

# Le droit de l'employé



Congrès CNE

Face au pouvoir de l'argent,  
**CONSTRUIRE NOTRE  
CONTRE-POUVOIR**

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

Mai 2015 n° 5

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

**CNE**

L'avenir a son syndicat

# Ça Nous Engage

L'image : le monde n'est pas à vendre



Jean-Yves Leblon

Ce samedi 18 avril, une action de protestation contre le TTIP s'est déroulée à Bruxelles. A l'appel des collectifs Tout autre chose, Hart Boven Hard, D19-20 et Acteurs des temps présents, cette manifestation populaire a rassemblé mouvements sociaux et écologistes, syndicats, dont la CNE, paysans, jeunes, femmes, mouvements autochtones, militantes et militants des quatre coins du monde pour s'opposer aux accords de libre-échange qui font mourir la paysannerie et détruisent et précarisent l'emploi. D'autres accords commerciaux de cette ampleur se négocient en ce moment-même dans le plus grand brouillard, comme le TISA, par exemple... Levez un coin du voile en page 10.

## Sommaire

### 2 Ça Nous Engage

### 4 Actualité

Le gouvernement passe en force, les syndicats répliquent

### 5 Travailleurs sans emploi

Triste record de sanctions pour le 10ème anniversaire de l'activation

### 6 Congrès CNE

Face au pouvoir de l'argent, construire notre contre-pouvoir

### 7 Comment réagir face à...

...des pressions pour une rupture « à l'amiable » ?

### 8 Chronique juridique

Temps de travail : qu'est-ce qui compte ?

### 10 Ça se joue en Europe

TISA : un accord commercial totalement opaque

### 11 Non Marchand

La formation : une obligation de l'employeur et une démarche personnelle

### 12 Commerce

Liège abandonne l'ouverture des commerces le dimanche... mais Bruxelles l'envisage

### 13 CPAE

Le piège des contrats de service, consultance et mise à disposition

### 14 Services

L'index d'avril 2015

### 15 Courrier des affiliés

### 16 Edito

Ceux de la montagne, et puis ceux de la mer...

## Ça, je peux le faire !

### Offrir un cartable...

L'ASBL Belgique-Djibouti (ABED) organise le projet « Un cartable-Un avenir » en partenariat avec les associations locales des régions de l'intérieur de Djibouti. Ce projet consiste à collecter des cartables scolaires en Belgique pour encourager la scolarisation des enfants et à développer la solidarité avec les familles pauvres de Djibouti.

Pour un grand nombre de ces enfants, les parents ne disposent pas de moyens suffisants pour l'achat des fournitures scolaires (cartables, stylos, cahiers, livres) ou sont décédés et vivent avec d'autres familles nécessiteuses.

Si vous pouvez donner un cartable dont vous n'auriez plus besoin, n'hésitez pas à contacter l'ABED. La personne de contact est M. Osman Ahmedkahin - 0486/20.03.72



### Il l'a dit...

« C'est très clair, nous ne souhaitons pas toucher à l'indexation. La priorité pour nous c'est exactement l'inverse de cela puisque l'on veut augmenter le pouvoir d'achat des personnes qui ont des bas revenus et des moyens revenus, pour soutenir la relance économique ». RTBF, le 23 mai 2014.

### ...il ne l'a pas fait !

En campagne pour les élections législatives, le chef de file du Mouvement Réformateur s'est profilé comme un opposant au saut d'index. Quelques mois plus tard, la mesure-phare du gouvernement MR-NV-A va exactement à l'encontre de cette belle déclaration de campagne.

Le saut d'index devient donc réalité. En effet, le Parlement a voté, majorité contre opposition, la loi qui concrétise ce saut d'index ce mercredi 22 avril. Cette mesure particulièrement injuste, en plus d'être économiquement absurde, entre en vigueur ce mois de mai 2015, un an après les (fausses) promesses du candidat libéral.

Plus d'infos en page 5.

### Le chiffre...

**61053** L'année 2014 a enregistré le plus grand nombre de sanctions envers les chômeurs depuis la mise en place en 2004 du plan d'activation. La chasse aux chômeurs se renforce d'année en année et le nombre de sanctions explose. Chaque année voit ce triste record évoluer. « Le curseur du gouvernement est nettement placé sur l'exclusion plutôt que sur l'inclusion. Nous demandons un changement de méthode et de cap: il faut s'attaquer aux causes du chômage plutôt que de s'attaquer aux chômeurs » estime Pedro Rodriguez, responsable national des TSE. On fait le point sur ce dossier à la page 5.

### ...qui sera dépassé !

Si l'année 2014 détient ce triste record du nombre de sanctions contre les chômeurs, l'année 2015 risque tout simplement d'être catastrophique sur ce plan. En effet, le gouvernement Michel a étendu de manière absurde la disponibilité jusque... 65 ans. Mais, plus grave, le gouvernement Di Rupo a mis en place la machine à exclure les chômeurs qui bénéficient d'indemnités d'insertion (Lire notre chronique juridique de mai 2014). Cette mécanique commence à sortir ses effets depuis janvier 2015. Les Femmes CSC de Bruxelles ont décidé de réagir. Concrètement, la CSC Bruxelles vient d'introduire les actions de quatre femmes devant le tribunal du travail pour le motif que leurs situations emblématiques d'exclusion sont contraires à l'article 23 de la Constitution qui proclame le droit de chacun à mener une vie conforme à la dignité. Par ailleurs, le service juridique s'attachera à démontrer également que la mesure est discriminatoire, dans la mesure où elle touche majoritairement des femmes. Les Femmes CSC Bruxelles appellent toutes les femmes et tous les hommes à continuer à se mobiliser pour dire non à un modèle néolibéral et à réclamer un autre modèle de société plus juste, équitable et solidaire.



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


Jalil Bourhidane • Julie Coumont • Tony Demonté • Claire de Pryck • Danielle Ernotte • Etienne Lebeau • Michaël Maira • Sébastien Robeet • Brigitte Streel • Felipe Van Keirsbilck • Martin Willems

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

Couverture : Serge Dehaes

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



## Le gouvernement passe en force, les syndicats répliquent

**Le gouvernement Michel reste sourd à la contestation sociale et applique sa politique d'austérité. Les syndicats ne laissent pas tomber leurs revendications pour autant. Nous le savions depuis le début, la bataille sera longue.**

Ce mercredi 22 avril au soir, majorité contre opposition, la chambre a voté le saut d'index de 2%. Les travailleuses et travailleurs perdront ainsi, en moyenne, pas moins de 30.000 euros sur la durée de leur carrière.

Il faut toujours le rappeler, c'est d'autant plus inacceptable que l'indexation des salaires ne constitue en rien une augmentation des revenus, mais compense en partie seulement l'augmentation du coût de la vie. Le saut d'index diminue donc la capacité d'achat de biens ou de services nécessaires à la vie de chaque ménage, bref, il appauvrit.

Il faut aussi sans cesse le rappeler, contrairement à ce que serine le gouvernement, ce saut d'index aura des conséquences négatives sur l'économie et sur l'emploi. En effet, dès lors que les ménages achèteront moins de biens et de services, c'est toute notre économie qui en pâtira et des emplois qui disparaîtront.

### L'objectif du gouvernement : offrir toujours plus aux actionnaires

Les plus anciens d'entre nous se souviennent des sauts d'index décidés par le gouvernement Martens-Gol, début des années 80. Cela ne rendait pas pour autant les choses acceptables, néanmoins, l'argent qu'on a pris à l'époque dans la poche des travailleurs leur revenait en partie sous une autre forme. En effet, les trois sauts d'index de l'époque ont servi à financer la sécurité sociale, donc à financer nos allocations familiales, nos pensions, les soins de santé, etc. Aujourd'hui, rien de tout ça, les entreprises mettront directement notre argent dans leurs poches.

