

Vacances  
annuelles :  
sea,  
lex and sun



RTT : utopie ou réalité ?  
Dans les magasins  
Trafic, on a choisi  
la réalité !

Négociations ING  
et BNP-Paribas-Fortis :  
entre dérives  
et résistances

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ



## LA FIN DU SECRET PROFESSIONNEL ?

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

Mai 2017 n° 5

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août  
Secrétariat général : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

**CNE** L'avenir à  
son syndicat

# SOMMAIRE

## 3 Ça Nous Engage

### 4 Dossier - Le secret professionnel en Belgique est-il menacé ?

Le secret professionnel des assistants sociaux est au cœur de l'actualité depuis plusieurs semaines. Un projet de loi secoue son avenir. Plus largement, c'est le secret professionnel en général qui est en danger dans notre société ces derniers temps. Zoom sur cette actualité brûlante et l'importance du secret professionnel dans le monde du travail.

### 6 Actualité - Passage de flambeau à la (vice-)présidence de la CNE

La CNE a une nouvelle présidente et un nouveau vice-président : Cathy Englebert et Pierre Verhelst. Leurs prédécesseurs Arlette Puraye et Nadine Aueur passent le flambeau après plusieurs mandats. Interviews croisées de quatre militants aux parcours différents mais à la passion syndicale semblable.

### 7 Infographie économique - Vos salaires sont-ils scandaleusement et criminellement trop élevés ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur vos salaires. Il ne se passe pas un mois sans qu'un patron, un ministre ou un économiste ne dise quelque part : «les salaires belges sont trop élevés». Regardons un petit peu cette question de plus près.

### 8 Chronique juridique - Vacances annuelles : sea, lex and sun

Bientôt l'été. Comme une majorité de Belges, vous profiterez peut-être de la période pour prendre quelques jours de vacances. Voici vos droits en la matière...

### 10 Industries - Caterpillar : que sont devenues les larmes des crocodiles ?

Nous vivons une période où les restructurations pleuvent, et cela pratiquement dans tous les secteurs d'activité. Et en cela, la fermeture de Caterpillar ne pourrait jamais qu'être un dossier parmi d'autres, malheureux.

### 11 Commerce - RTT : Utopie ou réalité ? Dans les magasins Trafic, on a choisi la réalité !

Depuis plus de deux ans, la délégation CNE Trafic insiste pour obtenir une négociation sur la Réduction collective du Temps de Travail (RTT).

### 12 Finance - Retour sur les négociations ING et BNP-Paribas-Fortis : entre dérives et résistances

Nous avons rencontré Giacomo Modaffari (BNP-Paribas-Fortis) et Massimo Alno (ING), qui reviennent sur les importantes négociations qui viennent de secouer leurs institutions. Ils répondent à nos questions.

### 13 Non Marchand - Pour un accord dans le Non Marchand : le secteur de l'aide aux familles n'arrêtera pas de marcher !

Elles étaient nombreuses les déléguées et les travailleuses des services d'aide aux familles le 21 mars au Printemps du Non Marchand à Bruxelles. Grande mobilisation, fruit d'un patient et long travail de sensibilisation !

### 14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : votre lettre-type de demande d'un crédit-temps de fin de carrière -

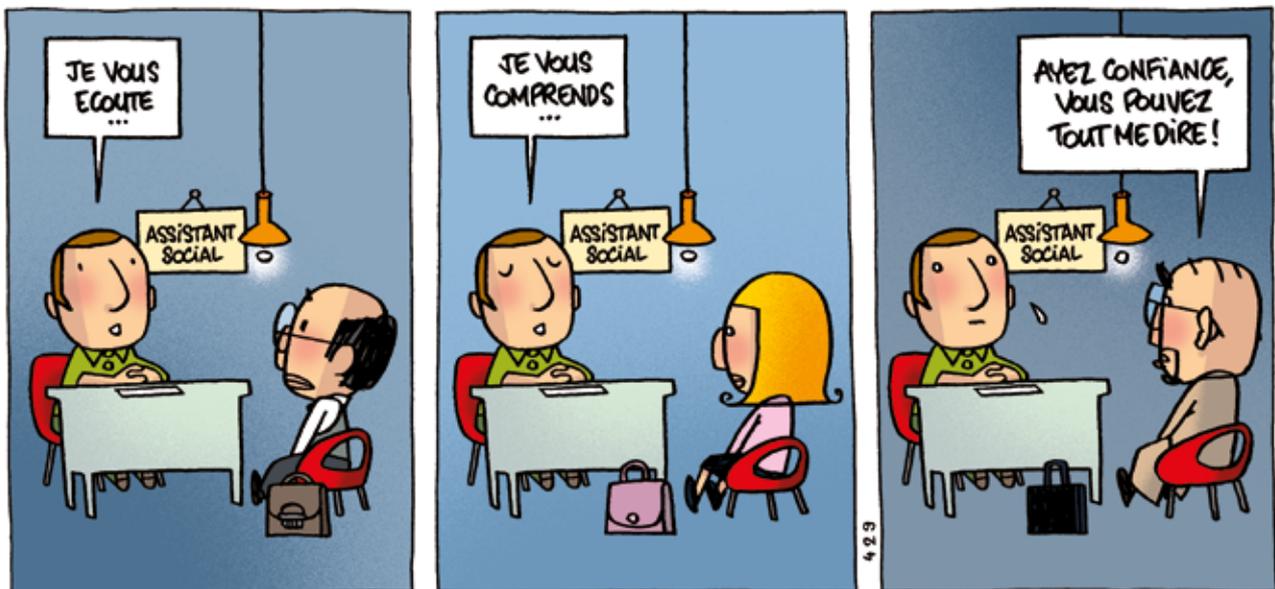
### 15 Et si on ralentissait un peu ? - Travailler moins pour vivre mieux

La RTT, c'est du temps pour vivre mieux, tout simplement : ce peut être dormir, rêver, aimer, faire ce que l'on désire, librement.

### 16 Edito Guérir par Ma(g)gie?

Le nombre de maladies de longue durée en Belgique a atteint un record l'an passé : près de 400.000 personnes, soit 20.000 de plus en un an. Une augmentation de 70% en dix ans ! De tels chiffres devraient inquiéter le gouvernement, et en premier lieu la médiatique ministre de la Santé. Et de fait, Maggie De Block annonce des mesures, mais nous nous demandons ici si son remède n'est pas pire que le mal.

## Le trait de Serge Dehaes...



# ÇA NOUS ENGAGE

## Göteborg : centre expérimental de la RTT

Depuis plusieurs mois, la deuxième ville suédoise Göteborg est le théâtre d'un projet novateur : la mise en place de la semaine de 30 heures pour une série de travailleurs. L'expérience a commencé dans le courant de l'année 2015 et le rapport final d'évaluation est enfin sorti. Les conclusions sont sans appel : une meilleure santé, une meilleure qualité de vie et plus de joie au travail. Les travailleurs concernés par la RTT ont été nettement moins souvent malades qu'avant le lancement du projet. La qualité de vie a également progressé. Mais ce n'est pas tout : il est tout simplement plus agréable de travailler dans la maison de retraite RTT depuis que l'expérience a commencé. Le personnel s'est d'ailleurs mis à mieux collaborer, notamment pour résoudre les problèmes complexes et mener les tâches à bien. D'ailleurs, le degré de développement personnel et de soutien mutuel sur le lieu de travail était, en comparaison avec l'autre maison de repos, meilleur. Un exemple de plus pour continuer le combat...



L. Léonard

## La commercialisation de la santé n'est plus un risque... c'est une réalité !

Le 7 avril dernier avait lieu la journée mondiale de la santé ET la 2ème journée européenne d'actions contre la commercialisation de la santé. Plus de 85 villes y ont participé, pas seulement en Europe mais aussi au Pakistan, en Inde et aux Etats-Unis. A Bruxelles, plusieurs banderoles ont été accrochées aux ponts de la petite ceinture et à la gare centrale, une mise en scène un peu choc a été présentée. Vers 11h, deux codes-barres géants ont été collés sur la Tour des Finances, siège du cabinet de Maggie De Block pour leur rappeler que non, notre santé n'est pas à vendre.

