

Le droit de l'employé

Actualité

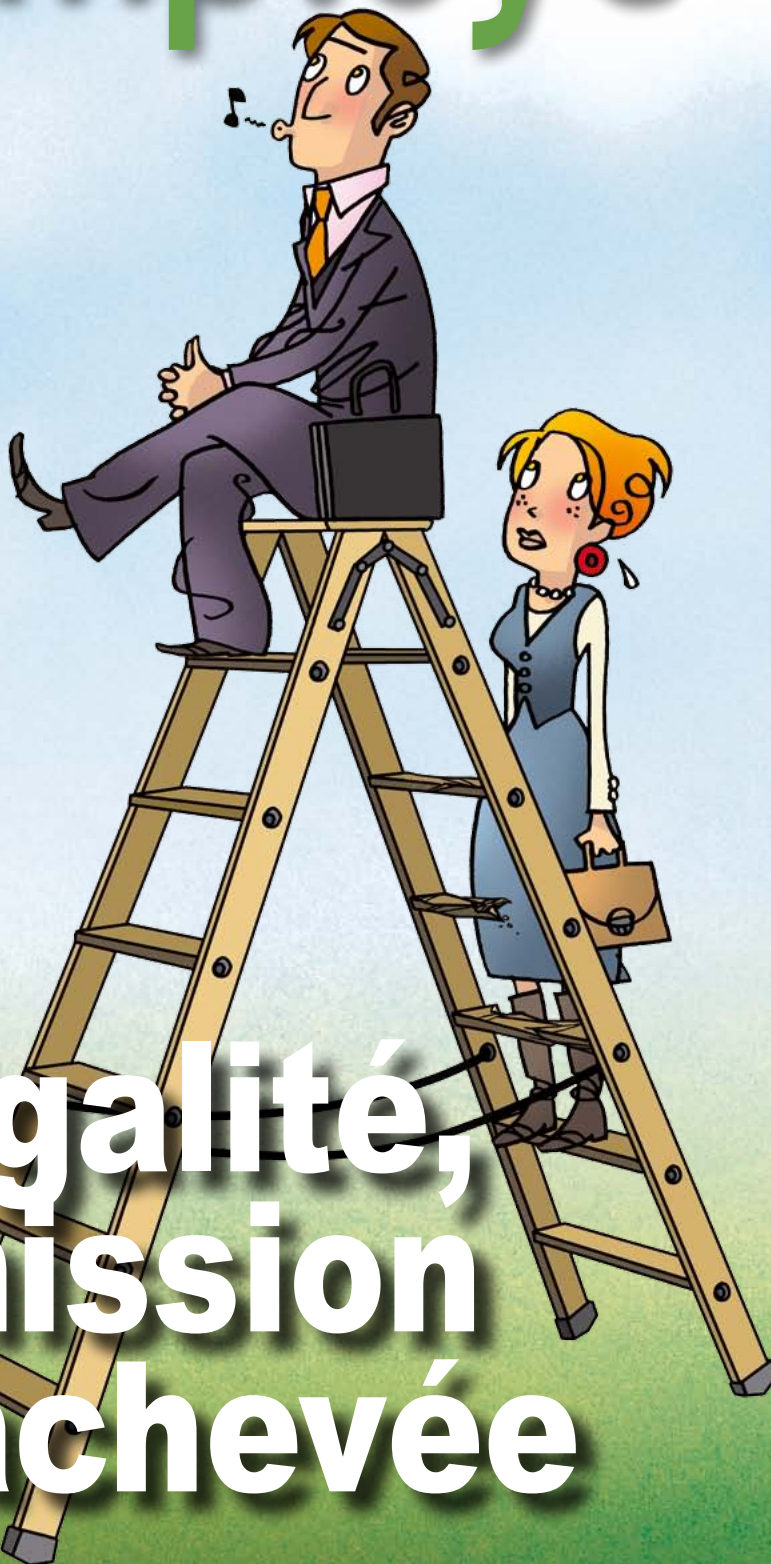
La CNE jette toutes ses forces dans la bataille

Chronique juridique

L'employeur peut-il imposer un déménagement ?

Ça se joue en Europe

L'Europe et la Belgique n'ont jamais été aussi proches... du gouffre ?



