailleuse ou le travailleur. Et le mauvais emploi finit par chasser le bon.

### Cadeaux dans l'eau

De manière plus générale, les politiques menées depuis quelques décennies ont mis l'accent sur la compétitivité des entreprises. L'argument est toujours le même : pour faire tourner notre économie et maintenir ou créer des emplois, il faut assurer un contexte favorable aux employeurs : réduire le coût salarial, diminuer l'impôt des sociétés, assouplir les règles du droit du travail... Les entreprises seraient ainsi plus performantes sur le marché, pourraient se déve-

### Travailler moins pour travailler tous

Quelles sont les pistes à explorer, alors ? On le voit, les mesurette incitant d'une façon ou d'une autre les employeurs à créer des emplois ne sont pas porteuses. Pour créer de l'emploi et permettre à chacun et chacune de participer à l'économie et de vivre de son travail, nos hommes et femmes politiques doivent être beaucoup plus ambitieux. Il faut répartir le travail disponible. Entre celles et ceux qui croulent sous le boulot au détriment de leur vie privée et familiale, et les autres qui attendent désespérément un emploi, la réduction collective du temps de travail reste la meilleure solution. À nous de voter pour les partis politiques qui oseront aller dans le sens de l'histoire et du progrès social.

<sup>1</sup> SPF Emploi.  
<sup>2</sup> La Nouvelle Gazette, 30 janvier 2014.



## Une aide à l'emploi efficace : le Maribel social

Le Maribel social accorde des réductions de cotisations sociales en échange de la création d'emplois. Autrement dit, tout l'argent économisé par l'employeur doit obligatoirement être affecté à l'emploi. Ce système, propre au secteur Non Marchand, vient tout juste de fêter ses 15 ans. Il a ainsi permis de créer plus de 25.000 postes de travail. Pourquoi ne pas étendre ce système au secteur Marchand ? Il démontre qu'en conditionnant les aides à une véritable création d'emplois, l'argent de la collectivité est bien mieux investi.



## La Région doit transformer le défi en opportunité

En matière d'emploi aussi, la 6ème réforme de l'Etat donne plus de responsabilités aux Régions. Nous ne l'avons pas souhaité, mais il faut désormais en tirer parti.

### La Wallonie face à des défis cruciaux

À la veille des élections, la CSC wallonne pointe évidemment l'emploi parmi ses priorités. Ces derniers mois, l'emploi wallon a en effet souffert, particulièrement dans l'industrie, avec de grosses restructurations chez Arcelor Mittal, Caterpillar et le secteur du verre.

#### 20% d'emplois industriels d'ici 2020

La Wallonie a besoin de renouer avec des industries performantes, innovantes, créatrices d'emplois durables et de qualité, en

s'appuyant sur les filières industrielles existantes. Avec un objectif : 20% d'emplois industriels en Wallonie d'ici 2020. Avec le Plan Marshall, la Région a mis en place plusieurs « pôles de compétitivité ». Le principe ? Réunir toute la chaîne de la recherche et de l'innovation, c'est-à-dire des entreprises, des unités de recherche et des centres de formation, autour de projets communs, destinés à créer de la valeur ajoutée, de l'emploi et à augmenter la visibilité internationale des acteurs du pôle. C'est le moment de les évaluer de manière approfondie et, si nécessaire, de les réorienter.

### Maintenir et créer des emplois durables

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et l'emploi statutaire doivent rester la norme. Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un revenu au moins égal au minimum garanti. Quant aux aînés, il est indispensable de répondre à leurs attentes en matière de formation, de conditions de travail et d'adaptation du temps de travail.

### Bruxelles : faire du défi démographique un atout

Dans son mémorandum, la CSC bruxelloise mise avec détermination sur les atouts de Bruxelles : sa diversité, la jeunesse de sa population, son multilinguisme, sa taille humaine et... les nombreux emplois qu'elle procure.

#### Davantage d'emplois de qualité

Pour assurer le futur, la CSC bruxelloise réclame un soutien fort aux secteurs économiques porteurs d'emplois de qualité non délocalisables, notamment dans les secteurs du développement durable, de l'économie sociale, du secteur Non marchand et associatif. Pour elle, cela passe par la poursuite d'une dynamique de type «Alliance emploi-environnement» et la création d'emplois dans les secteurs liés aux défis démographiques : services à la population, accueil de l'enfance, logement, transport...