150 personnes rassemblées-là ont dénoncé cette dérive commerciale encouragée par la ministre de la santé dans son projet de réforme hospitalière. La commercialisation de la santé se vit au quotidien dans les maisons de repos, dans les hôpitaux, dans certaines crèches. Les témoignages n'ont pas manqué. Enfin, la journée s'est terminée par une table ronde syndicale qui a mis en lumière les impacts de la commercialisation sur les conditions de travail du personnel de santé, mais aussi les résistances qui existent déjà (au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas, en France, en Espagne...). Une journée réussie essentiellement par le partenariat entre syndicats, ONG, associations et citoyens au-delà des frontières.

### Infos Service

## La CSC du Hainaut occidental recrute un/une animateur-trice socio-culturel-le pour les jeunes CSC

L'intéressé-e sera chargé-e de l'animation et du développement de l'action syndicale et de service pour le public 15-25 ans.

### Conditions :

- Niveau d'enseignement universitaire ou supérieure non universitaire, ou expérience équivalente.
- Connaissance de la structure et de l'organisation de la CSC, connaissance et adhésion aux valeurs de cette organisation.
- Connaissance du tissu associatif et socio-économique de la Wallonie picarde.
- Une expérience dans une organisation de jeunesse, sociale ou d'éducation permanente est un atout.
- Disponibilité en soirée et le week-end.
- Etre domicilié-e en Wallonie picarde est un atout majeur.
- Etre en possession d'un passeport APE est un atout supplémentaire
- Etre en possession du permis B.

Le curriculum vitae accompagné d'une lettre de motivation sont à adresser à la CSC Hainaut Occidental - Michel Dorchie - avenue des Etats-Unis 10/1 à 7500 Tournai pour le 4 mai 2017 au plus tard.

Des épreuves de sélection se dérouleront durant la journée 9 Mai 2017 .

## Le plafond de rémunération du Congé éducation payé revu à la hausse !

Saviez-vous qu'il existe un plafond de remboursement à l'employeur dans le cadre d'un CEP ? Ce plafond permet aux employeurs de limiter la rémunération du travailleur pour ces heures de formation. Certains employeurs n'appliquent pas cette limitation, d'autres oui.

Pour cette année sociale 2016-2017, une adaptation de ce plafond à l'indexation a été réalisée et le montant vient d'être annoncé : il a été fixé à la somme de 2.815€ et ce de manière rétroactive au 1er septembre 2016. Si ce plafond a été utilisé par l'employeur, il l'a sûrement été sur base de l'ancien montant (2.760€) pour la première partie de l'année sociale. Donc, le travailleur qui s'est vu appliqué ce plafond a une perte de 55€.

Pour les travailleurs dont l'employeur a réalisé ce plafonnement, nous les invitons à prendre contact avec lui, pour qu'il réalise les calculs nécessaires afin de compléter la différence des heures déjà payées au regard du nouveau plafond.

# LE SECRET PROFESSIONNEL EN BELGIQUE EST-IL MENACÉ ?

Le secret professionnel des assistants sociaux est au cœur de l'actualité depuis plusieurs semaines. Un projet de loi secoue son avenir. Plus largement, c'est le secret professionnel en général qui est en danger dans notre société ces derniers temps. Zoom sur cette actualité brûlante et l'importance du secret professionnel dans le monde du travail.

En septembre 2016, la NV-A est arrivée avec une proposition de loi concernant le secret professionnel. En effet, elle prévoyait deux choses principalement. Premièrement, le Procureur du Roi pourra exiger toutes les informations administratives jugées nécessaires de ces institutions sociales dans le cadre d'une enquête terroriste. Deuxièmement, le travailleur social doit déclarer spontanément des indices sérieux de risque terroriste dont il aurait pris connaissance par le biais de la relation privilégiée qu'il entretient avec ses clients. Le secret professionnel reliant l'assistant social à son interlocuteur est dès lors mis à mal.

L'objectif de cette proposition est clair : lutter contre le terrorisme. Noble cause certes, mais quelque peu étonnante quand on sait qu'il est déjà possible de recourir aux exceptions existantes à ce sujet. Le contexte du « terrorisme » est utilisé pour faire passer des lois qui risquent d'alimenter la peur alors qu'il existe déjà une base légale concernant une levée partielle du secret professionnel. Le code de déontologie des assistants sociaux leur dicte qu'ils doivent briser le secret professionnel dès qu'il y a un danger imminent pour la personne ou pour autrui. Dès lors, pourquoi instaurer une nouvelle loi ?

## CONTRE CETTE PROPOSITION DE LOI

CPAS, hautes écoles, syndicats et associations, tous se sont unis contre cette réforme parce qu'elle pourrait surtout fragiliser le lien de confiance construit entre les allocataires et les travailleurs sociaux qui devront vérifier qu'il n'existe pas d'indices sérieux

d'une infraction terroriste auprès de chaque allocataire tout en exerçant l'essence même de leur métier.

Le secret professionnel est une valeur fondamentale du travail social dans notre société. Il permet de parler librement, d'avoir un endroit et quelqu'un pour se confier. Il est la base même de la confiance entre les usagers et les professionnels de l'aide sociale. Sans cette confiance, un réel travail d'accompagnement n'est pas possible. Il faut dès lors le protéger.

## QU'EST-CE QUE LE SECRET PROFESSIONNEL ?

Définition : « *Le secret professionnel est l'obligation imposant à des professionnels de ne pas dévoiler les confidences recueillies pendant l'exercice de leur profession.* »

En premier lieu, il s'applique aux métiers de la santé et du bien-être (médecins, pharmaciens, psychologues, professionnels de l'enfance ou assistants sociaux) mais les agents de police, les banquiers, les avocats et enseignants sont également concernés.

Dans un cadre plus large, l'article du Code pénal doit être « *appliqué indistinctement à toutes les personnes investies d'une fonction ou d'une mission de confiance, qui sont constituées par la loi, la tradition ou les mœurs, dépositaires nécessaires des secrets qu'on leur confie* ».

Evidemment, toutes les informations confiées par une personne ne sont pas à considérer comme secrètes. Celles qui ne comportent

aucun nom concret, aucun détail et ne permettent qu'une description en termes généraux, ne font pas partie du secret professionnel. Attention, le secret professionnel s'applique en permanence, même si la relation de confiance ou le contrat de travail prend fin.

## POURQUOI LE SECRET PROFESSIONNEL EST-IL UTILE ET IMPORTANT ?

Il existe trois intérêts principaux pour le secret professionnel. Premièrement, il vise à protéger la vie privée, valeur fondamentale de notre société. Deuxièmement, il est nécessaire pour certains professionnels de pouvoir entendre des secrets qu'ils peuvent garder pour eux en toute sécurité. Troisièmement, il est devenu une valeur collective essentielle à savoir qu'il est possible de se confier à certains professionnels sans que cela ne se retourne contre nous, qu'il est possible de solliciter leur aide en sachant qu'ils vont garder le secret de ce qui est dit ou montré à cette occasion. Un travailleur soumis au secret professionnel se voit ainsi reconnu par la loi comme un professionnel à qui on peut faire confiance. L'expression de cette confiance va favoriser la discussion, la confiance d'une difficulté particulière. Mais il s'agit également d'une grande responsabilité pour le travailleur qui y est soumis.

## VIOLER LE SECRET PROFESSIONNEL

Le secret professionnel est violé lorsque les secrets sont divulgués volontairement, même sans intention de faire du tort ou d'agir au détriment de quelqu'un. Divulguer un secret par négligence ou manque d'attention n'est pas considéré comme un viol du secret professionnel. Cependant, la manière de divulguer ces secrets intentionnellement n'a pas d'importance : que ce soit par courrier, en transmettant des documents, en laissant sciemment quelqu'un observer son écran ou même en confirmant un fait connu, le secret professionnel est violé.



iStock

Il est primordial pour le patient, l'allocataire social, le client de se sentir en confiance et écouté sans risquer des mauvaises conséquences.