Egalité, mission inachevée

www.cne-gnc.be

MARS 2013 n°3

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

CNE

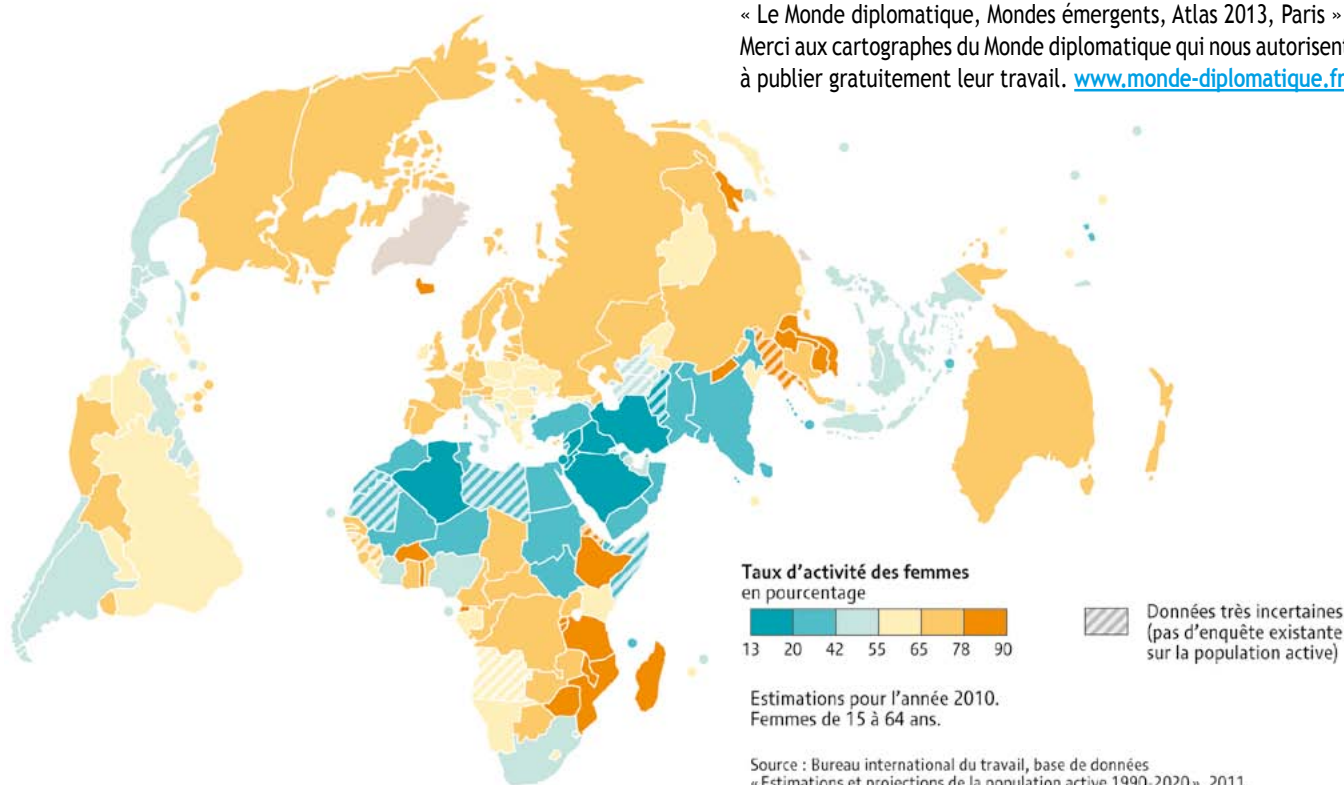
L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

Toujours plus de femmes actives

Chez nous, mars est le mois de l'égalité salariale. L'occasion de jeter un regard sur l'activité des femmes dans le monde. Celles-ci sont de plus en plus nombreuses à avoir une vie professionnelle.

« Le Monde diplomatique, Mondes émergents, Atlas 2013, Paris »
Merci aux cartographes du Monde diplomatique qui nous autorisent à publier gratuitement leur travail. www.monde-diplomatique.fr



Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique

Changement de lieu de travail : l'employeur peut-il imposer un déménagement ?

6 Actualité

La CNE jette toutes ses forces dans la bataille

7 Industrie

Caterpillar : l'occasion de redémarrer la machine RTT

8 Travailleurs sans emploi

Exclusion programmée pour 87.000 jeunes en allocations d'insertion

9 Non Marchand

La mouche tsé-tsé fait des ravages

10 Commerce

Réduire le temps de travail pour augmenter les salaires

11 CPNAE

Faux indépendants, vrai problème

12 Action femmes

Egalité, mission inachevée

13 Ça se joue en Europe

L'Europe et la Belgique n'ont jamais été aussi proches... du gouffre ?

14 Vert le social

La réforme énergétique de Nollet : Une vraie bonne idée

15 Services : L'index de mars - Infos services

16 Editorial

Harmonisation des statuts ouvriers - employés : impayable !

Ça, je peux le faire !

Donner du temps pour le commerce équitable



Oxfam-Magasins du monde cherche des bénévoles, pour s'investir dans un magasin de commerce équitable ou de vêtements de seconde main. Mais aussi pour participer à des actions et des activités extérieures, comme au sein de votre commune ou sur votre lieu de travail. Intéressé-e ? Rendez-vous sur www.omdm.be pour plus d'info !

Les mails professionnels sont privés

C'est un revirement de jurisprudence : la Cour de travail de Bruxelles a estimé que RTL Belgium n'avait pas le droit de licencier l'un de ses employés sur base de mails privés, lus dans sa boîte professionnelle.

Cette décision réaffirme le droit des travailleurs à leur vie privée, même au bureau.



Vous êtes cadre ?

Répondez à l'enquête sur le temps et la charge de travail

La « confiance » et les responsabilités accordées aux cadres les obligent-elles à prêter des heures sans limite ? Les nouvelles technologies qui leur sont fournies impliquent-elles qu'ils doivent se tenir à la disposition de leur employeur 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 ? Et de rester joignables n'importe où, y compris sur le sable fin des vacances ou les pistes de ski ? Le Groupement national des cadres de la CNE (GNC) lance une nouvelle enquête auprès de ses affiliés, sur le temps et la charge de travail des cadres. Pour donner votre avis, trois possibilités : sur le site www.cne-gnc.be, par mail adressé à saida.yamani@acv-cscs.be ou par courrier postal adressé à Lahoucine Tazribine, CNE-BXL, rue Pléinckx 19 à 1000 Bruxelles. Toutes les réponses seront traitées confidentiellement.