« Ça créera des milliers d'emplois » chantent



Deux gros débats à venir : les pensions et la fiscalité. Sur ce dernier point, ce pourra être l'enfer ou le paradis...

en cœur gouvernement et patrons. Mensonge : ils savent très bien que l'essentiel de ces moyens constituera un effet d'aubaine et augmentera surtout la part des dividendes distribués aux actionnaires...

### La CSC saisit la Cour Constitutionnelle

La CSC a décidé de saisir la Cour Constitutionnelle afin d'obtenir l'abolition de la loi sur le saut d'index. Si les pouvoirs publics sont compétents pour prendre des mesures générales en matière de revenus, il n'en est pas de même quand l'Etat vise uniquement les travailleurs et les allocataires sociaux de manière sélective. La FGFB a rejoint la CSC dans cette démarche et à l'heure où nous écrivons ces lignes, la CGSLB y réfléchit.

### Le combat sera long

C'est sur l'ensemble de la législature qu'il faudra combattre ce gouvernement. Outre

le saut d'index, le gouvernement n'a pas renoncé aux autres mesures antisociales prévues dans l'accord de gouvernement : diminution du complément chômage pour les temps partiels, pension à 67 ans, travail obligatoire pour les chômeurs, suppression des allocations d'insertion pour les jeunes, affaiblissement des services publics, etc.

Deux gros débats à venir : reprise de la conférence pension et concrétisation d'une réforme fiscale. Sur ce dernier point, ce pourra être l'enfer ou le paradis : les organisations syndicales veulent un glissement des impôts prélevés sur les revenus du travail vers les revenus du capital. La majorité du gouvernement (dans les faits, la NV-A) veut plutôt financer la réforme par une augmentation de la TVA, ce qui voudrait concrètement dire que ce sont les travailleurs qui paieraient l'essentiel de la note.

### Se remettre en ordre de bataille

Lorsque vous lirez ces lignes, la CSC et la FGFB auront réuni leurs instances afin de voir la meilleure façon de faire changer la politique de ce gouvernement. Dans la CSC, la position de la CNE sera très claire : nous voulons que soit redéfini un nouveau plan d'action dont la grève générale constituerait une étape importante si le gouvernement ne change pas son fusil d'épaule.

D'autre part, si nous voulons nous opposer efficacement à ce gouvernement de droite radicale, il n'y a pas d'alternative : nous devons travailler en front commun syndical.

Tony Demonté

## Triste record de sanctions pour le 10ème anniversaire de l'activation

« *Le curseur du gouvernement est nettement placé sur l'exclusion plutôt que sur l'inclusion* ». Les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) s'indignent de l'explosion des sanctions chômage et réclament un changement de cap radical.



En 2011, selon les rapports de l'Onem, 148 sanctions en moyenne étaient appliquées chaque jour. En 2014, on est passé à 235 sanctions par jour...

La procédure de contrôle du comportement de recherche d'emploi - aussi connue sous le nom d' « activation » des chômeurs - a été mise en place en juillet 2004. Dix ans après, au vu du dernier rapport de l'ONEm sur l'activation, on ne peut que constater une explosion des sanctions, avec un chiffre record pour 2014 de 61.043 demandeurs d'emploi privés de leur allocation de chômage.

En 2013, la barre des 50.000 sanctions avait déjà été dépassée, conséquence évidente du durcissement des procédures de contrôle de recherche d'emploi décidée par l'avant-dernier gouvernement. La CSC avait alors tiré la sonnette d'alarme, mettant en garde contre cette « hécatombe sociale » dans un contexte de diminution évidente du nombre d'emplois disponibles. Argument avancé : ce n'est pas en supprimant les chômeurs des statistiques qu'on résout le problème du chômage!

Manifestement, le mot d'ordre est le suivant : il faut intensifier les contrôles, les élargir et sanctionner plus rapidement, plus durement. Les nouvelles cibles sont, notamment, les jeunes en stage d'insertion ou bénéficiaires d'allocations d'insertion (passibles de sanction au 1er entretien) ; les personnes qui ont entre 33% et 66% d'in-

capacité de travail ; les plus de 55 ans et les temps partiels avec AGR d'insertion, ceux-là même qui ont souvent déjà beaucoup de peine à nouer les deux bouts et dont on vient de décider de diminuer de 50% leur allocation...

### Il faut revoir le système

Les arguments pour changer de méthode et de cap ne manquent pas :

- A force de compliquer la réglementation, les procédures deviennent illisibles et le contrôle bureaucratique, voire kafkaïen. Exemple : si un jeune en stage d'insertion envoie une cinquantaine d'offres d'emploi en 6 mois à raison de 2 par semaine, il aura sûrement une évaluation positive. Si ce même jeune établit une liste d'employeurs en lien avec son profil et qu'il fait un envoi groupé de ses 50 candidatures, il risque la sanction parce qu'il ne répond pas au critère bureaucratique de 1,5 recherche par semaine (6 recherches par mois).
- Le système est contre-productif. En sanctionnant de plus en plus, l'ONEm creuse le fossé entre l'emploi et le demandeur d'emploi. L'exigence de preuves écrites pour passer le cap du contrôle a par ailleurs souvent un effet désastreux sur

l'image du demandeur d'emploi aux yeux de l'employeur chez qui il a postulé.

- Tous les chômeurs ne sont pas égaux. Selon les bureaux de chômage, l'ONEm applique plus ou moins durement la réglementation. L'ONEm de Charleroi, réputé parmi les plus sévères, a par exemple prononcé entre 14 et 19% des sanctions ces dernières années, alors que le chômage carolo représente 7% du chômage belge.
- Quant à l'accompagnement du chômeur, il est de plus en plus pollué par des notions de suspicion plutôt que de confiance et perd donc en qualité. A force d'élargir le périmètre du public concerné par les contrôles, on sature les services et on génère un accompagnement trop standardisé ou trop superficiel en lieu et place d'un accompagnement de qualité, ciblé et adapté à chacun-e.

### Des propositions pour changer de cap

Les TSE demandent une révision complète du système d'activation, en tenant compte du chômage structurel conséquent et persistant qui varie selon les régions. Un changement profond de méthode s'impose, mais aussi un changement de cap. La priorité absolue doit en effet être l'accès à l'emploi. Les TSE demandent la mise en place d'un fonds national pour l'accès à l'emploi convenable pour tous alimenté par un impôt de 1% sur les grosses fortunes et par le produit de la lutte contre la fraude fiscale. Selon leurs calculs, au moins 140.000 emplois, pourraient ainsi être créés par une contribution symbolique des grosses fortunes. Le renfort du département de la lutte contre la fraude fiscale estimée entre 20 et 30 milliards d'€/an financerait 16.500 emplois par milliard récupéré.

Danielle Ernotte

## Congrès CNE

# Face au pouvoir de l'argent, construire notre contre-pouvoir

**A l'heure où les syndicats affrontent les attaques de la NV-A et ses partenaires politiques, la CNE a tenu son Congrès sur le thème « Face au pouvoir de l'argent, construire notre contre-pouvoir ». L'occasion de définir comment votre syndicat agit pour défendre vos intérêts.**

**E**n 2010, le dernier Congrès de la CNE avait permis de construire notre projet social : 15 thèmes, pour lesquels nous nous sommes fixés des principes et qui orientent toutes nos actions. Nous avons ainsi défini vers quel monde nous voulons aller. En 2015, nous avons voulu réfléchir aux moyens de s'en rapprocher : comment exercer notre rapport de forces et notre influence pour progresser effectivement dans ce sens ? Le texte voté ce 2 avril par les militantes et militants CNE répond à la question.