### A NE PAS CONFONDRE...

Toutefois, il est important de ne pas confondre le secret professionnel avec deux autres concepts :

- l'obligation de discrétion : elle protège des secrets de fonctionnement de l'administration d'une manière plus large alors que le secret professionnel couvre les informations de personne,
- le devoir de réserve : il ne s'agit pas d'un devoir légal mais certains travailleurs sont tenus à une certaine confidentialité. C'est un aspect qui figure souvent dans le contrat ou le règlement de travail.

Si aujourd'hui, ce sont les assistants sociaux qui sont particulièrement visés par cette possible levée partielle du secret professionnel, d'autres professions comme les avocats et les médecins par exemple redoutent la tournure prochaine des événements sur cette thématique.

### POURQUOI S'ALARMER ?

Mettre le secret professionnel en danger est un risque pour notre société. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer.

Premièrement, la relation de confiance est un prérequis essentiel à l'exercice des fonctions

soumises au secret professionnel. Il est primordial pour le patient, l'allocataire social, le client de se sentir en confiance et écouté sans risquer des mauvaises conséquences. Pour le travailleur social, il peut être difficile de construire une relation privilégiée qu'il pourrait être amené à trahir et en sachant qu'il est attendu de lui de prêter attention à des signes de radicalisme.

Deuxièmement, il existe déjà des règles qui permettent de lever partiellement le secret professionnel en cas de nécessité. Que ce soit pour les assistants sociaux et le danger imminent pour une personne, que ce soit pour les banquiers en cas de suspicion de blanchiment ou un médecin en cas de suspicion de maltraitements ou de violences par exemple, toutes les professions disposent déjà d'un cadre qui régit ce secret professionnel. Dès lors, effectuer un changement d'une telle importance dans la loi n'est pas justifié et dangereux puisqu'il n'apporte pas de nouveautés et ne fait que semer le doute sur les réelles intentions d'un tel projet.

Troisièmement, à l'heure actuelle, et au vu des derniers événements dramatiques, il ne faut pas confondre prévention et répression. Le deuxième ne doit avoir lieu que si le premier a échoué. Confondre les deux peut être

contre-productif voire dangereux. Nous ne devons pas tout accepter au nom d'une « sécurité » totale utopique. De plus, un certain sentiment de « peur » a été instauré depuis de longs mois. L'utiliser comme argument pour justifier des actions et faire accepter l'impensable il y a encore quelques années, est inacceptable.

En conclusion, le secret professionnel a le mérite d'exister et de défendre des valeurs essentielles à notre société. En le préservant, nous protégeons également un des nombreux garants de notre démocratie et c'est pourquoi nous devons être fermes contre les propositions de modifications actuelles ou futures qui pourraient le mettre à mal.

Alice Mazy

*Envoyée à plusieurs reprises au conseil d'état pour examen, la proposition de loi concernant la levée partielle du secret professionnel n'a toujours pas été adoptée. A l'heure de boucler ce droit de l'employé, nous apprenons qu'elle est prévue à l'agenda de la séance plénière du 27 avril. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant dans nos prochaines publications.*

# PASSAGE DE FLAMBEAU À LA (VICE-)PRÉSIDENTE DE LA CNE

La CNE a une nouvelle présidente et un nouveau vice-président : Cathy Englebert et Pierre Verhelst. Leurs prédécesseurs Arlette Puraye et Nadine Aueur passent le flambeau après plusieurs mandats. Interviews croisées de quatre militants aux parcours différents mais à la passion syndicale semblable.

**Pierre** : Je participe aux mêmes instances que Cathy, que je préside si elle n'est pas présente. Il faut également une bonne préparation de ces réunions mais avec Cathy, nous formons un bon duo.

**Arlette et Nadine, quel a été votre meilleur souvenir en tant que (vice-)présidente ?**

**Arlette** : Quand on est arrivée, il n'y avait pas réellement d'équilibre homme-femme au bureau journalier mais cela a changé. Il y a même eu une femme en plus à un moment donné, la cerise sur le gâteau. Il s'agit là d'un exemple concret des luttes que l'on mène et lorsque j'explique ce modèle dans des réunions européennes, ils sont épatés !

**Nadine** : Nous sommes une des rares centrales à viser cette parité et à l'avoir même si les choses ne sont jamais acquises donc il faut toujours y prêter attention. Et puis, on a vu la CNE grandir notamment grâce au plan d'investissement : nous avons engagé beaucoup de personnel ces dernières années et structurer divers départements (GPPC, communication, etc.).

**Cela va-t-il vous manquer ?**

**Arlette** : Sur le plan relationnel, oui. On a des manières d'agir et des personnalités différentes ce qui rend la discussion très intéressante. J'ai gardé quelques mandats au niveau d'Action Femmes notamment et puis je donne encore cours à l'école syndicale mais il faut savoir abandonner à un moment. Quand on fait du syndicalisme avec les tripes, on coupe un peu l'engagement mais on le poursuit dans d'autres domaines.

**Nadine** : Oui et non, non parce que je sais que les remplaçants ont la qualité et l'expérience nécessaires, j'ai totalement confiance. Le bureau journalier, c'était comme une famille, on se voyait tous les 15 jours : beaucoup de cohésion, d'échanges, de confiance... il y a un vide à ce niveau-là. Mais c'est bien que des jeunes reprennent le flambeau.

**Quel est votre parcours ?**

**Cathy** : Je suis arrivée chez Aldi en 1985. Au vu des conditions de travail difficiles, j'ai créé la première délégation syndicale avec d'autres collègues et le premier conseil d'entreprise. J'ai voulu m'investir encore plus donc je l'ai fait dans le secteur et j'ai exercé deux mandats en tant que présidente du secteur du commerce. Je défends les valeurs au niveau intersectoriel, de la commission internationale, d'action femme et j'ai 30 années de militantisme à mon actif.

**Pierre** : J'ai commencé au crédit communal en 1987. Début des années 90, je suis devenu responsable de l'équipe CNE. J'ai fait partie du premier groupe de l'école syndicale et je suis devenu juge social. Par la suite, j'ai eu l'opportunité de devenir coordinateur de l'équipe syndicale de Dexia et puis donc de Belfius.

**Arlette** : Je suis issue du monde de l'industrie. Entrée à 18 ans à la FN Herstal, je me suis portée candidate vers 23 ans et j'ai intégré la délégation syndicale. Je suis donc particulièrement attachée à la lutte pour l'égalité homme-femme. En 1989, je suis devenue vice-présidente de la CNE et fin 1991, je suis devenue présidente. Arrivée aux instances de la CNE, je ne connaissais pas un dixième du fonctionnement et je suis restée présidente pendant 5 mandats.

**Nadine** : J'ai commencé dans le secteur bancaire à la banque de Bruxelles (BBL, aujourd'hui ING) et en 1977, j'ai posé ma candidature pour les élections sociales. J'étais surprise de voir que la CNE avait disparu.

On a repris le flambeau et on a connu pas mal de soucis : fusion de sièges, plan social, etc. La CNE est devenue majoritaire

entre-temps, une belle progression mais pas réalisée facilement. Au niveau bancaire, j'étais dans les instances et j'ai également commencé à participer au bureau national. Et puis, on m'a proposé un jour de me présenter au poste de vice-présidente et j'y ai exercé trois mandats.

**Cathy et Pierre, comment êtes-vous devenus présidente et vice-président ?**

**Cathy** : On est venu nous demander si cela nous intéressait de le devenir. Pour moi, il s'agit de la poursuite de mon chemin syndical, certes avec des enjeux différents. C'est parfois difficile car on passe de l'autre côté de la table mais c'est important qu'il y ait de la place pour les militants dans les organes de décisions.

**Pierre** : J'ai été surpris quand on m'a proposé de présenter ma candidature mais je suis très fier d'être dans une centrale démocratique où les militants interviennent à tous les niveaux. Les élections ont eu lieu par le comité national et nous avons été élus pour un mandat de 4 ans, renouvelable.