Semaine sociale du MOC : Égaux et différents

Notre pays se caractérise de plus en plus par sa diversité culturelle. Est-ce grave ? Peut-être pas. Peut-être même est-ce une chance... Mais tout n'est pas simple pour autant. On ressent des tensions. On vit des discriminations. On déplore des injustices. La 91ème semaine sociale du MOC prend le risque d'envisager la question multiple de la diversité sous l'angle de la justice sociale. Rendez-vous les 11 et 12 avril 2013 au CEME de Charleroi ! Plus d'info sur www.moc.be.



Nouveau :

le service de médiation de la CSC

La CSC est une organisation qui compte 1,7 millions d'affiliés et 3.700 collaborateurs. Le travail qu'elle fournit et les services qu'elle offre à ses affiliés sont de qualité. Il se peut toutefois que des affiliés aient encore des questions, des remarques ou des réclamations à propos des services ou du fonctionnement de la CSC. Celle-ci prend leurs plaintes très au sérieux. C'est pourquoi elle a mis en place un service de médiation chargé d'examiner toutes les questions, remarques et réclamations des affiliés, et de rechercher des solutions adéquates, avec l'objectif d'améliorer encore les services de la CSC et leur fonctionnement. Besoin d'y recourir ? Vous pouvez le faire via le site www.csc-en-ligne.be, en envoyant un mail à l'adresse service.mediation@acv-csc.be ou en téléphonant au 02/246.36.16.



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck

52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • Tony Demonté • Yves Hellendorff • Etienne Lebeau
• Martine le Garroy • Jean-Benoît Maisin • Irène Pêtre • Pedro Rodriguez • Felipe Van Keirsbilck • Martin Willems

Couverture : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

Changement de lieu de travail

L'employeur peut-il imposer un déménagement ?

Un employeur peut-il, sans prendre en compte l'avis du travailleur, changer le lieu de travail ? Peut-il déplacer les bureaux de l'entreprise à l'autre bout de la ville, voire transférer le siège d'activité dans une autre ville du pays ? Il n'est pas rare que les travailleurs soient confrontés à ce genre de questions. Dans ces hypothèses, souvent, les employeurs tentent de passer en force. Pourtant, le droit ne leur donne pas raison.

Certains éléments de la relation de travail sont essentiels, c'est-à-dire qu'ils ont une influence très importante sur les conditions de travail. Parce que ces éléments sont de première importance, le droit dit que l'employeur ne peut les modifier à sa guise. De manière plus précise, il est interdit pour l'employeur de 1) modifier 2) un élément essentiel 3) de manière importante, sans l'accord du travailleur. A contrario, un employeur peut modifier un élément essentiel de manière importante avec l'accord du travailleur. Il peut également modifier un élément essentiel, sans l'accord du travailleur, s'il s'agit d'une modification mineure.

Le lieu de travail figure parmi les éléments essentiels, tout comme principalement la rémunération, la fonction et l'horaire. Dans certaines situations, d'autres éléments viendront s'ajouter à cette liste. Il s'agit fondamentalement d'une appréciation au cas par cas.

Interdiction de modifier de manière importante le lieu de travail

En aucun cas, l'employeur ne peut modifier de manière importante le lieu de travail sans l'accord du travailleur.

Pourtant, dans de nombreux contrats de travail, on constate la présence de clauses « de mobilité ». Certaines stipulent carrément que l'employeur peut modifier unilatéralement le lieu de travail. D'autres, plus subtilement, précisent que le lieu de travail n'est

pas considéré comme un élément essentiel du contrat. Ou encore que, dans certaines circonstances, le lieu de travail n'est plus considéré comme un élément essentiel. La logique de l'employeur est alors la suivante : si le lieu de travail n'est pas un élément essentiel, il pourra le modifier sans demander l'avis du travailleur. On a ainsi pu lire ceci dans certains contrats : « Les parties sont d'accord de reconnaître que le transfert du siège de l'exploitation ou du lieu de travail de l'employé dans un autre endroit ne peut être considéré comme étant une modification profonde des conditions de travail ».

Ce genre de clause est contraire au droit du travail et donc nulle. En effet, la Cour de cassation a estimé que les clauses qui déterminent les circonstances dans lesquelles le lieu de travail n'est plus considéré comme un élément essentiel du contrat sont contraires aux articles 6 et 25 de la loi sur le contrat de travail (Cass., 14 octobre 1991). Autrement dit, même si une telle clause existe dans le contrat de travail, un employeur ne peut pas apporter de modification importante au lieu de travail sans l'accord du travailleur.

Par contre, l'employeur peut, sans l'accord du travailleur, modifier de manière mineure le lieu de travail. Pour évaluer le caractère important de la modification, il faut prendre en compte tous les éléments de la situation. Par exemple, un juge a décidé que le déplacement du lieu de travail de Bruxelles à Gand, compte tenu du fait que le temps de trajet était considéré comme du temps

de travail et que les frais étaient intégralement pris à la charge de l'employeur, ne correspondait pas à une modification importante. Dans le même ordre d'idée, un autre juge a considéré que le déplacement du lieu de travail dans une même ville ne correspondait pas non plus à une modification importante. A l'inverse, le transfert d'un comptable de Bruxelles vers l'agglomération liégeoise, avec pour conséquence un déplacement journalier de plus de 200 km et de plus de 4 heures, a été considéré comme une modification majeure interdite. Et ce, malgré l'indemnité forfaitaire offerte par l'employeur et malgré le fait que les déplacements soient considérés comme du temps de travail.