### Nous sommes un contre-pouvoir

Nous estimons que le syndicat est un contre-pouvoir, dont le point de départ est la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs. Nous le constatons, ces intérêts sont en conflit avec les intérêts des détenteurs du pouvoir, qu'il soit économique, politique ou financier. C'est pourquoi notre rôle comme syndicat est d'affronter ce conflit : « nous », syndicat composante du mouvement ouvrier, nous affrontons à « eux », détenteurs du pouvoir dans le système capitaliste, afin de trouver des accords qui permettent de faire progresser notre projet social.

### Nous sommes légitimes

Les militantes et militants de la CNE sont élus dans les entreprises et ont reçu la confiance de leurs collègues. Ils sont ainsi

### En savoir plus

Le texte complet du texte de Congrès et les extraits vidéos sont disponibles sur notre site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

les mieux placés pour refléter les intérêts des travailleuses et travailleurs, au sein de la CNE et dans la société. Dans le sens inverse, ils portent le projet social de la CNE, qui doit leur permettre de dépasser les intérêts individuels des travailleurs pour viser les objectifs définis collectivement. C'est cet échange permanent qui fonde leur légitimité.

### Nous devons diffuser nos idées

Pour convaincre que des alternatives existent, nous devons faire de la « contagion culturelle » : c'est-à-dire propager nos idées, notre projet social et nos valeurs au plus grand nombre. Cela nous permet de construire collectivement une autre vision de l'avenir. Cette contagion culturelle se fait évidemment par une politique de communication professionnelle, notamment par le biais du Droit de l'Employé que vous tenez entre vos mains, notre site internet, les mé-

dias sociaux, la presse. Mais notre force de conviction passe essentiellement par les militantes et les militants, dont la présence dans les entreprises et dans la société est un atout indispensable pour la diffusion de nos idées.

### Un pour tous, tous pour un !

Notre présence dans les entreprises et dans les secteurs nous permet de négocier collectivement des améliorations des droits des travailleurs en cohérence avec notre projet social. Nous privilégions une approche collective de cette négociation. Mais cela n'est pas en contradiction avec notre volonté de rencontrer les plaintes individuelles, celles-ci permettant de définir des solutions collectives. Cette approche collective et de solidarité s'entend à tous les échelons de la concertation sociale, du niveau de l'entreprise au niveau interprofessionnel.

### Un syndicat d'action

Enfin, chaque fois que c'est nécessaire, l'action collective doit nous permettre d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. La mobilisation de l'automne 2014, et celle qui s'annonce ce printemps, en sont de beaux exemples. Toute action collective mérite d'être prise au sérieux, en la préparant, la réalisant et l'évaluant efficacement. Dans toutes ces étapes, nous désirons que les actions soient toujours prises à la mesure des travailleuses et travailleurs, en définissant et suivant des mots d'ordre clairs. Sur les formes que peut prendre cette action, nous réaffirmons la liberté de l'action collective.

*Sébastien Robeet*



# Comment réagir face à...

## ...des pressions pour une rupture « à l'amiable » ?

**Votre employeur tente de vous faire partir de votre plein gré, en arguant qu'une rupture de commun accord est préférable pour tout le monde ? Méfiez-vous !**

Vous n'avez pas l'intention de quitter votre emploi et, pourtant, votre employeur vous propose une rupture de contrat à l'amiable ? Même s'il s'agit de la volonté de l'employeur, cette rupture de contrat impliquerait les mêmes conséquences qu'une démission de votre part : vous risquez ainsi d'être sanctionné par l'ONEm et de perdre votre droit aux allocations de chômage si vous ne trouvez pas de suite un autre travail. Cela vaut donc la peine de résister aux éventuelles pressions et de proposer des alternatives à votre employeur pour vous sortir de cette situation.

### Les signes qui ne trompent pas

La situation est simple à identifier : votre employeur souhaite que vous quittiez l'entreprise et vous le fait savoir, en vous proposant une rupture de contrat à l'amiable avec, au besoin, quelques tentatives d'intimidation.

### Les clés pour s'en sortir

#### Vous n'avez pas encore signé une rupture à l'amiable

C'est déjà une bonne nouvelle : tant que rien n'est signé, vous gardez toutes les cartes en mains.

- **Faites-vous accompagner le plus tôt possible** : si vous avez un doute sur les intentions de votre employeur, prévenez immédiatement l'équipe CNE de votre entreprise ou, s'il n'y en a pas, le secrétariat CNE de votre région. Si l'employeur vous convoque, l'idéal est de rencontrer votre délégué CNE avant, afin que vous puissiez élaborer votre stratégie et préparer au mieux l'entretien.
- **Jouez la montre** : rappelez-vous que si votre employeur vous propose une rupture à l'amiable, c'est qu'il n'a pas les moyens (financiers ou juridiques) de vous licencier. Ne signez aucun document, contentez-vous de dire que vous avez entendu la proposition, prétextez au besoin que vous devez en discuter avec votre famille. Avec le temps, les choses ont tendance à se dégonfler et il est fort probable qu'il n'insistera pas.
- **Cherchez le soutien de vos collègues** et montrez-vous irréprochable dans votre travail.
- **Si l'employeur augmente la pression, ménagez-vous des preuves écrites et/ou des témoignages**. Si les menaces sont préférées oralement et sans témoin, mettez un terme à la discussion et envoyez un courrier à votre employeur, reprenant la teneur de vos échanges. S'il vous répond, vous aurez une base écrite. Si pas, l'adage « qui ne dit mot consent » s'applique...
- **Si la pression continue et devient invivable, tentez la négociation** et proposez des alternatives à l'employeur : une mutation interne, des conditions de départ avantageuses, une lettre de recommandation pour le prochain employeur... Tant que vous n'avez

rien signé et que l'employeur n'a pas les moyens de vous licencier, vous êtes paradoxalement en position de force. Dans tous les cas, faites-vous accompagner par votre déléguée ou délégué CNE, ou le secrétariat CNE de votre région.

#### Vous avez déjà signé une rupture à l'amiable

- La situation est plus délicate : il s'agit de prouver « un vice de consentement » dans la rupture de contrat, c'est-à-dire que votre signature est due à une erreur de votre part, à une erreur provoquée sciemment par votre employeur ou à des menaces de votre employeur.
- Si vous avez des traces écrites ou des témoignages prouvant l'une de ces trois situations, vous pouvez tenter la voie juridique pour faire annuler la rupture à l'amiable. **Votre affiliation vous donne droit à une défense juridique gratuite** : contactez nos services pour vous faire accompagner dans ces démarches.
- Si vous n'avez pas de preuve, le conflit se résumera à votre parole contre celle de l'employeur et le juge reviendra au seul document faisant foi : la rupture de contrat signée. La seule piste reste alors la négociation, pour tenter de convaincre votre employeur de revenir en arrière. Il est peu probable que cela fonctionne, mais vous n'avez rien à perdre... N'hésitez donc pas à faire appel à l'équipe CNE de votre entreprise ou au secrétariat CNE de votre région pour mettre toutes les chances de votre côté.