**En quoi consiste ce mandat ?**

**Cathy** : En tant que présidente, je dois presider le bureau journalier (2 par mois), le bureau national (1 par mois) et le comité national (1 par trimestre) qui sont les principales instances de la centrale. Ensuite, j'ai des missions à l'extérieur où je vais représenter la CNE et récolter des informations que je partage à mon retour. Nous voulons continuer à rester des gens de terrains, être au service des personnes de la centrale et des travailleurs. Malgré ce titre, on reste des militants.

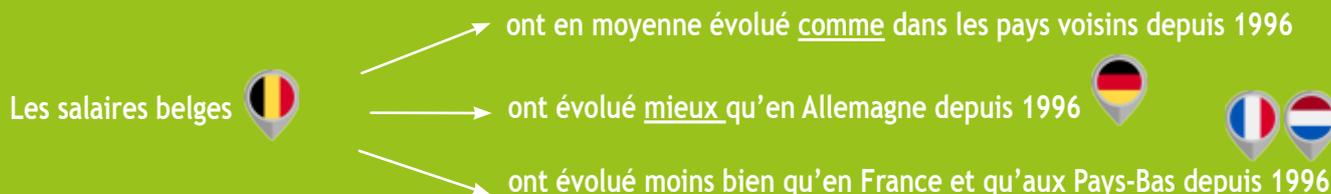


# VOS SALAIRES SONT-ILS SCANDALEUSEMENT ET CRIMINELLEMENT TROP ÉLEVÉS ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur vos salaires. Il ne se passe pas un mois sans qu'un patron, un ministre ou un économiste ne dise quelque part : «les salaires belges sont trop élevés». Regardons un petit peu cette question de plus près.

## 1 Les salaires belges ne sont pas trop élevés par rapport aux pays voisins

Pourquoi entend-on partout que nos salaires sont trop élevés par rapport aux pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas) ? Parce que la comparaison de nos salaires par rapport à ces pays a lieu de manière régulière à cause de la loi de 1996 (revue il y a peu). Cette loi fait en sorte que nos salaires suivent ceux des pays en question depuis 1996. Quand on regarde le calcul officiel depuis cette date, qu'est-ce qu'il apparaît ?



Cela signifie donc que nos salaires sont plus hauts que par rapport à un seul des trois pays de la comparaison : l'Allemagne. Et ce constat est facilement explicable : l'Allemagne pratique depuis longtemps l'austérité dans les salaires. Par rapport à nos voisins français, ou par rapport à un pays qui nous ressemble (les Pays-Bas), nos salaires évoluent plus lentement que chez eux depuis 1996 ! Pire, la formule qui donne ces résultats oublie de prendre en compte des subsides salariaux que les patrons belges reçoivent. Si on faisait une comparaison honnête, depuis 1996, nos salaires auraient en moyenne évolué moins vite que chez nos voisins.

## 2 Le gâteau économique va de moins en moins aux travailleurs

Comparer les salaires seuls n'a pas beaucoup d'intérêt. Les pays où les salaires sont bas sont des pays où la productivité est basse. L'économie, c'est assez simple : les travailleurs produisent des biens ou des services qui représentent une certaine valeur ajoutée. La somme de la valeur ajoutée produite dans un pays, c'est grosso modo le PIB. Cette valeur ajoutée sert à rémunérer ceux qui ont produit les biens et les services : travailleurs et capitaux. Le gâteau de l'économie grandit d'année en année (le PIB monte) et on partage chaque année ce gâteau entre travailleurs (c'est la part des salaires, cotisations sociales incluses, dans la valeur ajoutée) et capital (le reste de la valeur ajoutée).



Si le gâteau a fort grandi entre 1985 et 2015, la part du gâteau qui revient aux travailleurs baisse de manière continue. Donc, si les patrons trouvent les salaires trop élevés, en réalité, ils devraient l'être plus encore si ces travailleurs veulent garder la même part qu'en 1985 ...

## 3 En tenant compte du coût de la vie, les Belges ont perdu du salaire en 2015 et 2016 ...

Vous le remarquez au jour le jour : le prix des choses achetées augmente. C'est ce qu'on appelle l'inflation. En Belgique, l'indexation automatique des salaires protège contre cette inflation puisque vos salaires augmentent au même rythme grâce à l'indexation. Mais, le système n'est pas parfait : l'index ne couvre pas tout (l'essence par exemple). Pire que cela, si le gouvernement fait un saut d'index ou s'il empêche les syndicats de négocier de bonnes augmentations de salaires alors le coût de la vie peut augmenter pour vous. C'est pour cela qu'au lieu de comparer les salaires dans l'absolu, il faut comparer les salaires réels (les salaires bruts qui tiennent compte de l'augmentation du coût de la vie). Et là, surprise : en 2015 et en 2016, ces salaires réels ont diminué. Cela signifie que les Belges ont perdu du pouvoir d'achat (2,3% au total !) depuis la mise en place du Gouvernement Michel.



Non, les salaires ne sont pas trop élevés. Au contraire, les Belges ont perdu 2,3% de pouvoir d'achat depuis début 2015 et la mise en place des politiques du gouvernement.

# Vacances annuelles

## SEA, LEX AND SUN

**Bientôt l'été. Comme une majorité de Belges, vous profiterez peut-être de la période pour prendre quelques jours de vacances. Voici vos droits en la matière...**

**A**u fil de l'histoire, les syndicats se sont battus et ont obtenu votre droit à des vacances annuelles. Il s'agit d'un droit absolu auquel personne (surtout pas votre employeur !) ne peut vous contraindre à renoncer. L'exercice de ce droit est organisé par la législation relative aux vacances annuelles.

Nous vous présentons ici les dispositions générales qui s'appliquent aux employés. Nous ne détaillons pas les normes sectorielles ou éventuels accords dans votre entreprise qui vous accordent des droits supplémentaires en la matière. Nous ne présenterons pas, non plus, les règles différentes qui s'appliquent à certaines catégories de travailleurs (ouvriers ou artistes). Retenez toutefois que ces éléments peuvent ajouter des droits et obligations aux règles générales présentées ci-dessous.

### COMBIEN DE JOURS DE VACANCES ANNUELLES ?

Le nombre de jours de vacances annuelles dont vous bénéficiez pour une année civile (2017, par exemple) est proportionnel à vos prestations de travail durant l'année civile qui précède (2016, dans notre exemple). Vos journées de vacances annuelles sont calculées en référence aux jours effectivement travaillés l'année précédente. Le calcul tient aussi compte de certaines périodes assimilées à du travail effectif (la maladie dans certaines limites, le congé de maternité légal, etc.).

Les règles de calcul peuvent donc être complexes dans certains cas. Mais, si vous avez des prestations de travail ininterrompues durant l'année qui précède, le calcul de vos journées de vacances annuelles sera généralement simple. En effet, dans la majorité des cas, vous bénéficierez de quatre

semaines de vacances annuelles en 2017, si vous avez travaillé à temps plein en 2016.

En cas de temps partiel, plusieurs situations doivent être distinguées. Arrêtons-nous sur les plus fréquentes :

- Si votre temps partiel est réparti sur tous les jours de la semaine de travail : vous bénéficierez de quatre semaines de vacances annuelles.
- Si votre temps partiel est uniquement réparti sur certains jours de la semaine : vos vacances annuelles seront fixées au prorata. Vous bénéficierez, par exemple, de 12 jours de vacances annuelles, si votre temps partiel est réparti sur trois jours de la semaine.

Notez que chaque jour de vos vacances doit être pris lors d'une journée où vous auriez normalement dû travailler. Ainsi, si vous ne travaillez pas le mercredi, votre employeur ne peut déduire un des mercredis de vos journées de vacances annuelles.