Et si l'employeur force le droit ?

Le droit considère que le fait qu'un employeur modifie de manière unilatérale et de manière importante un élément du contrat signifie, finalement, que cet employeur ne veut plus travailler avec le travailleur concerné. L'employeur a agi comme s'il avait voulu licencier le travailleur. C'est la théorie de l'acte équipollent à rupture. Dans cette hypothèse, le travailleur adressera une mise en demeure à son employeur l'enjoignant de maintenir son lieu de travail initial. Un délai court lui sera accordé pour exécuter cette obligation légale ; à défaut pour l'employeur de faire droit à la demande légitime du travailleur, celui-ci peut arrêter de travailler et réclamer des indemnités de licenciement.

Comptons que l'employeur n'acceptera pas de payer volontairement les indemnités de licenciement. Dans un nombre important de cas, il va donc falloir passer par un juge pour obliger l'employeur à payer. Ce genre de procédure a deux inconvénients majeurs. D'abord, elle est longue. Autrement dit, le sort du travailleur ne sera pas scellé avant plusieurs années. En attendant le jugement, le travailleur et les personnes dont il a la charge doivent ainsi pouvoir compter sur



L'employeur ne peut pas modifier le lieu de travail à sa guise. Mais la procédure pour contester un déménagement est délicate.

iStock

d'autres ressources. Ensuite, l'issue de la procédure est incertaine, car le juge devra estimer si la modification dont il est question est importante ou non. Cette question se règle au cas par cas et la réponse est primordiale : elle détermine si le travailleur bénéficiera d'indemnités de licenciement ou si, au contraire, il devra lui-même en payer.

Aucune certitude de bénéficier du chômage

Pendant la procédure et avant un éventuel paiement d'indemnités compensatoires de préavis de licenciement, le travailleur va en toute logique se tourner vers l'assurance-chômage pour obtenir un revenu régulier. De ce côté, il ne sera malheureusement pas assuré de bénéficier d'allocations.

En effet, l'assurance-chômage ne verse un revenu de remplacement que dans des hypothèses bien précises. Il s'agit, principalement, de l'hypothèse dans laquelle un travailleur perd son emploi à la suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Or, sur ce point, jusqu'à ce que le juge ne rende sa décision, aucune certitude n'existe. L'Office national de l'emploi (ONEm) appréciera si le travailleur a eu raison de considérer comme rupture du contrat l'attitude de l'employeur, auquel cas le constat de rupture du contrat aux torts et griefs de ce dernier sera accepté. Le travailleur percevra alors normalement ses allocations de chômage, sous la réserve de rembourser les allocations perçues pendant la durée théorique du préavis à couvrir par l'indemnité de rupture. Dans le cas contraire, l'ONEm pourra estimer que le travailleur est responsable de la

rupture du contrat et n'a donc pas perdu son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté. L'ONEm lui refusera donc peut-être purement et simplement de donner suite à sa demande d'allocation de chômage, n'étant « admissible », ou lui appliquera une sanction de suspension du bénéfice des allocations de chômage pendant une période de 4 à 52 semaines. Le travailleur peut former un recours contre la décision de l'ONEm devant le Tribunal du travail.

Malgré tout, il existe une autre possibilité de bénéficier des allocations de chômage. En effet, lorsqu'un travailleur quitte un emploi qui n'est pas considéré convenable, l'ONEm paie des indemnités de chômage. C'est donc autour de la définition de l'emploi convenable qu'il faudra se pencher avant de prendre la décision d'arrêter le travail à la suite d'une modification importante imposée par l'employeur. La réglementation du chômage prévoit une définition de l'emploi convenable, rendue plus stricte par l'accord gouvernemental de décembre 2011.

Concernant le lieu de travail, un emploi est toujours convenable s'il se trouve à moins de 60 km du domicile. À partir de 60 km, un emploi ne sera pas considéré comme convenable s'il implique de devoir s'absenter de la maison pendant plus de 12 heures par jour ou un temps de trajet total de plus de 4 heures. Ces durées de 12 heures d'absence et de 4 heures de trajet sont calculées en fonction des moyens de transport que le travailleur peut utiliser. Selon les cas, les trajets seront donc calculés en voiture ou en transports en commun.

Par ailleurs, l'absence de 12 heures par jour ou la durée totale de 4 heures de trajet peut éventuellement être raccourcie en fonction de l'âge ou de l'état de santé du travailleur. Le fait de traverser des zones dangereuses peut également influencer la décision de l'ONEm.

Au bout du compte, ce n'est que si les critères de distance et de temps de parcours sont dépassés que l'ONEm acceptera de payer des allocations de chômage. Arrêter de travailler sur base de la théorie de l'acte équipollent à rupture requiert donc de ne pas agir à la légère, mais de réfléchir mûrement son action. Sans pour autant prendre tout son temps car, si le travailleur continue les prestations de travail pendant un certain délai, le juge en déduira peut-être que le travailleur a accepté les nouvelles conditions de travail ! Or, si le travailleur a exprimé - d'une manière ou d'une autre - son consentement aux nouvelles conditions de travail, la condition de la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel ne sera pas rencontrée.