Julie Coumont

### Témoignage

« Un matin, mon patron m'a appelé dans son bureau... pour m'annoncer que j'étais licencié, avec un préavis payé d'un mois. Je ne m'y attendais pas du tout ! Il m'a tendu un document, que je devais absolument signer « sinon j'allais avoir toutes sortes de problèmes, avec mon prochain employeur et le chômage ». Sous le choc, j'ai signé sans le lire attentivement et j'ai quitté les lieux. Lorsque je suis allé au syndicat, j'ai compris... au lieu d'un C4, le document stipulait une rupture « de commun accord ». C'est comme si j'avais démissionné ! J'ai appris que deux autres collègues ont été virés de la même façon, en moins d'un mois. Aujourd'hui, nous sommes tous les trois en procédure juridique pour récupérer nos droits. Mais le meilleur conseil que je peux donner, c'est de ne pas faire confiance à son employeur, et de ne surtout rien signer sans avoir vérifié avec, au besoin, l'aide de son syndicat. »

## Temps de travail : qu'est-ce qui compte ?

Vos déplacements ou votre pause de midi sont-ils du temps de travail ?

La loi n'est pas des plus claires. Les quelques lignes qui suivent lèvent un coin du flou et vous aident à déterminer les principaux moments qui peuvent être considérés comme du temps de travail... ou pas !

Le temps de travail est une des notions les plus centrales du droit du travail. C'est ce temps qui détermine le bénéfice et l'étendue de certains droits (rémunération, périodes de repos, vacances, etc.). Or, la loi se contente de définir le temps de travail comme le « *temps pendant lequel une personne est à la disposition de son employeur* ». Ce qui est pour le moins vague. Pour y voir plus clair, arrêtons-nous sur quelques moments-clés de la journée d'un travailleur... et précisons s'ils comptent dans le calcul de son temps de travail.

### Se méfier des apparences !

Certains moments passés dans l'entreprise ressemblent à du travail, ont le goût du travail, mais ne sont pas du travail. En effet, tout le temps passé dans l'entreprise ou

consacré à la vie de l'entreprise n'est pas du temps de travail. A cet égard, retenir deux principes :

- Tous les moments que vous passez au bureau ne sont pas du temps de travail : le temps dont vous disposez librement est exclu de votre temps de travail. Il s'agit des moments de la journée où vous n'avez pas l'obligation d'être à la disposition de votre employeur. Exemples typiques : vos pauses et périodes de repas qui sont mentionnées dans le règlement de travail.
- Votre temps de travail ne correspond pas seulement au temps où vous êtes effectivement en activité : inutile de décompter de votre temps de travail, les cinq minutes passées dans la salle de réunion à attendre un patron en retard. Dès lors que vous êtes à disposition de votre employeur, il s'agit d'un temps de travail. Même si les circonstances ont fait que vous n'avez pas réalisé de tâche concrète.

### Le métro : pas nécessairement du boulot...

#### Temps de déplacement domicile / lieu de travail

Les routes embouteillées ou les transports en commun bondés sont souvent un mal né-

cessaire pour vous rendre au travail. Même si ces déplacements ont pour seul but de vous rendre à votre entreprise, ils ne sont pas considérés comme du temps de travail. En effet, dans la voiture ou le train qui vous mène au boulot, vous n'êtes pas considéré comme étant à disposition de votre employeur. Idem pour le retour. Sauf, évidemment, dans les cas où votre employeur vous demanderait de réaliser une prestation, en chemin (par exemple, passer chercher un collègue ou du matériel).

Précisons que le calcul du temps de travail est une question indépendante de l'indemnisation de vos déplacements. Autrement dit, même si vos déplacements ne sont pas considérés comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une intervention financière de votre employeur.

#### Temps de déplacement lieu de travail / lieu de « mission »

Seuls les déplacements domicile/lieu habituel de travail (ou lieu de formation) ne sont pas considérés comme du temps de travail. Les autres déplacements sont, eux, considérés comme tel. Par exemple, le temps pris pour vous déplacer entre deux lieux de travail (le siège de l'entreprise et un client ou une réunion) fait intégralement partie du temps de travail. En effet, en vous dépla-

### L'engagement syndical, c'est du travail !

En cette veille d'élections sociales, il est bon de le rappeler : le temps consacré à vos activités syndicales est considéré comme du temps de travail. Ce principe ne vaut, évidemment, que pour les travailleurs élus et participant aux séances du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou du conseil d'entreprise (CE). Notez toutefois que seules les séances de ces organes qui ont lieu pendant les heures normales de travail sont comptabilisées comme du temps de travail effectif. Lorsque ces organes se réunissent en dehors des heures normales de travail, vous êtes payé comme s'il s'agissait d'heures normalement prestées. Ces heures sont donc rémunérées, mais ne peuvent ni être récupérées, ni vous donner droit à un sursalaire.

### Qu'en est-il des périodes de garde ?

Le temps de garde durant lequel le travailleur est physiquement présent sur le lieu de travail doit être intégralement considéré comme du temps de travail. La situation est moins claire concernant le temps de garde durant lequel le travailleur est à son domicile. La position des juridictions belges a évolué dans le temps et se heurte parfois au droit européen. Toutefois, des décisions européennes et belges récentes semblent acter que seule la période durant laquelle le travailleur effectue des prestations est à considérer comme du temps de garde. Les périodes de garde à domicile durant lesquelles il n'effectue aucune prestation ne sont pas considérées comme du temps de travail. Même si le travailleur reste joignable à tout moment.





La notion de temps de travail étant assez floue, ne vous fiez pas à votre intuition en la matière.

çant entre ces deux lieux, vous êtes à la disposition de votre employeur. Vous accomplissez une mission qu'il vous a confiée et qui nécessite ce déplacement.

Concrètement, qu'advient-il de vos différents temps de déplacement si vous habitez Liège, travaillez pour une entreprise basée à Charleroi et vous rendez régulièrement chez un client namurois ? Vos déplacements entre Liège (domicile) et Charleroi (lieu habituel de travail) ne seront pas considérés comme du temps de travail. Tandis que vos trajets entre Charleroi et Namur (client) seront considérés comme tel.

### Temps de déplacement domicile / lieu de « mission »

Qu'en est-il, si vous faites le choix rationnel de directement aller de votre domicile liégeois chez votre client namurois, pour votre réunion de 8h30 ? Ceci, sans passer par votre lieu habituel de travail, à Charleroi. Les quelques décisions judiciaires en la matière sont partagées. Toutefois, la décision la plus récente assimile le déplacement entre le domicile et un lieu de mission à du temps de travail.

Enfin, sachez que le temps d'un déplacement professionnel vers l'étranger n'est pas considéré comme du temps de travail. Qu'importe que vous partiez de votre domicile ou de votre lieu habituel de travail. Voir tableau ci-dessous.

### Temps plafond et temps plancher

La loi belge fixe le temps de travail maximal (plafond) à 8 heures par jour et à 38 heures par semaine. Des dérogations existent, dans certaines circonstances (nécessité imprévue, surcroît exceptionnel de travail, etc.). Dans ces derniers cas, le temps de travail fait l'objet d'une récupération et/ou donne droit à un sursalaire. La loi offre aussi la possibilité de prévoir des réductions du temps de travail journalier et hebdomadaire par convention collective de travail, règlement de travail ou contrat de travail.