En outre, des règles particulières existent dans certains cas de figure. Elles concernent notamment celles et ceux qui diminuent ou

### Le congé sans solde ? Danger !

Le congé sans solde est un congé non-rémunéré auquel vous aurez peut-être recours si vous manquez de jours de congé. Si c'est le cas, ne perdez pas de vue que le congé sans solde a un effet sur une série de droits sociaux, surtout si sa durée est longue. Il peut, par exemple, vous porter préjudice en matière de chômage, de pension, etc. Dans la mesure du possible, mieux vaut recourir à d'autres formules pour lever le pied (le crédit-temps, par exemple).

augmentent leurs prestations de travail en cours d'année. Les règles particulières précisent l'impact de cette réduction de prestations, tant sur le droit aux vacances de l'année en cours que sur le calcul des jours de vacances de l'année suivante.

Enfin, un régime particulier permet à ceux qui n'ont pas de prestations au cours de l'année civile précédente de bénéficier de vacances. Elles sont qualifiées de « supplémentaires ». Elles sont aussi dénommées « vacances européennes » puisqu'elles ont été introduites par une directive de l'Union européenne. Ce régime n'est toutefois accessible qu'à de strictes conditions (listées sur le site internet de l'Office National des Vacances Annuelles).

### QUAND ET COMMENT BÉNÉFICIER DE VOS VACANCES ANNUELLES ?

Les journées de vacances annuelles doivent être prises endéans les 12 mois qui suivent l'année de référence. Concrètement, vous avez jusqu'au 31 décembre 2017 pour bénéficier des journées de vacances annuelles dont vous bénéficiez sur base de vos prestations de 2016.

Il est, en principe, interdit d'anticiper des journées de vacances annuelles. Vous ne pouvez donc pas demander quelques jours de vacances annuelles en plus en 2017, au motif que vous en prendrez moins en 2018. De même, il n'est pas permis de reporter des journées de vacances annuelles à l'année suivante. Vous ne pourrez donc pas reporter à 2018 les journées de vacances annuelles non prises en 2017.

En revanche, vous pourrez reporter d'autres types de jours de congé à l'année suivante (jours de vacances extralégaux ou jours de réduction du temps de travail à certaines conditions). Par ailleurs, les jours de vacances annuelles non pris seront perdus, mais vous conservez votre droit au pécule de vacances pour ces journées. Autrement dit, le calcul de votre pécule de vacances



inclut bien les jours de vacances annuelles que vous n'auriez pas pris.

Les dates de vacances sont parfois déterminées par votre secteur. Elles peuvent aussi être déterminées par le conseil d'entreprise ou via un accord collectif passé au sein de l'entreprise (avec la délégation syndicale, par exemple). C'est notamment le cas chez les employeurs qui décident de fermer leur établissement à des dates précises. L'accord impose alors de mettre en congé le personnel à ce moment. Mais, dans cette hypothèse, les dates doivent être fixées en accord avec les travailleurs ou leurs représentants.

### RTT, vacances extralégales et autres congés

Vous bénéficiez de plus de 20 jours de congés ? Pas d'inquiétude, vous n'allez pas devoir en rendre ! Ces jours de congés supplémentaires peuvent être dû à une mesure de réduction du temps de travail dans votre secteur ou entreprise. Ils peuvent aussi être accordés par votre employeur ou votre secteur (en raison de votre ancienneté, par exemple). Ces congés s'ajoutent aux journées de vacances annuelles auxquelles vous avez droit en vertu du régime général présenté dans cette chronique. Ils répondent à des critères et règles propres aux normes qui les créent (CCT, contrat de travail ou autre).

Si les dates ne sont pas déterminées au niveau sectoriel ou en entreprise, elles sont fixées par un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Dans ce cas, la législation fixe certaines balises. Ainsi, elle précise que les congés sont attribués de préférence pendant les vacances scolaires si les travailleurs ont des enfants en âge d'obligation scolaire. De même, la loi impose qu'une période continue de vacances de deux semaines soit accordée (ou au moins une semaine, dans certains cas). Enfin, certains jours ne peuvent pas coïncider avec des jours de vacances (jours fériés payés, repos de grossesse ou d'accouchement, congé-éducation payé ou jours de repos - dimanche ou repos compensatoire).

### QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Vos vacances annuelles sont doublement rémunérées. Pour ces journées, vous bénéficiez :

- d'un simple pécule de vacances : votre employeur vous rémunère vos journées de vacances comme si vous aviez effectivement travaillé ces jours-là.
- d'un double pécule de vacances : en plus de normalement vous rémunérer durant vos journées de vacances, votre employeur vous versera annuellement un autre pécule

de vacances. Ce dernier correspond à une fraction (au maximum 92%) de la rémunération brute.

Les règles de calcul de ces péculs dépendent de l'étendue de vos droits aux vacances annuelles. Or, vous savez maintenant que ces droits peuvent varier, en fonction de votre régime de travail, de vos prestations durant l'année civile qui précède ou d'autres paramètres encore. Retenez donc que les éléments généraux livrés ci-dessus peuvent se concrétiser différemment, selon les spécificités de votre situation.

Enfin, au moment de la cessation de votre contrat ou de l'interruption totale de vos prestations (en cas de crédit-temps à temps plein, par exemple), un pécule de sortie doit aussi vous être payé, si vous n'avez pas pris une partie ou l'entièreté de vos congés. Prenez garde ! Ce dernier finance les vacances annuelles dont vous bénéficierez l'année suivante, chez votre nouvel employeur. Vous serez donc moins rémunéré pour un des mois de l'année qui suit la cessation de votre contrat ou l'interruption totale de vos prestations. Ne dépensez donc pas votre pécule. Gardez-le pour faire face à cette diminution.

*Michaël Maira*

Pour plus d'informations concernant vos droits en matière de vacances annuelles, la brochure « Vacances annuelles 2016 » est disponible sur [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

# Caterpillar

## QUE SONT DEVENUES LES LARMES DES CROCODILES ?

Nous vivons une période où les restructurations pleuvent, et cela pratiquement dans tous les secteurs d'activité. En cela, la fermeture de Caterpillar n'est jamais qu'un dossier parmi d'autres, malheureux. Pourtant, il est suffisamment particulier pour que nous nous y arrêtions dans cet article.

Caterpillar cumule presque toutes les caractéristiques jugées indispensables par le système capitaliste et les politiques libérales qui le soutiennent. Il s'agit d'une grande multinationale solide dont le marché est à l'échelle du monde entier ; son outil est très moderne et très compétitif. Caterpillar est une entreprise bénéficiaire qui redistribue des dividendes très élevés (elle ferme pour des raisons de profit d'ailleurs...) ; c'est une entreprise qui possède un personnel très qualifié et productif, personnel qui s'est soumis à toutes les formes de flexibilité qui lui ont été imposées; Caterpillar a aussi de longue date externalisé toutes les activités possibles pour augmenter ses marges de profit ; Caterpillar a aussi largement profité de toutes les subventions et aides publiques possibles. Bref, selon les acteurs politiques et économiques les plus libéraux, Caterpillar cumulait toutes les qualités requises et bénéficiait de tous les atouts pour pérenniser l'emploi, l'activité et le développement de l'entreprise.

Et puis bardaf ! Sans crier gare, la direction générale de Caterpillar aux USA décide de fermer le site de Gosselies. Cette annonce ébranle, pour un temps, les croyances des hommes politiques les plus à droite et sonne comme une véritable trahison! Dans les premiers jours de l'annonce de la fermeture, les représentants de tous les partis font dans la surenchère déclarative : il faut durcir la procédure Renault, il faut rendre impayables les licenciements boursiers, des avocats sont embauchés pour les contraindre à rembourser les aides publiques etc. Comble du comble, même le président du MR en personne dépassera presque le PTB par sa gauche en déclara-

rant qu'il faudrait confisquer l'entreprise sans autre forme de procès...

Mais aujourd'hui, que reste-t-il de toutes ces grandes déclarations ? Pas grand-chose malheureusement : les projets de loi des partis progressistes d'opposition resteront lettres mortes et le gouvernement fédéral en place depuis plus de 2 ans a repris son travail de démantèlement de notre protection et sécurité sociale et de notre droit du travail. Ce gouvernement fédéral redevient même l'ennemi direct des travailleurs de Caterpillar quand il s'agit de garantir l'avenir des travailleurs âgés licenciés et qu'il refuse l'amélioration des conditions d'accès à la RCC demandée.