## Soutien à l'emploi : placer ses œufs dans le bon panier

Les Régions étaient déjà compétentes pour ce qu'on appelle des aides à l'emploi : les contrats APE (Aide à la Promotion de l'Emploi) en Wallonie et ACS (Agent Contractuel Subventionnés) à Bruxelles. Et cela pèse lourd : en Wallonie, plus de 50.000 personnes ont ce type de contrat. Un peu plus de la moitié travaillent pour des communes et des provinces. Et le reste ? Ce sont eux qui, souvent, font tourner des services à la population : maisons de la culture, crèches, garderies, services pour handicapés, insertion professionnelle...

Ce qui est nouveau pour les Régions, par contre, c'est la politique des titres-services. Ce système n'existe que depuis 10 ans, mais il fournit du travail à environ 100.000 personnes en Belgique ! Toutefois le système coûte très cher : chaque fois qu'un utilisateur achète un chèque-service à 9 euros, l'autorité fédérale débourse presque le double. Coût total pour la Belgique : plusieurs milliards en 2014. Alors que la Wallonie et Bruxelles sont en difficulté financière, ce système mérite d'être

revenu, sans menacer les emplois créés, mais en finançant en priorité les services non marchands qui répondent aux besoins réels de la population (santé, crèche, aide aux personnes...).

Autre transfert de compétence : la politique des groupes-cibles. Ceux-ci désignent des personnes plus fragiles face au chômage, pour lesquelles les employeurs paient moins de cotisations. Par exemple : les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs peu qualifiés, les victimes d'un licenciement collectif... Plusieurs centaines de millions d'euros sont ainsi dépensés de cette manière en Belgique chaque année. Demain, cet argent sera divisé en quatre et transféré. Que vont en faire les Wallons et les Bruxellois ? Il est nécessaire de donner un coup de pouce aux catégories fragiles de travailleurs. Mais c'est très difficile de savoir si les réductions de cotisation sont un système efficace.

Jean-Benoît Maisin

## Les priorités de la CSC

Avant chaque élection, la CSC publie un mémorandum à l'attention des candidats politiques. Une sorte de cahier de constats, de propositions et revendications pour les futurs partis au pouvoir. Envie de connaître les priorités de votre syndicat pour l'après 25 mai ? Retrouvez les mémorandums régionaux, fédéral et européen sur [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be).

# L'Europe doit changer de recette



L'emploi a toute la place qu'il mérite dans les préoccupations européennes. L'ennui, c'est que les solutions appliquées jusqu'à présent ne font qu'aggraver la situation.



L'Union européenne est compétente pour la coordination des politiques de l'emploi. Elle n'intervient donc pas directement dans les législations nationales, mais elle définit des grandes orientations et des lignes directrices à destination des États membres. En matière d'emploi, les objectifs de l'Union européenne sont ambitieux : atteindre un taux d'emploi de 75% parmi les 20 à 64 ans, d'ici 2020. Autrement dit, une augmentation de 6% par rapport à aujourd'hui, ce qui représente environ 14 millions de personnes. Mais comment atteindre ces chiffres ? La stratégie Europe 2020 évoque une série de mesures, dont le concept central est la « flexicurité ».

## L'arnaque de la flexicurité

D'après l'Union, cette formule magique permettrait de « concilier les besoins des employeurs en matière de flexibilité de la main-d'œuvre avec ceux des travailleurs en matière de sécurité, ces derniers souhaitant avoir l'assurance de ne pas connaître de longues périodes de chômage ». <sup>1</sup> Dans les faits, nous constatons malheureusement qu'elle se traduit essentiellement par une dérégulation du marché du travail à travers toute l'Europe, permettant aux employeurs de disposer des travailleurs à leur guise. Les contrats précaires comme l'intérim, les CDD ou les

temps hyper-partiels se sont ainsi multipliés, réduisant la sécurité des travailleurs à une lointaine illusion.