La loi prévoit également un temps minimal (plancher) de travail de 3 heures par jour de travail. Ce seuil minimal évite qu'un travailleur ne doive se déplacer pour une prestation trop réduite. Par exemple, votre employeur ne peut pas vous contraindre à respecter un

horaire de travail qui comprend un temps de prestation de 9h à 10h30 (2h30) ou de 15h à 17h (2h). Une convention collective de travail peut toutefois déroger à ce principe. Enfin, si votre temps de travail dépasse 6 heures, vous avez droit à une pause. Ses modalités et sa durée sont déterminées par une convention collective ou un arrêté royal. A défaut, vous avez droit à une pause d'au moins 15 minutes.

Michaël Maira

## REFLEXES

- La notion de temps de travail est floue. Tout le temps que vous estimez consacrer au travail n'est pas nécessairement compté comme du temps de travail. Il est donc délicat de vous fier à votre intuition, en la matière.
- Pour obtenir les informations les plus fiables en matière de temps de travail, référez-vous au règlement de travail et à votre contrat de travail. Ces documents contiennent souvent des indications générales relatives au temps de travail.
- Et pour des questions plus directement liées à votre situation personnelle ou à un cas exceptionnel, vous pouvez toujours interpellier vos délégués CNE.

Déplacement	Considéré comme du temps de travail ?
Domicile / lieu habituel de travail	Non
Lieu habituel de travail / lieu de mission	Oui
Domicile / Lieu habituel de mission	Oui



## TISA : un accord commercial totalement opaque

Une des critiques adressées au fameux « TTIP » concerne le manque de transparence des négociations. L'Accord sur le commerce des services ou TISA, actuellement négocié par l'Union européenne, est encore bien plus opaque que le Traité transatlantique. Selon la volonté des pays qui le négocient, l'accord TISA, une fois négocié, resterait secret durant cinq ans après son entrée en vigueur ; un fait sans précédent dans des négociations commerciales récentes.

La négociation du TISA<sup>1</sup> a débuté en 2012 à Genève, portée par un groupe de pays qui se sont auto-baptisés les « vraiment bons amis des services » (Really Good friends of services). Il s'agit d'une cinquantaine de pays très en pointe en matière de libéralisation, et dominés bien sûr par l'UE, les Etats-Unis, le Japon, le Canada... ; la Chine n'en fait pas partie mais a exprimé son souhait de rejoindre la négociation.

À la différence du TTIP<sup>2</sup>, qui porte sur la libéralisation des biens et des services, le TISA est focalisé sur la « seule » libéralisation des services. Les services recouvrant de très nombreux secteurs économiques, le champ de la négociation est en réalité énorme. Les règles de fonctionnement de pans entiers de nos économies seront modifiés si le TISA passe : banques, assurances, distribution, informatique, télécommunications, énergie, transport, tourisme, éducation, santé... Les géants de ces secteurs, de Google à Deutsche Bank en passant par le géant de la distribu-

tion Walmart et l'entreprise de télécommunications Orange, mettent la pression sur les gouvernements pour qu'ils dérèglent leur marché des services. Ce qui signifie en clair, pouvoir s'implanter où elles veulent et aux conditions qu'elles veulent, y compris dans des secteurs aujourd'hui protégés parce qu'organisés sous forme de services publics ou non marchands.

### Fuites inquiétantes

Ainsi, ces entreprises comptent sur un accord commercial pour obtenir une dérégulation extrême des secteurs de services, en ce compris les services publics. La Commission européenne tente de rassurer en disant que des services publics comme l'éducation et la santé sont exclus du champ de la négociation ; mais en l'absence de plus de détails, ces déclarations n'ont pas grande valeur. Et les informations qui filtrent malgré tout sur Internet sont plus qu'inquiétantes. Un texte

de négociation sur les services financiers a ainsi fuité. Il prévoit que des gouvernements ne pourraient plus limiter le nombre d'établissements financiers étrangers (par exemple des banques) s'implantant sur leur territoire. Une information amusante, quand on sait que l'ex-gouverneur de la Banque nationale de Belgique bloquait le projet de banque coopérative « New B », sous le prétexte du nombre trop élevé de banques en Belgique. Le texte fuité stipule également que « chaque partie devra permettre à un fournisseur de services financiers établi sur son territoire d'offrir sur ce territoire tout service financier nouveau ». En clair, si une banque invente un nouveau produit financier toxique, l'Etat ne pourra lui interdire de le vendre à ses clients.

Un autre texte fuité concerne le traitement des citoyens pratiquant le tourisme médical, c'est-à-dire allant se faire soigner à l'étranger : les prestations offertes à ces patients seraient remboursables par la sécurité sociale de leur pays ! L'idée est de favoriser la baisse des coûts des soins en organisant la concurrence des hôpitaux d'un pays à l'autre. Les cotisations ONSS des travailleurs belges serviront-elles un jour à rembourser les honoraires de médecins panaméens, turcs ou taiwanais, pays qui négocient aussi le TISA ?

Il est grand temps de s'intéresser au TISA. La Commission européenne souhaite un aboutissement des négociations d'ici à 2016.

Etienne Lebeau

**Allons voir chez les Grecs** Après 5 ans de débâcle, la Grèce a élu un gouvernement anti-austérité. Chronique d'un espoir.

### La Grèce se heurte au mur de Berlin

Plus de trois mois se sont écoulés depuis les élections en Grèce. Et les discussions entre le pays et ses créanciers européens sont de plus en plus difficiles. Les autres Etats membres, à commencer par l'Allemagne, mettent une pression maximale sur le gouvernement Tsipras pour qu'il poursuive une politique d'austérité qui a manifestement échoué. La demande de la Grèce d'organiser une conférence intergouvernementale sur la dette est restée lettre morte, alors que de nombreux spécialistes, et récemment encore le gouverneur de la Banque d'Angleterre, jugent absolument inévitable une restructuration de la dette grecque. Dans ces circonstances, c'est vers la Chine et la Russie que se tourne la Grèce pour trouver de l'aide. C'est donc un scénario très sombre qui se profile : une expulsion forcée de la Grèce de la zone euro, suivie immédiatement d'un défaut sur sa dette. Est-ce vraiment cela que désirent des dirigeants qui se disent européens ?

<sup>1</sup> Pour « Trade In Services Agreement ».

<sup>2</sup> Plus d'info sur le TTIP ou Traité transatlantique sur notre site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be).

## La formation : une obligation de l'employeur et une démarche personnelle

Les secteurs du Non Marchand regorgent de possibilités de formation pour les travailleuses et travailleurs. N'hésitez pas à en profiter !

« Puéricultrice depuis 30 ans, la responsable m'envoie encore en formation marionnettes ! », « J'aimerais une formation sur la gestion de l'agressivité des résidents, de leur famille, est-ce possible ? », « Comment réagir face à la vie affective des personnes handicapées ? Ce serait chouette une formation pour toute l'équipe ! »

La formation professionnelle est un véritable enjeu pour les travailleuses et travailleurs du Non Marchand. Pour certains métiers comme celui des aides-soignantes ou puéricultrices, une formation d'un ou plusieurs jours est d'ailleurs exigée chaque année. Mais à côté de cette obligation, il est toujours utile et intéressant de se former, pour suivre l'évolution des pratiques du métier, découvrir l'expérience d'autres professionnels du secteur, ou même faire évoluer sa carrière, en passant par exemple de la fonction d'aide-soignante à infirmière, ou d'aide-ménagère à d'aide-familiale.

### Où trouver des formations ?

Deux possibilités existent suivant les secteurs :

- Soit la formation est donnée à l'extérieur : c'est une belle opportunité de rencontrer d'autres travailleurs, l'occasion aussi de sortir du travail quotidien.