### PROCÉDURE RENAULT

Nous avons pourtant pu rêver un moment durant, il y a juste vingt ans, quand l'émoi créé par la fermeture de Renault Vilvoorde avait mené à la création d'une procédure obligatoire lors des licenciements collectifs, procédure qui a pris le nom de la marque de voiture.

Même si depuis, la procédure Renault a montré ses limites, il s'agissait d'une avancée importante et elle reste un outil indispensable pour imposer aux entreprises un temps de discussion et de négociation avant la mise en œuvre d'une restructuration ou d'une fermeture. Mais dans le cas de Caterpillar, rien de tout ça. Certains disent que si Caterpillar s'était trouvé sur le territoire flamand, ça se serait passé autrement. Nous, nous croyons surtout que nous nous trouvons face au gouvernement le plus à droite depuis la création

de notre sécurité sociale. Nous relèverons juste un exemple du cynisme de ce gouvernement Michel qui, malgré le séisme Caterpillar (et des dizaines d'autres fermetures et restructurations actuelles), garde au frigo un projet d'affaiblissement (et non de renforcement) de l'actuelle procédure Renault.

Heureusement, pour les travailleurs de Caterpillar, les représentants syndicaux ne se sont pas limités à des incantations. Les déléguées et délégués, appuyés par les travailleurs, ont utilisé toutes leurs forces pour négocier, pied à pied, les meilleures conditions de fermeture possibles. Par un vote très clair en faveur du préaccord, les travailleurs ont montré la confiance qu'ils ont dans leurs représentants. Les travailleurs restent pourtant tout aussi désespérés car leur souhait reste bien de garder leur emploi et de continuer d'en vivre longtemps. Mais ils ont pu mesurer une fois de plus que là où les organisations syndicales ont des marges de manœuvre, la prise en compte de leurs intérêts est centrale et les avancées en leur faveur restent mesurables.

Il n'en est pas de même pour les hommes politiques qui ont pourtant le pouvoir de voter des lois pour faire changer les choses. Non, la grande majorité de ces politiques, tantôt par profit, tantôt par idéologie ou par lâcheté, continue de jeter aux orties les outils de régulation qu'ils pourraient mettre en œuvre pour contrer les multinationales qui tuent le projet industriel au profit des intérêts financiers particuliers. L'hégémonie de ces multinationales n'est pas une fatalité, c'est le fruit d'une non-décision politique. Cela, la CNE continuera de le clamer haut et fort partout où c'est possible, dans nos écrits, dans les entreprises et dans les rues. Pour endiguer les ardeurs libérales de notre gouvernement fédéral actuel mais aussi et surtout pour que les travailleurs se souviennent de ses agissements lors des prochaines échéances électorales.

Gérald Scheepmans

# RTT : UTOPIE OU RÉALITÉ ?

## Dans les magasins Trafic, on a choisi la réalité !

Depuis plus de deux ans, la délégation CNE Trafic insiste pour obtenir une négociation sur la Réduction collective du Temps de Travail (RTT). Elle a dû, comme vous pouvez l'imaginer, faire face à de nombreuses excuses de la part de la direction prétextant le surcoût, l'impossibilité d'organisation... voire tout simplement, le refus d'en discuter.

Mars 2016, aux portes des élections sociales, la délégation syndicale dépose à la direction le calcul « Tax Shift » de l'entreprise et met encore un peu plus la pression sur l'ouverture de réelles négociations internes. Les travailleurs veulent un retour sur le travail rendu et les efforts systématiquement accomplis pour arriver aux résultats demandés par la hiérarchie.

Pour éviter la surenchère en période électorale, la direction accepte de prendre rendez-vous dès la rentrée sociale de septembre et donc, de se mettre autour de la table avec comme sujet : la RTT avec l'aide des subsides Vande Lanotte/Di Rupo.

Début septembre, dès la première date, la délégation syndicale se retrouve face à l'employeur qui a changé de discours et ne voit plus d'objection à cette discussion mais veut cibler cet avantage pour un groupe bien spécifique de travailleurs qui seront en fin de carrière.

La discussion prend donc un double axe, la RTT faisant partie de la CCT 104.

En effet, la réduction collective serait possible pour tous les travailleurs, et ce 4 ans avant leur pension ou pension anticipée, ce qui leur permettra d'alléger en partie leur fin de carrière, le tout, sans perte de salaire. Plusieurs réunions ont eu lieu pour arriver à un accord en décembre 2016 et à la signature d'une CCT sur ce sujet. Dorénavant, 4 ans avant leur pension légale ou leur pension anticipée, les travailleurs passeront des 35h

au statut temps plein 34h/semaine et pourront effectuer leurs prestations en 4 jours/semaine maximum. Cette réduction d'heure se fera via l'octroi de 6 jours de congés compensatoires supplémentaires.

Encore mieux, cette convention sera d'application pour les temps pleins mais aussi pour les temps partiels. En effet, un temps partiel, en prestant toujours son même nombre d'heures, pourra également bénéficier des 6 jours compensatoires supplémentaires. De plus, alors que dans le secteur les 4 jours maximum sont réservés pour les 24h/semaine, avec cette CCT, ils bénéficieront des 4 jours/semaine maximum quel que soit leur nombre d'heures.

POUR VIVRE PLUS



Chaque année, lors du Conseil d'Entreprise de novembre, la direction présentera aux représentants du personnel, pour l'année suivante, les travailleurs qui pourraient bénéficier de cet accord.

La délégation a donc réussi un de ces challenges, certes adoucir les fins de carrière mais surtout démontrer que la RTT n'est pas une utopie mais est, aujourd'hui encore, une réalité dont on ne saurait se passer.

Danny Dubois

### Brico Plan IT : les jardins attendront.

Le mois dernier, la direction annonçait son nouveau plan de transformation : le « Back to growth » (retour à la croissance). Ce projet d'avenir se traduisait par un constat amer pour les travailleurs : effectifs en surplus, coût salarial à diminuer, polyvalence et flexibilité à augmenter... D'emblée, la direction posait le cadre : tout ce qui va au-delà des conventions du secteur devait se voir abolir (sursalaire, heures tardives, primes). Pour les anciens, la volonté était de transformer ces montants en net via des chèques repas, des écochèques. Pour les nouveaux, ce sera l'application stricte des conditions du secteur.

Une discussion sur les dimanches étaient aussi à l'ordre du jour. Les discussions patinaient. Las, le 28/03, une longue réunion accouchait d'un texte devant être soumis aux travailleurs. Force est de constater que ce texte ne satisfaisait pas les organisations syndicales. Dans la foulée, la présentation aux travailleurs amenait beaucoup de colère. Après un long week-end de grèves dans les Brico et Plan IT les 1, 2 et 3/04, une réunion a été organisée afin de rediscuter des points litigieux et ouvrir le débat. Le texte sera soumis aux travailleurs et militants dans les jours qui suivent. A l'heure de boucler ce journal, les militant-es se retrouvent pour faire le point. A suivre donc !

# Retour sur les négociations ING et BNP-Paribas-Fortis ENTRE DÉRIVES ET RÉSISTANCES

Nous avons rencontré Giacomo Modaffari (BNP-Paribas-Fortis) et Massimo Alno (ING), qui reviennent sur les importantes négociations qui viennent de secouer leurs institutions. Ils répondent à nos questions.

**Dans quel contexte se sont déroulées ces négociations ?**

**Giacomo Modaffari** : Chez BNP-Paribas-Fortis, la direction veut avancer vers une banque plus numérique, et nous a menacés d'un scénario « à la ING ».

Nous voulions absolument protéger l'emploi dans les agences, avec une priorité pour les plus jeunes, qui quittent leur job en nombre, pour se diriger vers d'autres banques, ou quittent carrément le secteur pour se diriger vers la chimie ou la pharmacie, où on leur offre de réelles perspectives.