## Bon diagnostic, mauvais remède

Chaque année, dans ses recommandations, la Commission européenne ne manque pas de pointer les faiblesses de notre marché du travail. En 2013, elle a ainsi estimé que la Belgique souffre d'une participation au marché du travail stagnante et inférieure à la moyenne, ainsi que de fortes disparités en matière d'emploi et de chômage entre régions et entre sous-groupes de population, au détriment des personnes issues de l'immigration, des personnes plus âgées et des jeunes peu qualifiés. <sup>2</sup> Si ce constat est malheureusement plutôt juste, les recettes préconisées par la Commission pour y remédier ne sont pas convaincantes. Au lieu de parler de création d'emplois, dans un contexte économique où il n'y a pas de places pour tout le monde, l'UE met l'accent sur l'activation des chômeurs et la formation des travailleurs...

## Repartir sur de bonnes bases

En réalité, c'est très simple : si elle souhaite réellement atteindre ses objectifs en matière d'emploi, l'Union européenne doit commencer par un virage à 180 degrés et abandonner les politiques d'austérité menées depuis 5 ans, qui ont ravagé des régions et des secteurs économiques entiers, détruisant des millions d'emplois. Elle doit au contraire relancer l'économie, en investissant dans des activités durables et à forte valeur ajoutée en terme de bien-être et de cohésion sociale, comme les services à la population, la santé, la transition écologique... Des secteurs dont le principal objectif n'est pas de rémunérer des actionnaires, mais de créer des emplois stables et de qualité, qui profitent à l'ensemble de la société.

## Travailleurs détachés, travailleurs exploités

Au sein de l'Union européenne, les « travailleurs détachés » peuvent travailler temporairement dans un autre État membre, tout en restant soumis à la législation de leur pays d'origine. Adoptée en 1996, la directive détachement a très vite conduit aux dérives annoncées par les syndicats : certaines entreprises installent une simple boîte aux lettres dans un État à faible protection sociale et envoient leurs travailleurs partout en Europe, sous des conditions de travail et de salaires bien plus faibles. Résultat : des secteurs entiers comme la construction et le transport routier se voient concurrencés par cette main-d'œuvre exploitée et se retrouvent en difficulté. Face à cette situation, l'Europe a dû se saisir de la question. Révisée en avril dernier, après de vifs débats, par le Parlement européen, la directive détachement reste malheureusement largement en faveur de la liberté économique, au mépris total des droits des travailleurs. Il faudra donc remettre la pression après les élections.

<sup>1</sup> [www.ec.europa.eu/social](http://www.ec.europa.eu/social)

<sup>2</sup> Recommandations de la Commission européenne à la Belgique, 29 mai 2013.

## Indexations

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.

CP*	Indexations avril 14
215	<b>Habillement et confection</b> Salaires précédents x 1,0037 (sal. min., les sal. effect. montent d'un même montant).
219	<b>Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</b> Salaires précédents x 1,0112 (sal. bar. et effect.).
303	<b>Industrie cinématographique</b> Ex-CP 303.02 et ex-CP 303.04: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
303.01	<b>Production de films</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
320	<b>Pompes funèbres</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
321	<b>Grossistes-répartiteurs de médicaments</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	<b>Industrie du gaz et de l'électricité</b> Salaires précédents x 1,001293 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0064 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,001293 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0064 (sal. bar.).

## Augmentations conventionnelles

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

CP*	Augmentations conventionnelles avril 14
201	<b>Commerce de détail indépendant</b> Octroi d'une prime annuelle de 250 EUR à tous les travailleurs à temps plein. Sous la forme d'éco-chèques ou d'une prime annuelle brute (charges sociales patronales incl.). Période de référence du 01.04.2013 jusqu'au 31.03.2014. Temps partiel au prorata. Pas pour les étudiants. Les entreprises avec une délégation syndicale ont la possibilité de négocier d'autres règles au niveau de l'entreprise.
202.01	<b>Moyennes entreprises d'alimentation</b> Octroi d'une prime annuelle de 250 EUR à tous les travailleurs à temps plein. Sous la forme d'éco-chèques ou d'une prime annuelle brute (charges sociales patronales incl.). Période de référence du 01.04.2013 jusqu'au 31.03.2014. Temps partiel au prorata. Pas pour les étudiants. Les entreprises avec une délégation syndicale ont la possibilité de négocier d'autres règles au niveau de l'entreprise.
215	<b>Habillement et confection</b> Augmentation plafond de l'intervention dans les frais de transport.