En conclusion, le droit du travail protège bel et bien le travailleur contre un employeur qui voudrait modifier unilatéralement le lieu de travail. Mais des éléments connexes tels que la longueur de la procédure judiciaire ou les critères de la réglementation chômage réduisent l'efficacité de cette protection. Dans les faits, ce sera souvent une procédure de concertation entre l'employeur et les travailleurs concernés via la délégation syndicale qui aboutira aux meilleurs résultats.

Jean-Benoît Maisin

La CNE jette toutes ses forces dans la bataille



Après le succès de la manifestation nationale du 21 février, le gouvernement a avalisé quelques accords conclus par le Groupe des dix. Mais rien concernant les quatre priorités de la CNE : une bonne protection contre le licenciement, la liberté de négocier les salaires, le refus de l'austérité et la taxe sur les grosses fortunes. Pas de place pour le découragement, nous ne lâchons rien !

Préavis : qui casse paie !

Depuis 2 semaines à peu près, patrons, syndicats et gouvernement se retrouvent pour lancer les négociations sur l'harmonisation des statuts ouvrier-employé. Le groupe tripartite est composé de 14 personnes : 3 représentants des employeurs, 3 représentants des travailleurs, ainsi que le président du Groupe des dix et 7 représentants du gouvernement (1 par parti + la ministre de l'Emploi). Le Premier ministre préside les discussions. Objectif : un accord sur les grandes lignes et une proposition faite au gouvernement pour le 31 mars au plus tard. Autrement dit, les délais sont ultra serrés ! Avec le risque de repartir, pour gagner du temps, de la note Windey présentée lors de l'AIP 2011-2012. Que proposait cette note ? Un préavis en 3 morceaux : une partie à pres- ter (avec salaire normal) de maximum une semaine par année d'ancienneté, une partie non prestée et payée par l'employeur de maximum une semaine par année d'ancienneté, et une partie payée par l'ONEm, à hauteur de 1666 euros. Bref : « un mini-préavis subventionné », qui perd toute sa valeur de protection contre le licenciement puisque l'employeur ne paie presque plus rien. Cette proposition, nous l'avions vigoureusement refusée en 2011. Si elle ressort, nous mettrons encore plus de cœur à la bataille. On ne le répètera jamais assez : un bon préavis est la meilleure protection contre le licenciement, particulièrement dans les entreprises sans délégation syndicale !

Bloquer les profits, pas les salaires

Alors que les trois confédérations syndicales avaient placé le gel des salaires tout en haut de leur colère lors de la grande manifestation nationale, le gouvernement a confirmé la norme de croissance zéro : pas de négociation salariale en dehors de l'index et des augmentations barémiques. N'y aurait-il plus de richesses à partager ? Dans ce cas, pourquoi le gouvernement ne prend-il aucune mesure concernant les autres groupes de revenus, comme le permet la loi de 1996 sur la compétitivité ? C'est inacceptable ! Nous exigeons de pouvoir négocier collectivement de meilleures conditions de travail et de rémunérations dans tous les secteurs et/ou entreprises qui font du bénéfice ou qui distribuent le moindre cent de dividende, de stock-options, de rémunérations au mérite, etc.

Refuser la dictature de l'austérité européenne en Belgique

Il est désormais de bon ton, dans les rangs politiques, de relativiser l'efficacité de l'austérité. Difficile de s'obstiner en effet, lorsque même les économistes du FMI admettent que couper dans les dépenses publiques, les salaires et les prestations so-

ciales ne relance pas l'économie et accroît la dette publique. Mais aujourd'hui les discours ne sont plus suffisants : nous avons besoin de gestes forts. Il faut revoir la trajectoire budgétaire en Belgique de façon à ne pas étouffer l'économie et appauvrir les travailleurs et les allocataires sociaux. Voter contre le Pacte budgétaire, bientôt soumis aux parlementaires des 7 assemblées belges, est un geste fort. Indispensable, si nous voulons échapper aux cures d'austérité à perpétuité que la Commission européenne tente de nous imposer. La Belgique n'a rien à gagner dans ce traité européen, et tout à perdre. Nous scrutons le choix de chaque parlementaire : celui qui votera pour ce traité sera tenu responsable, publiquement, de tous les dégâts sociaux qui en découleront. Pour en savoir plus, lisez en page 13.

Taxer les grosses fortunes

Ce 6 mars, d'autres négociations difficiles se sont ouvertes : la quête de 3 milliards d'euros supplémentaires, pour ajuster le budget de l'Etat. Comme il semble difficile de réduire encore les dépenses, quoi qu'en dise le MR, il faudra inévitablement augmenter les recettes. Le débat sur la fiscalité repasse donc au premier plan. C'est le moment qu'a choisi la CSC pour lancer sa campagne en faveur de l'impôt sur la fortune, voulue par 75% des Belges. De l'argent, il y en a. Il suffit d'aller le chercher là où il se trouve. Attention aux propositions « séduisantes » du MR prônant un fonctionnement de l'Etat plus efficace et moins coûteux. Dans la bouche des libéraux du MR, nous savons que cela signifie moins d'infirmières, moins d'enseignants, moins de garderies d'enfants, moins d'intervention dans les maisons de repos et de soins, moins de pompiers, moins de justice... Bref, moins de bien-être.