- Soit l'employeur fait appel à une bourse au fonds social pour que la formation puisse se faire pour tous les travailleurs, ou un groupe bien précis, sur le lieu de travail. L'avantage est d'ancrer la formation dans la réalité du lieu de travail. Il faudra cependant veiller à ce que les travailleurs ne soient pas dérangés par le travail au quotidien durant leur formation.



### La formation est-elle gratuite ?

De nombreux secteurs du Non Marchand (le socio-culturel, l'aide à la personne handicapée, les milieux d'accueil de l'enfance, l'aide sociale, les hôpitaux privés ou encore le secteur des personnes âgées) ont un fonds social qui gère la formation.

Ce fonds, géré par les employeurs et les organisations syndicales, est alimenté par la mutualisation d'une cotisation sociale patronale. Les formations proposées sont donc « gratuites » pour l'employeur (puisque'il participe au financement du fonds). On ne le dira jamais assez !

Certaines formations (minimum 4 jours) donnent également droit au congé-éducation payé (CEP). Dans ce cas et à la condition d'assiduité de votre part, votre employeur sera même remboursé de votre salaire. Certains fonds sociaux ont ainsi augmenté les heures de CEP, ce qui permet de couvrir une plus longue formation. N'hésitez donc jamais à interpellier le responsable de la formation pour vérifier si elle n'est pas reconnue en CEP. Enfin, d'autres fonds sociaux financent aussi le remplacement des travailleurs en formation !

Devenez acteur et promoteur de votre formation !

Claire de Pryck

### Envie de devenir infirmier ou aide familiale ?

Avec le « projet 600 », vous avez la possibilité de reprendre des études pour devenir infirmier, à certaines conditions. Vous êtes alors dispensé de travailler pendant votre formation, sans perdre votre salaire. Intéressé ? Les inscriptions doivent parvenir pour le 15 mai 2015 au plus tard au fonds social ([www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org)).

Depuis quelques années aussi, le fonds social des aides-familiales vous permet, en tant qu'aide-ménagère, de suivre une formation qualifiante pour devenir aide-familiale. Vous restez alors sous contrat mais êtes dispensé de travailler. Au terme de la formation, en cas d'engagement chez le même employeur en tant qu'aide-familiale, vous conservez votre ancienneté.

### En savoir plus

Interpellez vos délégués CNE ou votre permanent régional CNE s'il n'y a pas de délégation chez vous. Vous pouvez également surfer sur les sites des fonds sociaux [www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org) et [www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation](http://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation).

## Liège abandonne l'ouverture des commerces le dimanche...

En janvier 2014, Liège a obtenu la reconnaissance d'un périmètre en « zone touristique », ce qui permet aux commerces qui s'y trouvent d'ouvrir quasi tous les dimanches de l'année. Un an plus tard, le projet est suspendu, faute d'entrain des commerçants... et des travailleurs du secteur.

Seul l'Inno a voulu ouvrir le 1er dimanche du mois, fin 2014, contre la volonté de la majorité de ses travailleuses. Conséquence : grève de celles-ci devant le magasin les 2 novembre et 7 décembre. Pour 2015, aucune demande d'ouverture en dehors des 6 dimanches sectoriels n'a été introduite par l'Inno. Belle victoire !

Souhaitant tout de même promouvoir l'ouverture des magasins les premiers dimanches du mois, à partir d'avril 2015, l'échevine liégeoise Maggy Yerna a envoyé courrier et flyer aux commerçants de la ville. Flop total : seuls 10% d'entre eux ont répondu favorablement !

### Accueil syndical au conseil communal

A aucun moment, l'avis des travailleurs ou de leurs représentants n'a été demandé et aucune étude d'incidences n'a été réalisée. C'est pourquoi la CNE a accueilli les conseillers communaux venus à la séance du 23 mars avec la brochure « *Pourquoi défendre le repos du dimanche est l'affaire de tous ?* ». Le sujet était en effet à l'ordre du jour. Maggy Yerna y a finalement annoncé l'abandon de la campagne de promotion, faute d'entrain. Pour la ville, c'est une économie de 18.000€/mois et pour les travailleuses, le maintien d'un droit fondamental : le repos du dimanche. Finis donc les Happy Sundays à Liège, jusqu'à la prochaine offensive.

#### Venez vous informer et débattre avec nous !

Assemblée ouverte à tous, rue Plé-tinckx à Bruxelles, le 4 mai à 19h00.  
Plus d'infos auprès de [jalil.bourhidane@acv-csc.be](mailto:jalil.bourhidane@acv-csc.be)

## ... mais Bruxelles l'envisage

Entretemps, la Ville de Bruxelles a décidé de reprendre la fausse bonne idée de Liège, en transformant son centre-ville en zone touristique, avec pour objectif de le rendre « plus dynamique ». La CNE réagit.

En réalité, on nous propose un centre-ville de la consommation de masse, au détriment du tourisme local et du repos dominical. En effet, contrairement au discours porté par les pouvoirs publics, ce ne sont pas les petits indépendants mais bien les grosses enseignes qui seront favorisées par ce projet. Elles pourront ouvrir tous les dimanches, sans payer de sursalaire. Une telle décision aura donc comme impact de précariser, encore un peu plus, l'emploi dans le secteur, sans créer un seul emploi.

Quant aux objectifs économiques et touristiques qu'elle prétend viser, nul doute qu'elle ne l'atteindra pas avec cette mesure : entre le gel des salaires, le saut d'index et les sanctions contre les travailleurs sans emploi... le pouvoir d'achat est en berne. Le chiffre d'affaires des magasins, lui, n'augmentera pas de manière significative mais s'étalera sur sept jours au lieu de six.

### Actions en vue au mois de mai

La CNE a rencontré à de nombreuses reprises les autorités communales, l'échevine

du Commerce Marion Lemesre (MR) et le Bourgmestre Yvan Mayeur (PS), afin de leur exprimer notre opposition à ce projet. Mais la Ville a visiblement décidé de passer en force, méprisant l'avis des travailleurs. La campagne de promotion est déjà prête !

Nous avons donc décidé de nous mobiliser à Bruxelles comme à Liège. Nous organisons une assemblée ouverte à toutes et tous le 4 mai (lire encadré), afin d'informer les travailleurs et d'expliquer les raisons de notre opposition à ce projet. Nous mènerons également une action le 24 mai, Place de la Monnaie, au même moment que le lancement par la commune de sa zone touristique.

Brigitte Streef  
et Jalil Bourhidane



### En savoir plus

N'hésitez pas à consulter tous les documents de la campagne CNE Commerce contre le travail du dimanche sur notre site [www.cne-gnc.be/commerce](http://www.cne-gnc.be/commerce).

# Le piège des contrats de service, consultance et mise à disposition

Les contrats de consultance et autres mises à disposition se multiplient ces dernières années. Ça n'est pas anodin : entre deux employeurs, le travailleur est souvent baladé.

Classiquement, dans une relation de travail, il y a un travailleur et un employeur. Chacun a des droits et des obligations vis-à-vis de l'autre. Sous l'appellation de « consultance », initialement réservée à des domaines spécialisés mais aujourd'hui cannibalisant tous les types de services, une autre situation s'est largement développée : celle où un employeur vous engage pour ensuite vous louer à un client, chez qui vous travaillerez à demeure, jusqu'à ce que ce client vous congédie. L'employeur (que le travailleur connaît souvent à peine) se contentant de payer votre salaire et de vous refacturer au client, en prenant sa marge au passage.