\* Vous trouverez le numéro de votre commission paritaire (CP) sur votre fiche de paie.

## Augmentations conventionnelles rétroactives

### 332 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Les équipes SOS Enfants. Phase suivante (99,2%) dans l'harmonisation ultérieure des barèmes (sal. bar.). A partir du 1er mars 2014. Milieux d'accueil de l'enfance. Uniquement pour les établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans autres que ceux qui accueillent principalement des enfants de 0 à 3 ans, non visés à l'accord non-marchand 2010 - 2011. Uniquement pour les travailleurs qui disposent de barèmes inférieurs à ceux prévus par la CCT 17.12.2012 ou de barèmes qui ne sont ni équivalents ni jugés tels: octroi d'une prime exceptionnelle pour tous les travailleurs à temps plein qui ont été occupés au moins 15 semaines en 2013. Le montant pour 2013: 135,44 EUR. Paiement au plus tard le 31.03.2014 (au lieu de 31.12.2013), sauf si le montant est ajouté à l'allocation de fin d'année de l'année 2013. Temps partiel au prorata. A partir du 1er décembre 2013.

### 336 Professions libérales

Adaptation salaires barémiques pour les jeunes âgés de moins de 21 ans. Adaptation salaires barémiques pour les étudiants ou les travailleurs d'un régime de formation en alternance. Adaptation salaire barémique Cat. 4 suite à la CCT 27.02.2014. Un revenu minimum mensuel de 1574,24 EUR est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 22 ans et qui comptent une ancienneté d'au moins 24 mois dans l'entreprise qui les occupe. Pour information, les catégories 1,2 et 3 sont des minima CNT (cat. 1 : un revenu minimum mensuel de 1501,82 EUR est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 21 ans ; cat. 2 : un revenu minimum mensuel de 1541,67 EUR est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 21 ans et demi et qui comptent une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise qui les occupe ; cat. 3 : un revenu minimum mensuel de 1559,38 EUR est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 22 ans et qui comptent une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise qui les occupe). A partir du 1er janvier 2014.

### 322 Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité

Prolongation prime pension de la CP 207.00: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 207.00 (industrie chimique) une prime de 0,16 % de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2015. A partir du 1er janvier 2014. Prolongation prime pension de la CP 216: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 216 (employés chez les notaires) une prime de 3,56 % de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2015. A partir du 1er janvier 2014. Prolongation prime pension de la CP 209: l'entreprise de travail intérimaire paie au travailleur intérimaire, qui est mis à la disposition d'utilisateurs relevant de la CP 209 (fabrications métalliques) une prime de 0,75 % de sa rémunération brute. La prime est octroyée à chaque décompte de salaire jusqu'au 31 décembre 2015. A partir du 1er janvier 2014.

## L'harmonie, ou le syndicalisme à la chinoise

**En plein boom économique, la Chine ressemble à un vaste chantier : des villes immenses sortent de terre en quelques années, au gré d'énormes investissements d'infrastructure. Avec un contexte si différent du nôtre, quel syndicalisme se développe dans ce pays ?**



Des travailleurs migrants dans les rue de Pékin.

**12** jours en Chine pour comprendre le fonctionnement du syndicat ACFTU permettent d'en saisir l'essentiel : la recherche de l'harmonie. La négociation des conditions de travail, l'offre de services aux membres, l'assistance à ceux qui en ont besoin, la création d'un cadre légal pour la négociation collective et la revendication d'un « management démocratique »... Tout concourt à la poursuite de cet idéal. N'y aurait-il donc pas de problème en Chine ? Cet échange est l'occasion de confronter de près nos a priori occidentaux à la réalité chinoise.