Julie Coumont

Une grève générale fin avril ?

Face à ces enjeux cruciaux pour l'avenir des travailleurs et citoyens, notre préavis d'actions est prolongé jusqu'en fin avril, et désormais porté par un large front commun. Plus d'infos dans l'édition en page 16.

Caterpillar : l'occasion de redémarrer la machine RTT

Nous produisons de plus en plus vite, c'est inévitable. Deux solutions s'offrent donc à nous : faire tourner la même usine avec 6 personnes sur 10 et en envoyer 4 au chômage. Ou maintenir les 10 personnes dans l'entreprise, en partageant le travail disponible.

Après Ford et Arcelor Mittal, une nouvelle bombe sociale a explosé, cette fois chez Caterpillar : 1400 emplois supprimés, 190 contrats à durée déterminée non reconduits et des centaines de sous-traitants dans le désarroi. La direction présente cette restructuration comme un « plan industriel », indispensable pour le maintien de l'activité sur le site de Gosselies. Chantage éhonté ? Fermeture programmée ? L'intention de la direction de faire tourner la même usine avec 6 personnes sur 10 suscite toutes les suspicions. Pourtant, même sans la crise et ses difficultés, le monde du travail est amené à s'adapter. C'est une réalité : nous mettons de moins en moins de temps pour produire. Il n'y a donc qu'une solution pour éviter le chômage structurel : la réduction collective du temps de travail.

Une revendication abandonnée

Le pacte productiviste, issu du grand consensus patrons-syndicats d'après-guerre, est bloqué depuis le début des années 80. Il prévoyait un juste partage des richesses générées par les gains de productivité. Ce partage se caractérisait principalement par l'augmentation du salaire horaire : on travaillait de moins en moins, tout en gagnant tantôt autant, tantôt plus.

Depuis lors, la part des salaires dans la production de richesses (PIB) n'a pas cessé de diminuer. Et la croissance ayant grand besoin de consommation, les miettes laissées au monde ouvrier se sont concentrées sur les augmentations de salaires, en ne laissant aucune marge pour continuer à réduire le temps de travail. Dans les faits, ne pas continuer de réduire le temps de travail a gonflé le trop plein de main-d'œuvre puisqu'il

fallait de moins en moins de temps pour fabriquer les choses et rendre les services. C'est ainsi que cette stagnation du temps de travail a fortement contribué à créer un chômage structurel, qui ne cesse de grandir depuis lors.

Certes, le chômage connaît de multiples portes d'entrée (diminution des investissements publics, concurrence des pays à bas salaire, mobilité de plus en plus grande des biens et des services, mondialisation de l'économie, etc.). Il n'en reste pas moins que la source principale du chômage en Europe occidentale provient de l'augmentation de la productivité à temps de travail égal. A ce type de chômage-là, il n'y a qu'une réponse cohérente : répartir le travail disponible. En effet, puisqu'il faut moins de temps pour fabriquer les choses ou rendre les services, il faut permettre à plus de gens de les fabriquer en y consacrant de moins en moins de temps ; cela tout en leur gardant des salaires suffisants pour consommer les biens et services produits.

Utopie de soixante-huitard ?

Même si la croissance reste une composante importante, plus personne aujourd'hui ne croit qu'elle va tout résoudre. Personne ne peut imaginer que nous pourrions concurrencer les coûts salariaux des pays émergents. Personne n'ignore que trop concurrencer les

pays voisins fait exploser le taux de pauvreté et a comme effet, dans le meilleur des cas, d'exporter le chômage, comme le fait l'Allemagne. Il est donc grand temps de reprendre le chemin de la réduction collective du temps de travail. Si nous le choisissons, nous pourrions rêver à un avenir meilleur ; meilleur pour ceux qui aujourd'hui crèvent de trop travailler et meilleur pour ceux qui aujourd'hui crèvent de travailler trop peu ou pas du tout. Il n'y a là rien d'impossible, et nul besoin d'un retour au communisme de l'ex-union soviétique. Il suffirait de recommencer à partager les richesses, même aussi inégalement qu'on le faisait dans les années 70. Nous sommes dans le champ simple de la décision politique.

Sauver les emplois de Caterpillar est déjà possible

Certes, dans l'immédiat, ce n'est pas en repensant globalement la répartition du temps de travail qu'on sauvera les emplois de Caterpillar. Ce n'est pas un problème : il est déjà possible d'éviter ces licenciements tout en préservant les objectifs de l'entreprise. Les outils légaux et fiscaux existants le permettent. L'équa-

tion est donc simple : soit les acteurs sont suffisamment volontaristes et créatifs pour imaginer des formules de partage du travail attrayantes pour les travailleurs et pour l'entreprise ; et on pourra sauver des centaines d'emplois. Soit on fait comme d'habitude : tout le monde s'indigne et pleure sur le sort des futurs chômeurs et ensuite chacun reprend ses occupations, en attendant le drame social suivant.

Tony Demonté

Puisqu'il faut moins de temps pour fabriquer les choses ou rendre les services, il faut permettre à plus de gens de les fabriquer en y consacrant de moins en moins de temps ; cela tout en leur gardant des salaires suffisants pour consommer les biens et services produits.

Exclusion programmée pour 87.000 jeunes en allocations d'insertion

87.000 jeunes seront bientôt exclus des allocations d'insertion. Le gouvernement poursuit sa politique d'austérité : s'attaquer aux chômeurs plutôt qu'au chômage.