Normalement, cette pratique est interdite par la loi du 24 juillet 1987, sauf dans le cas très encadré des entreprises de travail intérimaire. Mais cette loi a été modifiée plusieurs fois pour ménager la chèvre et le chou, et le flou juridique qui en a résulté a créé un appel d'air permettant le développement fulgurant de cette activité. On ne compte plus les sociétés de consultance, de service, de portage.

Régulièrement, des entreprises demandent ainsi à leurs nouvelles recrues d'aller signer leur contrat ailleurs et de revenir travailler le lendemain. Dans les faits (et parfois à leur insu), ces travailleurs signent leur contrat de travail auprès d'un intermédiaire, qui leur paiera leur salaire et refacturera ensuite leur travail à l'entreprise cliente, par journée.

## Objectif : se payer des travailleurs jetables

Pourquoi des entreprises font-elles ainsi appel aux services de ces intermédiaires au lieu d'engager directement ? D'évidence cela leur revient finalement plus cher puisque s'ajoute au coût du travailleur la marge de l'intermédiaire.

Pour l'employeur client, c'est très facile et flexible : il a tous les droits et peu d'obligations. Il choisit le travailleur, le met au travail, et le congédie du jour au lendemain, sans se justifier, sans formalité administrative ni responsabilité juridique. Un simple coup de fil à l'intermédiaire suffit. Le client peut se permettre un comportement arbitraire et discrétionnaire, tant à l'engagement, pendant la relation de travail ou au moment de la rupture. Si le travailleur demande des comptes, le client lui dira qu'il n'est pas son employeur et qu'il n'a qu'à s'adresser à celui-ci. L'employeur dira, de son côté, que c'est une décision du client et qu'il n'y peut rien. Le travailleur se retrouve ainsi avec deux patrons qui jouent au ping-pong. Cette relation tripartite affaiblit

donc fortement les droits du travailleur. En cas d'abus du client dans la relation de travail, celui-ci ne devra pas répondre de ses actes devant le Tribunal du Travail, n'étant pas l'employeur. Et l'employeur nominal, lui, pourra toujours dire que ce n'est pas de son fait.

## Et casser la solidarité des travailleurs

Souvent, cette pratique est aussi le moyen d'engager sans devoir respecter les procédures et avantages que les travailleurs de l'entreprise ont obtenu par leurs luttes sociales. On a alors des travailleurs à deux vitesses : les travailleurs maison qui ont plus de droits et de garanties que les travailleurs consultants, traités d'externes.

Et la concertation sociale et les libertés syndicales perdent de leur efficacité. Souvent le travailleur consultant ne connaît pas vraiment son employeur, chez qui il n'a jamais travaillé. Pour lui, ses collègues sont les employés du client avec lesquels il travaille au jour le jour, et non les autres employés de l'entreprise de consultance, qui eux sont disséminés chez d'autres clients. Que signifie dès lors voter aux élections sociales et représenter des collègues qu'on ne connaît pas ? Que signifie discuter d'un règlement de travail quand le consultant doit bien souvent, au mépris de la loi, respecter non pas le règlement de travail de son propre employeur, mais celui en vigueur chez son client, sur lequel il n'a rien à dire. En CPPT, on discutera d'un environnement de travail sur lequel l'employeur n'a pas autorité puisque ce sont les locaux du client.

La CNE fait bien entendu tout pour redresser la barre. En faisant vivre le dialogue social dans les entreprises de consultance, en créant chez les travailleurs éparpillés la conscience de leur appartenance commune à une entreprise. Et en dénonçant les abus et les situations où l'employeur et le client se rejettent l'un l'autre leur responsabilité vis-à-vis du travailleur.

Martin Willems



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

Retrouvez les indexations et augmentations conventionnelles du mois en cours sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be) > A votre service

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

### Radiographie du Néolibéralisme

Le CNCD, le Laboratoire d'anthropologie prospective (LAAP) et le Centre d'études du développement (DVLP) de l'UCL et le Laboratoire de recherche sur les dynamiques sociales et le développement local (LASDEL) de Niamey organise un colloque intitulé « Radiographie du Néolibéralisme : Ethnographier les politiques sociales et de développement en contexte de marchandisation globale » qui se tiendra les 6, 7 et 8 mai à l'UCL. Le programme est accessible en ligne sur la page <http://www.uclouvain.be/505104.html>.

La séance inaugurale aura lieu le mercredi 6 mai à 17h00 autour d'un débat « Universités et mouvements sociaux, un engagement (im)possible? ». Des invités du monde syndical et associatif (Arnaud Zacharie, Estelle Ceulemans et Felipe Van Keirsbilck) débattront autour de la question avec des invités du monde universitaire (Jacinthe Mazzocchetti, Stuart Kirsch, Raquel Varela) dans un échange constant et dynamique avec la salle. Partant de leurs expériences de collaboration entre ces deux mondes, nous explorerons comment les liens entre eux pourraient être renforcés.

Info et inscription : <http://www.uclouvain.be/505105.html>.

### CP\* Indexations avril 15

- 201 Commerce de détail indépendant**
- 202.01 Moyennes entreprises d'alimentation**  
Autres : 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 01.04.2014 jusqu'au 31.03.2015. Temps partiels 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 Habillement/confection**  
Indexation : Salaires précédents x 1,0004 (M)
- 219 Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité**  
Indexation : Salaires précédents x 1,0002 (T)
- 326 Gaz, électricité**  
Indexation : Salaires précédents x 1,001094 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0066 (B) Indexation : Salaires précédents x 1,001094 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0066 (B)

## 35ème Congrès de la CSC

Les 23 et 24 avril, 900 permanents et militants de la CSC se sont réunis à Ostende pour le congrès fédéral. Une soixantaine de militantes et militants CNE y ont participé. Sous le thème « De vive voix », nous avons mené un débat large et sans tabou sur la démocratie socioéconomique : quelle participation pour les travailleuses et travailleurs ? Comment faire valoir nos droits ? Quelles actions mener ? Retrouvez toutes les vidéos et textes du Congrès sur le site [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).



# Le courrier des affiliés

Envie d'ouvrir le débat ? Envoyez vos réactions par mail à [julie.coumont@acv-csc.be](mailto:julie.coumont@acv-csc.be) ou par courrier à Julie Coumont, secrétariat général de la CNE, 52 avenue Robert Schuman, 1400 Nivelles.

## Indépendante mais dans la précarité permanente ?

*L'article « Le syndicat, acteur d'émancipation pour les femmes » paru dans le Droit du mois de mars me pose question. Vous écrivez qu'un emploi correct devrait procurer une autonomie financière. Mais comment être autonome financièrement quand on n'a pas accès à un emprunt hypothécaire ? Seule, je me retrouverais à l'âge de la pension sans bien propre. Un emploi correct devrait aussi procurer une source d'épanouissement personnel. Comment trouver un travail intéressant, enrichissant, un travail tout court ? Je reconnais que souvent je me sens dévalorisée, sans possibilité de promotion, sans CDI... Il devrait être possible aussi de concilier vie professionnelle et vie privée. Personnellement, je m'occupe de proches et je me suis retrouvée plusieurs fois dans l'impossibilité d'aller travailler parce que le manque de professionnels, même s'ils font ce qu'ils peuvent pour accompagner les enfants, les malades et les personnes âgées, fait que la qualité de présence n'est pas là. L'accessibilité financière à ces aides est difficile aussi, la facture monte vite. Je pense que je serais dans la précarité en permanence si je devais vivre avec mes propres moyens. Je m'inquiète encore plus pour l'avenir, si un jour je me retrouve seule. L'individualisation des droits en sécurité sociale me fait peur : la suppression de la pension de survie pourrait m'affecter durement, le renforcement des conditions d'accès à la retraite aura des conséquences chez moi puisque j'ai des difficultés à réaliser une carrière complète. Et que dire de la limitation de l'allocation de garantie de revenus si je me retrouve à temps partiel, des attaques quand je suis sans emploi, de la destruction du crédit-temps... ?*