**Y a-t-il des conflits ?** A cette question on nous répond sans rire que quand ils arrivent, c'est principalement avec les entreprises étrangères ! S'il n'y a pas d'accord, il y a un processus d'arbitrage encadré par le gouvernement. La question du droit de grève est posée : sans encadrement légal, elle n'est pas encouragée par le syndicat, même si des exemples existent d'actions dures menées par le syndicat, notamment au port de Shanghai. En 2009, 60.000 conflits concernant chacun plus de 1.000 travailleurs ont eu lieu en Chine.

**Le travailleur est-il surexploité ?** A nos yeux d'occidentaux, un travailleur qui preste 7/7 et 12h/jour, est forcément surexploité. Mais qu'en pensent les locaux ? Chez Wateauw, le plant manager belge nous dit : « Ici, je dois moi-même limiter le temps de travail ! Mes travailleurs chinois viennent de régions éloignées. Quand ils sont ici, c'est pour gagner un maximum d'argent en un minimum de temps. Ils demandent à presser des heures sup et à travailler les week-ends. Ils travaillent ainsi quelques années, puis ils rentrent et pour devenir le riche du village ».

Mais les migrations internes sont régulées par le gouvernement, qui utilise la sécurité sociale, basée sur un accès aux prestations lié au domicile (système du Hukou), à cet effet. Le Chinois peut donc voyager partout en Chine, mais pas directement pour s'y installer comme travailleur.

**Cette société est-elle solidaire ?** Partout on vante la recherche de l'harmonie, mais pour les Chinois, la compétition est omniprésente : elle commence pendant les études

pour l'accès aux bonnes filières, se poursuit sur le marché de l'emploi où il faut être parmi les meilleurs et les plus flexibles pour être recruté, et se termine par la course au certificat de résidence (Hukou) que les autorités ne délivrent qu'au compte-goutte.

En 30 ans, 400.000.000 Chinois (chiffre FMI) ont échappé à la pauvreté. Mais les perdants de cette compétition : les travailleurs entassés dans les dortoirs, les migrants qui font la file dans les bureaux de plainte pour salaires impayés, les mendiants qui font la manche aux carrefours... ne se sentent probablement pas vraiment « en harmonie ».

**Le modèle est-il durable ?** A Shenzhen et à Suzhou, d'énormes investissements d'infrastructures industrielles, couplés à un développement du logement et du commerce dans des zones interconnectées nourrissent une sorte de cercle vertueux. Le développement des villes, comme Shanghai, semble se faire avec un grand souci des questions écologiques. De plus, un large réservoir de main-d'œuvre reste disponible, et les salaires suivent une courbe ascendante. Le président de l'ACFTU de Pékin nous confie : « Notre mission est d'accompagner le développement de la Chine au sens politique, social, économique, écologique et culturel ». Pour lui, faire évoluer la Chine (et sa position concurrentielle) dans un monde qui change postule la durabilité du modèle.

Philippe Samek

### Priorités syndicales chinoises

Alors qu'il constitue la pierre angulaire de notre syndicalisme, le salaire est absent des priorités chinoises. Pour une juriste de l'ACFTU à Shanghai : « Le syndicat chinois n'a pas dans ses gènes la négociation salariale. Dans l'ancienne économie planifiée, le salaire était décidé par le gouvernement. Aujourd'hui, les gouvernements municipaux ou de district établissent un seuil, sur lequel la négociation collective principalement d'entreprise permet d'obtenir des augmentations. La négociation sectorielle ne couvre que des secteurs limités, comme celui de la restauration ».

Le syndicat chinois investit en revanche dans la formation, professionnelle autant que politique, car un travailleur mieux formé est capable d'innover et d'apporter une compétence qui permet d'enrichir le projet de son entreprise. L'objectif est bien d'aider les entreprises à réussir leur transition vers l'économie ouverte.

Lisez l'article complet sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

Si vous attendiez que...

## LA CNE VOUS INDIQUE POUR QUI VOTER

... cet éditto va vous décevoir.

Quelle devrait être la relation entre un syndicat et les partis politiques ? On voit ces jours-ci des choses étonnantes. Tel parti qui prétend « les syndicats nous soutiennent », tel autre qui affirme que « les syndicats déconseillent de voter x ou y ». Ou alors des dirigeants de certains syndicats qui enjoignent à leurs affiliés de voter PS, ou de ne surtout pas voter PS, etc.