Trouver un emploi dès la sortie des études est de moins en moins garanti. Pour permettre aux jeunes demandeurs d'emploi d'être financièrement autonomes, notre assurance-chômage avait prévu un système plutôt unique : leur octroyer des allocations s'ils n'ont pas trouvé un emploi après une période déterminée, appelée stage d'attente. Depuis avril 2012, le stage d'attente est devenu un stage d'insertion. La période sans allocation est allongée et les contrôles renforcés, avec des entretiens tous les 6 mois et de lourdes sanctions en cas d'évaluation négative.

Visiblement, les jeunes chômeurs ne sont pas encore assez sanctionnés. Le gouvernement a décidé de durcir encore un peu plus le système, dès mars 2013. Environ 47.000 demandeurs d'emploi en allocation d'insertion risquent ainsi d'être bientôt effacés de la carte. En effet, une nouvelle mesure prévoit la suppression des allocations de chômage pour au moins 6 mois, dès le premier entretien négatif. Or, le dernier rapport d'activités de l'ONEm précise que le taux d'entretiens négatifs au premier rendez-vous est de 47% en 2012. Et que 94.172 demandeurs d'emploi en allocations d'insertion rentrent dès à présent dans cette nouvelle procédure. A cette perspective d'hécatombe sociale, il faut ajouter l'exclusion de 40.000 demandeurs d'emploi via la limitation des allocations d'insertion à partir du 1er janvier 2015. Selon nos estimations, ces exclusions concerneront 42.000 Wallons et 14.000 Bruxellois. Il faut

encore ajouter, pour être complet, les exclusions liées à la « disponibilité passive » et celles liées au projet d'évaluation durant le stage d'insertion.

L'activation évalue les « chômeurs », mais qui évalue l'activation ?

Le rapport de l'ONEm comporte beaucoup de chiffres, mais pas toujours pertinents. Par exemple, on apprend que 824.148 demandeurs d'emploi ont été vus en entretien. C'est effectivement beaucoup. Mais qu'est-ce que cela a apporté au niveau d'une sortie positive vers l'emploi ? En quoi ces 824.148 entretiens mesurent-ils l'efficacité des aides à l'emploi et identifient les obstacles rencontrés dans cette remise à l'emploi tant désirée de tous ?

Un rapport qui oublie les premiers concernés (sauf en tant que statistiques)

Dans le rapport de l'ONEm, on ne trouve pas trace des problèmes identifiés par les acteurs de terrain de notre organisation : le manque d'empathie et le manque d'emplois adaptés, par exemple. La ministre de l'Emploi Monica De Coninck dit vouloir avant tout que les demandeurs d'emploi « s'émancipent et prennent du pouvoir sur leur vie ». Il serait dès lors opportun de les considérer comme des acteurs plutôt que comme des suspects. Les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) proposent que l'activation soit évaluée par et avec les premiers concernés : les demandeurs d'emploi qui ont fait l'objet de ces 824.148 entretiens.

Quelle est l'influence réelle de l'activation, des exclusions sur le chômage ? Le rapport de l'ONEm affirme que l'activation a une influence positive sur le taux de chômage. Si

on se limite aux chiffres, c'est exact : plus de 100.000 suspensions/sanctions/exclusions ont été cumulées sur la disponibilité active depuis son lancement d'une part et, rien que pour 2012, les flux d'information entre le Forem-Actiris-Vdab révèlent 29.051 sanctions dont 19.799 radiations. Mais que deviennent ces personnes qui sortent des statistiques ? L'ONEm a-t-il un objectif de transfert vers le CPAS ou de promotion du travail non-déclaré. Le transfert vers le CPAS, le travail au noir, la solidarité familiale... voilà les vrais résultats du système d'activation.

Un rapport d'activités qui passe à côté des vrais enjeux

N'est-il pas indécemment, alors que les pertes d'emplois dramatiques et massives s'accumulent, de devoir rappeler que c'est l'emploi qui est indisponible, pas les demandeurs d'emploi ? Faut-il sans cesse rappeler qu'il y a une offre d'emploi du Forem ou d'Actiris pour 30 à 50 demandeurs d'emploi selon les régions ?

Au lieu d'évaluer correctement le système d'activation, le gouvernement décide de le durcir encore, en ignorant la crise. Et en contradiction totale avec la réduction des opportunités d'emploi décidée par le même gouvernement : mesures de crédit-temps, prépension, heures supplémentaires, non remplacement dans la fonction publique, effets d'aubaine maintenus dans les aides à l'emploi... Un comble ! Les TSE demandent un moratoire sur la dégressivité accrue et sur la limitation des allocations d'insertion pour les 216.149 demandeurs d'emploi situés entre le deuxième et le sixième cycle de la disponibilité. Ces 216.149 sont la preuve vivante que c'est l'emploi qui est indisponible, pas les demandeurs d'emploi. C'est sur base de ces constats qu'il faut faire un audit du modèle.

Pedro Rodriguez

Rejoignez les Travailleurs sans emploi de la CSC : plus d'info auprès de pedro.rodriguez@acv-csc.be

Prix de l'immobilisme 2013 décerné... aux fédérations patronales des Soins de santé !