Dominique, de Mont-Saint-Guibert

Chère Dominique, votre courrier décrit bien les difficultés dans lesquelles les travailleuses peuvent se trouver aujourd'hui, car les chiffres montrent qu'elles touchent particulièrement les femmes. Ces dernières sont toujours plus nombreuses à subir le temps partiel et les interruptions de carrière, les contrats précaires, les plus bas salaires et le chômage. En tant qu'organisation syndicale, nous combattons les causes de ces injustices. Les décisions politiques

## Le trait de Serge Dehaes



du gouvernement Michel (et du précédent), en premier lieu. Mais aussi les mauvaises solutions qu'on y apporte. Le système actuel des « droits dérivés » en sécurité sociale accorde des allocations en fonction de la situation familiale des personnes : c'est ainsi qu'une personne qui ne cotise pas car elle ne travaille pas bénéficie tout de même de certaines allocations (pension de survie, remboursement des soins de santé, etc.). S'il est généreux, ce mécanisme a des effets pervers, car il entraîne une dépendance. De nombreuses femmes, en particulier, se retrouveraient ainsi sans rien si elles décidaient de quitter leur conjoint. D'autres sont « encouragées » à rester au foyer ou à travailler au noir parce que leur conjoint gagne plus avec une personne officiellement à charge. Ces situations sont piégeuses, particulièrement lorsque le couple bat de l'aile. C'est pourquoi nous plaçons, avec de nombreuses organisations de femmes, pour l'individualisation des droits en sécurité sociale, à savoir, et chaque mot compte : la « disparition progressive des droits dérivés, par la constitution de droits propres en sécurité sociale ». Chacun et chacune recevrait ainsi des prestations qui ne seraient plus liées à sa situation familiale. Il s'agit en effet de remplacer le système par un autre, en prenant soin de ne laisser personne sur le carreau lors de la transition. Et c'est tout à fait réalisable ! Pour savoir comment l'individualisation peut être concrètement mise en place, au plus grand bénéfice de toutes et tous, n'hésitez pas à consulter notre site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be) > Action femmes.

## Allô, la CNE ?

*Je suis affilié chez vous et je travaille dans une petite entreprise dans laquelle il n'y a pas de représentant CNE. Quelle est la meilleure façon de vous contacter si j'ai une question ?*

Bertrand, de Tournai

Cher Bertrand, si vous n'avez pas la chance d'avoir un contact direct avec un délégué CNE dans votre entreprise, vous pouvez joindre le secrétariat CNE de votre région durant les heures d'ouverture ([www.cne-gnc.be/contact](http://www.cne-gnc.be/contact)), ou nous envoyer un mail le plus complet possible via [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be)!

## Ceux de la montagne, et puis ceux de la mer...

Il y avait 140 Belges au Népal lorsqu'un violent tremblement de terre a secoué ce pays.

A la radio, on a appris que la plupart d'entre eux vont bien - il en reste quelques-uns dont on est sans nouvelles. Des hélicoptères ont pu aller chercher ceux qui étaient très haut dans l'Himalaya. On connaît le nom de chacun de nos compatriotes pris dans cette catastrophe, le ministère prend soin de rassurer leur famille et d'aider à les rapatrier.

La montagne frappe aveuglément : les morts du Népal sont morts de mort violente et de mort naturelle. La Belgique, et c'est heureux, prend soin de ses compatriotes. Et aide aussi, plus largement, les autres victimes du séisme.

\*

Les autres, on ne connaît ni leur nom, ni leur nombre. Personne n'a pu avertir leur famille, et moins encore les rassurer. Nul alpiniste belge, nul touriste en difficulté, nul citoyen européen, parmi les noyés de la Méditerranée.

Lorsque des chalutiers chargés de centaines d'hommes, de femmes et d'enfants ont coulé, on aurait pu attendre que l'émotion et la réaction de nos gouvernements soit déterminée. Car, à la différence de la montagne, la mer ici n'a pas tué aveuglément. Le désespoir, la faim et la misère qui poussent ces personnes à confier leurs jeunes vies à des passeurs sans scrupules et à des bateaux sans âge, ne sont pas des catastrophes naturelles.

Fin avril, les journaux économiques titraient sur le pillage massif de l'économie africaine par les multinationales. Ce pillage et les guerres lancées en Lybie il y a deux ans, en Irak il y a 15 ans, pour le contrôle des ressources et la gloire de présidents occidentaux à bout de souffle, sont la cause première de ces migrations désespérées. Ces morts de la mer sont morts de mort violente et de mort politique.

\*

Or, la réponse des dirigeants européens consiste à faire un peu plus de la même chose : à refuser l'entrée légale à ces familles qui sont prêtes à risquer leur vie pour trouver un espoir quelque part, et accueillir au compte-goutte un nombre infime de réfugiés. La Belgique se fait une gloire d'annoncer qu'elle pourrait accueillir 250, voire 300 réfugiés. Faut-il rappeler que des pays plus petits ou plus pauvres ont accepté plus d'un million de réfugiés ? Que plus de 80% des réfugiés et des personnes déplacées dans le monde sont accueillis dans des pays pauvres ?

Accueillir des migrants nous coûterait cher ? Primo ce n'est pas vrai en moyenne : l'apport global des migrants en Europe est positif pour le PIB. Secundo, le coût des opérations de sauvetage en mer est moins d'un millième du coût de la surveillance armée de la Méditerranée (Frontex). Tertio : et si même cela coûtait un peu... A combien jugeons-nous la valeur d'une vie humaine ? Nous dépensons (à juste titre !) beaucoup d'argent pour sauver la vie d'une personne accidentée (je peux en témoigner très personnellement) : sur quelle base la vie d'un jeune Libyen, d'une jeune Erythréenne, vaudrait-elle moins que la mienne ?

\*

Il est grand temps de changer profondément notre regard sur les migrations. Nous ne pouvons pas vouloir les avantages du commerce international et refuser que les travailleurs se déplacent. Nous ne pouvons pas vouloir que les touristes soient partout chez eux, et les réfugiés nulle part. Soyons clairs, si les migrations posent aujourd'hui problème, c'est à cause de 3 choses :

- La fermeture fanatique des frontières qui multiplie par cent les filières dangereuses et criminelles de migration
- Le travail au noir, dangereux pour le travailleur et pour la Sécu. Ce travail au noir a deux sources essentielles : la cupidité de certains employeurs, et le statut de « sans papier » qui est imposé à des millions de migrants par les Etats
- Les discriminations et les préjugés, dont le bourgmestre d'Anvers donne de multiples exemples, avec ses tirades empreintes de racisme et de provocation à la haine.

\*

Nos gouvernements n'ont pas de prise sur les tremblements de terre au Népal. Mais sur ces trois causes, ils peuvent faire des choix. Et nous, citoyens, citoyennes, avons la responsabilité de le leur rappeler, de refuser la séduction des discours électorales, de dire clairement que nous préférons une prospérité partagée dans une civilisation de paix et d'ouverture, plutôt qu'une précaire opulence dans une île fermée au monde et bordée de cimetières ! Chacun de ces morts de la mer était, lui aussi, un de nos compatriotes sur la Terre.

*Felipe Van Keirsbilck  
Secrétaire général*