Giacomo est employé chez BNP Paribas Fortis depuis 30 ans. Il est délégué CNE depuis 1997 et est responsable de la délégation BNP Paribas Fortis depuis 2012.

**Massimo Alno** : ING nous a mis le dos au mur en annonçant une restructuration massive. Nous devons faire face à un plan de délocalisation, d'outsourcing, de flexibilisation... Tout cela sous prétexte de la concurrence et de la digitalisation, alors que le principal facteur est celui du rendement déraisonnable exigé par les actionnaires. Ils en veulent toujours plus.

**Quelles sont les concessions douloureuses ?**

**GM** : Nous avons dû accepter que les tranches de salaire supérieures à 4.700€ soient désormais payées en unités. C'est une monnaie interne à la banque, utilisable

pour toute une série d'avantages. Même si nous avons obtenu que cette manipulation du salaire n'impacte pas les prestations sociales ou les indemnités de licenciement, cela reste une défaite amère en matière de solidarité générale.

**MA** : Nous avons dû négocier un large volet de flexibilité (des horaires 8-20h, des ouvertures du soir et du samedi, et des horaires 8-22h au centre d'appel).

Les conditions du plan social sont bonnes pour ceux qui partent, mais la flexibilité augmentera la pression sur ceux qui restent, pour qui la balance travail-vie privée risque de se déséquilibrer.

**Quelles contreparties avez-vous obtenues ?**

**GM** : Nous avons réussi à négocier une garantie d'emploi, certes limitée, mais ce dont nous sommes le plus satisfait, c'est qu'une bonne partie des économies réalisées sera consacrée aux jeunes et aux salaires les plus modestes.

**MA** : Le nombre des licenciements secs a été fortement limité et les conditions obtenues pour les départs anticipés sont plus que correctes. Mais quoiqu'on y obtienne, une négociation de restructuration n'est jamais satisfaisante.

**Comment envisagez-vous l'avenir ?**

**GM** : Je crains que ce ne soit pas le dernier plan. Des métiers vont disparaître du paysage bancaire et beaucoup d'emplois seront perdus. On a souvent dit que les employés étaient la force de la banque, mais « employé de banque » n'est plus une position d'avenir.

**MA** : Il y a une grande inquiétude. L'avenir du réseau est incertain. Il y a des délocalisations, notamment vers le Portugal. La négociation a aussi montré que, pour la direction, la réduction des coûts et l'augmentation de la flexibilité sont des priorités. Le secteur financier tout entier est en plein doute. Une prise de conscience est nécessaire pour rechercher de nouvelles voies, socialement acceptables.

*Propos recueillis  
par Philippe Samek*



Massimo est entré chez ING en septembre 2001 et fait partie de la délégation CNE depuis 2004. Il a un mandat effectif en délégation syndical et en CPPT et un mandat de suppléant au conseil d'entreprise.

# Pour un accord dans le Non Marchand : LE SECTEUR DE L'AIDE AUX FAMILLES N'ARRÊTERA PAS DE MARCHER !

Elles étaient nombreuses les déléguées et les travailleuses des services d'aide aux familles le 21 mars au Printemps du Non Marchand à Bruxelles. Grande mobilisation, fruit d'un patient et long travail de sensibilisation !

Dans ce secteur où les travailleurs ne se rencontrent qu'épisodiquement en réunion ou formation, les déléguées ont dû mettre en place des stratégies particulières pour mobiliser leurs collègues : chacune mobilise son équipe de travail, mais au-delà il faut se résoudre à prendre contact individuellement par téléphone, en dehors des heures de travail et plus encore.

Elles peuvent être fières de leur travail de conviction et leur plus grande satisfaction, c'est d'entendre leurs collègues dire : « C'est la première fois que je viens, c'est super ! Je serai encore là la prochaine fois ». Pendant la manif, l'enthousiasme est communicatif, on chante, on danse : c'est pas parce qu'on est en colère qu'on doit pleurer !

## MAIS QUE VEULENT-ELLES ?

Un accord pluriannuel avec les Gouvernements wallon et bruxellois permettant d'améliorer leurs conditions de travail et ainsi répondre au mieux aux besoins des familles et des personnes âgées à domicile avec des défis importants à relever : le vieillissement de la population, la mise en place (peut-être) d'une assurance autonomie au niveau wallon, les mesures d'économie dans les secteurs des soins de santé (fédéral) qui se répercutent sur le secteur (raccourcissement de la durée d'hospitalisation, prise en charge psychiatrique à domicile...), les mesures d'austérité qui plombent le pouvoir

d'achat de la population et entraînent une dégradation du niveau de vie. Ces éléments contextuels rendent le travail du personnel d'encadrement social, administratif et des prestataires de terrain de plus en plus lourd psychologiquement et physiquement.

Les situations prioritaires se multiplient, le nombre d'interventions par jour s'intensifient. Il n'est donc pas étonnant que le secteur enregistre des records de taux d'absentéisme et une majorité de travailleuses obligées de réduire leur temps de travail pour tenir le coup. A cela s'ajoutent les restrictions prises par le gouvernement fédéral de Michel pour faire disparaître les mesures d'aménagement de carrière, crédit-temps et prépension, qui hypothèquent encore la bonne santé au travail.

Une solution faisable, nécessaire, indispensable pour en sortir est la réduction du temps de travail avec embauche compensatoire (RTT).

Dans un secteur où plus de 80% des travailleuses sont à temps partiel, si on diminue le temps de travail (RTT), le temps plein passerait par exemple à 37 heures au lieu de 38. Si une travailleuse est occupée à temps partiel 20 heures par semaine, le calcul de son salaire se fera en 20/37h et plus en 20/38, ce qui correspond à une augmentation salariale : on travaille le même nombre d'heures pour un salaire plus élevé.

La RTT peut se faire soit par semaine ou sur une année, ce qui correspond à 6 jours de congés supplémentaires payés, si on réduit le temps de 1h/sem.

## Y A-T-IL DES SOUS ?

Il y a de l'argent, via la réduction de cotisations sociales (Tax shift) accordée à tous les employeurs par le Gouvernement, sans obligation d'embauche. Pour rappel, les cotisations sociales sont destinées à payer les pensions, chômage, maladie... c'est donc l'argent des travailleurs auquel s'ajoutent d'autres aides à l'emploi.

D'autre part, les Régions wallonne et bruxelloise ont économisé des milliers d'euros suite au blocage de l'index imposé par le Gouvernement (2% d'augmentation de salaire que vous n'avez pas reçu et qui sont perdus pour toujours).

Enfin, il existe une autre loi, appelée Loi Vande Lanotte, qui octroie d'autres réductions de cotisations sociales pour la réduction du temps de travail. Une heure de réduction donne 1.600€/an. Cette réduction est octroyée pendant 2 ans. En clair, une heure de RTT non seulement ne coûte rien mais rapporte pendant deux ans !

Il ne manque plus que la volonté politique pour négocier un accord de RTT...

**Nous le ferons entendre au Gouvernement wallon le 28 avril à Namur !**

# INFO SERVICES

Certains de vos droits sont conditionnés par le respect de formalités. Au premier rang de ces formalités, on retrouve régulièrement l'envoi d'un courrier. C'est pourquoi, chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Il ne vous reste plus qu'à le copier, en y intégrant les éléments spécifiques à votre situation.

Après le crédit-temps avec motif le mois dernier, place à votre lettre-type de demande d'un crédit-temps de fin de carrière. N'oubliez pas d'y joindre les éventuelles attestations qui sont requises pour bénéficier de votre droit.

## Info services

**1** Les éléments de forme du courrier (obligatoire) : Comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

**2** La fraction de temps (obligatoire) : précisez la fraction de temps souhaitée. Pour rappel, si vous remplissez les conditions requises, le crédit-temps fin de carrière est accessible à 1/5ème temps ou à mi-temps.