*Comme si les travailleurs avaient besoin qu'on leur tienne la main au moment où ils vont choisir qui défendra le mieux leurs intérêts.* On a vu aussi, sur plusieurs listes, apparaître soudain d'ex-dirigeants syndicaux. C'est parfaitement leur droit. Mais certains prétendaient apporter avec eux, dans le champ politique, leurs engagements syndicaux...

*Comme si la valeur du syndicalisme, dont la nature même est l'engagement collectif, pouvait être emporté dans la poche de celui qui le quitte...* On a vu enfin fleurir les « tests électoraux » plus ou moins orientés, qui calculent votre identité politique à votre place.

\*

A la CNE, nous avons une autre idée de la démocratie.

D'abord, la liberté de choisir ne nous suffit pas, si elle se limite à choisir entre quelques étiquettes, quelques slogans passe-partout ou quelques sourires prometteurs. Pour nous c'est le contenu qui compte. C'est pourquoi depuis 9 mois nous avons publié dans cette revue des dossiers sur les enjeux importants : fiscalité, égalité homme-femmes, soins de santé... (voir page 3). Ce mois-ci, nous terminons avec l'enjeu le plus important : l'emploi. Parce que le droit à un emploi de qualité est la base de tous les droits ; et que la lutte contre le chômage, la création d'emploi, devrait être la priorité. Pas des emplois-bidon ; pas des cadeaux aux entreprises pour qu'elles créent peut-être parfois un job si elles en ont envie, mais de véritables mesures qui créent massivement de nouveaux emplois.

Ensuite, nous ne sommes pas vraiment intéressés quand les partis répondent aux questions qu'ils ont eux-mêmes posées. Nous préférons choisir nous-mêmes les questions qui nous intéressent, celles qui concernent vraiment les travailleurs (les travailleurs de tous les secteurs, avec et sans emploi).

Ces derniers mois, nous avons ainsi posé aux partis, petits ou grands, plus modérés ou plus radicaux, une série de questions simples :

- Qui défendra vraiment l'indexation, et la liberté de négociation collective des salaires ?
- Qui s'opposera vraiment à l'ouverture généralisée des grands magasins le dimanche, qui détruirait la vie de famille des travailleuses de ces secteurs ?
- Qui prend de réels engagements pour mettre au pas les banques et les lobbys financiers ?
- Qui s'engage pour protéger nos soins de santé de la commercialisation ?
- Quels partis choisiront de s'attaquer au chômage, plutôt qu'aux chômeurs ?
- Qui a osé s'opposer au désastreux traité européen imposant l'austérité généralisée (TSCG) ?

Vous pouvez lire les réponses des partis à nos questions (ou leur refus de répondre, qui est aussi une réponse...) sur notre site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be), et vous faire votre propre opinion. Vous pouvez aussi y voir une série de brèves vidéos sur les enjeux importants de ces élections.

\*

**Oui**, les travailleurs ont des intérêts, différents de ceux des millionnaires et des actionnaires.

**Non**, ces intérêts ne sont pas suffisamment représentés aujourd'hui dans nos parlements - et certainement pas pour l'Union européenne.

**Oui**, faire du syndicat, défendre les droits des gens, ça a à voir avec les enjeux politiques.

**Non**, nos affiliés n'ont pas besoin qu'on leur dise pour qui voter. Notre syndicat n'a ni « amis » ni « grands frères » - mais nous disons clairement qui sont nos adversaires : ceux qui préparent des cadeaux fiscaux pour les riches, qui veulent affaiblir les syndicats, qui veulent privatiser la Sécu et les soins de santé. Et bien entendu ceux qui utilisent le nationalisme, le racisme ou le sexisme pour diviser les travailleurs.

**Oui**, le 25 mai est un moment important et il faut aller voter, même si la démocratie est très imparfaite. Mais non tout ne se jouera pas ce jour-là : nous continuerons à défendre nos droits par nous-mêmes, avec vous. Un bulletin de vote n'est pas un chèque en blanc !