**3** La date de début et l'organisation du crédit-temps (obligatoire) : Précisez aussi la façon dont s'organisera concrètement votre exercice du droit. A titre d'exemple, dans le cadre d'un crédit-temps à 1/5ème temps : « je propose de prendre la réduction 1/5ème temps le lundi toute la journée ». Contrairement au crédit-temps avec motif qui a une durée limitée, vous pouvez bénéficier du crédit-temps de fin de carrière pour une durée indéterminée. Sauf volonté particulière dans votre chef, il est inutile d'indiquer la période durant laquelle vous souhaitez bénéficier du droit.

**4** Le mécanisme de préférence (facultatif) : un mécanisme de préférence existe si un grand nombre de travailleurs d'une même entreprise active son droit au crédit-temps. Si c'est le cas dans votre entreprise, vous pouvez préciser que votre situation vous donne droit à exercer votre droit en priorité. Pour rappel et de façon simplifiée, l'ordre de priorité est le suivant :

- Soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans / Soins palliatifs ou soins à un membre du ménage
- Travailleur d'un ménage monoparental ou dont les deux membres sont travailleurs ET qui ont un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.
- Travailleurs âgés de 50 ans et plus.
- Travailleurs en formation professionnelle.

Lettre-type : Demande de crédit-temps de fin de carrière

NOM Prénom  
Adresse  
CP Localité

A l'attention de Mme (M.)  
Directrice(teur) des Ressources Humaines  
Entreprise X  
Adresse  
CP Localité

Le Jour/Mois/année

Concerne : Demande de crédit-temps Xème temps avec motif - CCT 103

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je souhaite bénéficier d'un crédit-temps de fin de carrière Xème temps à partir du Jour/Mois/Année.

Compte-tenu de l'organisation du travail, je propose de prendre la réduction à Xème temps tel(s) jour(s), à tel(s) moment(s).

D'autre part, je souhaite faire valoir le droit au mécanisme de préférence sur base de la situation suivante : j'ai X ans et je fais partie d'une des catégories du personnel (les travailleurs âgés de 50 ans et plus) autorisée à exercer mon droit en priorité.

Je vous remercie de la suite positive que vous réserverez à ma demande et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

NOM Prénom et signature

## Et si on ralentissait un peu ?

Réduire collectivement le temps de travail, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Travailler moins, c'est déclencher une cascade d'effets positifs qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle.

La RTT, c'est du temps pour vivre mieux, tout simplement : ce peut être dormir, rêver, aimer, faire ce que l'on désire, librement.

Keynes, en 1928, faisait ce rêve : « Trop heureux d'avoir encore de petites tâches, obligations et routines, nous ferons par nous-mêmes beaucoup plus de choses que ce n'est généralement le cas aujourd'hui chez les riches. Mais, au-delà, nous nous efforcerons de faire des tartines de beurre en faisant les tranches de pain aussi fines que possible, et la quantité de travail qu'il sera encore nécessaire de faire, nous nous arrangerons pour que le plus grand nombre d'entre nous en ait sa part. Trois heures de travail chaque jour par roulement ou une semaine de quinze heures peuvent ajourner le problème pour un bon moment. En effet, trois heures par jour font une ration suffisante pour assouvir le vieil Adam chez la plupart d'entre nous. »

Il imaginait alors qu'en 2028, grâce à la croissance et aux progrès technologiques, notre problème principal serait de savoir comment occuper notre temps libre « de manière agréable, sage et bonne » sans tomber dans les pièges de l'abondance et de l'oisiveté... Malheureusement, à l'heure où ces perspectives étaient censées se réaliser, force est de constater que la plupart d'entre nous sont bien éloignés de ces préoccupations !

Et si on relançait ce rêve ?



Milou Debatty

Travailler moins pour...  
Septembre • vivre plus  
Octobre • répartir mieux  
Novembre • travailler autrement  
Décembre • gagner plus  
Janvier • s'engager plus  
Février • travailler tous  
Mars • apprendre plus  
Avril • sauver la planète  
Mai • vivre mieux  
Juin • Et c'est possible !

# Travailler moins pour vivre mieux



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge		
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	<b>Ont participé à ce numéro</b> Tony Demonté    Danny Dubois    Michaël Maira Alice Mazy    Sébastien Robeet    Gérald Scheepmans Philippe Samek    Félipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	<b>Graphisme et mise en page :</b> Linda Léonard
		<b>Illustrations :</b> Serge Dehaes, Milou Debatty

# GUÉRIR PAR MA(G)GIE?

Le nombre de maladies de longue durée en Belgique a atteint un record l'an passé : près de 400.000 personnes, soit 20.000 de plus en un an. Une augmentation de 70% en dix ans ! De tels chiffres devraient inquiéter le gouvernement, et en premier lieu la médiatique ministre de la Santé. Et de fait, Maggie De Block annonce des mesures, mais nous nous demandons ici si son remède n'est pas pire que le mal.

Ne devrait-on pas commencer par se demander d'où vient cette augmentation inquiétante ? Est-ce normal que plus d'un Belge sur 20 en âge de travailler soit en maladie de longue durée ? Nous pensons qu'il y a 3 causes importantes sur lesquelles le gouvernement devrait agir. D'une part l'environnement : la qualité de l'air dans les villes, pour prendre un seul exemple, est une cause avérée de graves problèmes de santé. Deuxièmement, les conditions de travail : le stress excessif est devenu une norme dans la majorité des entreprises ; on estime qu'il est à la source de près d'un tiers des maladies de longue durée. Et enfin, les règles du marché de l'emploi : le crédit-temps et la prépension, par exemple, étaient des ressources importantes pour lever le pied quand l'âge et la santé ne permettaient plus de tenir le coup.

Or le premier constat qui nous scandalise est que, sur ces leviers de prévention, le gouvernement fait tout le contraire de ce dont les travailleurs ont besoin. Les actions pour l'environnement sont à l'arrêt. La loi Peeters va rendre le travail encore plus infaisable, avec l'hyper-flexibilité des horaires et la pression à travailler plus. Et ce gouvernement Michel a signé l'arrêt de mort des prépensions (RCC) et des crédit-temps sans motif : vouloir faire une pause ou passer à 4/5 « juste » parce qu'on ne tient plus le coup est désormais interdit.

Faute de vouloir faire de la prévention, quel est le traitement précis prescrit par le Docteur De Block ? Il tient en un mot : **sanctions**. Alors que patrons et syndicats avaient conclu un accord pour aider les malades de longue durée à revenir au travail (progressivement, s'il le faut), la ministre impose ses pilules amères : une amende de 5% de l'indemnité pour un formulaire non rempli, et 10% pour un rendez-vous manqué. Cette approche nous scandalise. D'abord parce que le retour au travail est une question délicate : pour le travailleur (se morfondre et déprimer n'est pas un projet de vie... mais reprendre trop vite un boulot dur et stressant peut être une grave erreur) comme pour l'employeur... et pour les collègues. C'est pourquoi nous avons, avec les patrons, imaginé des parcours de retour au travail qui tiennent compte des intérêts du malade, de l'entreprise, et de la santé publique. Nous avons exclu de ces parcours les sanctions financières. D'abord parce que les gens ne choisissent pas de tomber malade ou en burn-out. Ensuite parce que la menace de couper dans les allocations d'invalidité ne peut être qu'une source de stress, de maladie en plus, ou de retour précipité au travail, en dépit des avis médicaux.

En imposant quand même des sanctions, avec le but avoué de faire des économies supplémentaires dans la Santé, ce gouvernement Michel démontre trois choses : son mépris pour la concertation sociale, son alignement perpétuel derrière les intérêts des entreprises (qui, curieusement, ne sont jamais mises en cause face à cette épidémie), et son mépris total pour la souffrance de celles et ceux qui travaillent... ou qui voudraient travailler.

Quant à nous, nous allons accompagner les malades confrontés à cette nouvelle « police de la guérison » ; nous allons expliquer les causes de cette épidémie, pour empêcher qu'on oppose les « bons travailleurs » aux « fainéants malades » ; et nous continuerons à résister à ce gouvernement MR-NVA qui nous enfonce chaque jour davantage dans l'impasse néolibérale.

*Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général.*