La mouche tsé-tsé fait des ravages

Mardi 22 janvier, 12H00 : un autobus débarque une centaine de militants de la CNE devant les locaux de la fédération patronale des hôpitaux et maisons de repos (FIH). Rapidement, ils s'engouffrent dans les locaux, envahissent les bureaux et... offrent un bol de soupe verte au personnel ébahi !

Mardi 19 février, 13H30 : un cortège de plusieurs centaines de militants de la CNE se rassemble devant le siège de la fédération patronale « socialiste » des Soins de santé (Santhea) et présente quelques scènes. Certains distribuent le prospectus d'une agence de voyage, proposant des séjours en semaine, adaptés au personnel de soins qui peut ainsi rester disponible le week-end pour l'employeur. A côté, des soignants visiblement âgés et mal en point se font aider par les malades eux-mêmes. Et un peu plus loin, des soignants sans emploi envoyés par l'ONEm font la file vers une maison de repos, dans laquelle deux personnes âgées attendent vainement le personnel soignant surchargé qui n'arrive pas à suivre. On a besoin de personnel supplémentaire ! Mais les représentants de Santhea empêchent les demandeurs d'emploi de se rendre à la maison de repos !

Quelle mouche a donc piqué le Non Marchand ?

La mouche tsé-tsé, qui a inoculé le virus d'immobilisme aux fédérations patronales des secteurs de la santé. Car cela fait maintenant des mois que tous les dossiers sont bloqués !

Après de nombreuses mobilisations, les organisations syndicales avaient obtenu 50 millions d'euros pour un Accord Social 2013. De quoi créer 800 emplois dans le secteur des Maisons de repos, notamment. Tout en supprimant une discrimination salariale que subissent certains aides soignants. Nous avions également demandé, avec les ministres compétents, que le personnel puisse être en congé le week-end avant et après ses deux semaines de congé, lors des vacances annuelles d'été. Les fédérations patronales ont largement refusé de signer cet Accord Social... alors que les mesures étaient totalement financées !

Elles bloquent donc le processus de décision en ce qui concerne la répartition des emplois, parce qu'elles veulent « ennuyer la ministre Onkelinx » qui exécute un Accord Social qu'elles n'ont pas signé. Irresponsable !

Elles refusent également de signer la convention collective (CCT) qui prévoit de généraliser le bon barème aux aides soignants. Intolérable !

En ce qui concerne les vacances annuelles, les patrons ont considéré qu'il n'était pas possible de garantir trois week-ends de congé d'affilée. Tout le monde sait pourtant que les locations se font la plupart du temps du samedi au samedi. Maman infirmière rejoindra donc sa famille le lundi. Honteux ! A côté de ces dossiers, des centaines de contrats CDD qui se terminaient en décembre pourraient être transformés en CDI. Malgré les demandes insistantes de la CNE, il n'a pas été possible de garantir aux institutions

un financement continu de ces emplois. De nombreux travailleurs ont donc terminé leur contrat. En mars, sans doute que l'on communiquera aux institutions qu'ils auraient pu garder ces travailleurs. Scandaleux !

Ne parlons pas ici de la fameuse « grand messe » que constitue la Commission paritaire 330. Les ordres du jour se suivent et se ressemblent. Une litanie sans cesse répétée par le banc patronal : « nous n'avons pas de mandat pour discuter », « nous n'avons pas de mandat pour signer »... Toute initiative reste sans réponse. C'est le cas pour les CCT sur la prépension, sur la formation, sur les groupes à risque, sur la délégation syndicale... Soporifique !

Il faut dire que ces fédérations patronales sont occupées, très occupées, à se battre entre elles. Et à faire de la politique. Parce qu'une fédération comme Zorgnet Vlaanderen (de loin la plus grande fédération du secteur), met de plus en plus les intérêts flamands en avant, contaminée par l'idéologie de la NV-a. Réfléchir à des soins de santé accessibles, de qualité, avec des conditions de travail qui permettent à nouveau de rendre les professions du secteur attractives, c'est trop fatigant. « Laissez-nous dormir... », semblent nous répondre les employeurs. Attention, ce que nous vous assurons, mesdames et messieurs les patrons, ce ne sont pas de doux rêves...

Yves Hellendorff

La CNE continue son tour des fédérations patronales : après la FIH (hôpitaux), les militants interpellent Santhea (maisons de repos).



Réduire le temps de travail pour augmenter les salaires

Le gouvernement impose le blocage des salaires ? Qu'à cela ne tienne, les délégués CNE du Commerce ont plus d'une idée dans leur caddie.

Le 21 février dernier, 40.000 personnes ont protesté, notamment contre le blocage des salaires. Cette mobilisation a été saluée et interprétée comme un signal clair. Ce qui n'a pas empêché les libéraux de rappeler l'un de leurs credo : « *Les augmentations de salaire sont ennemies de l'emploi* ». Dans cette logique, avec la modération salariale qui sévit dans notre pays depuis quelques années, on devrait s'approcher du plein emploi ! Or, c'est loin d'être le cas puisqu'on compte en moyenne 30 demandeurs pour une offre d'emploi... Qu'à cela ne tienne : si le gouvernement ne change pas d'avis sur l'interdiction d'augmenter les masses salariales, les délégués CNE du secteur Commerce le prennent au mot et avancent leur recette pour l'emploi : la semaine des 4 jours, assortie d'une réduction collective du temps de travail.

La semaine de 4 jours

Celle-ci est déjà accessible à toutes les travailleuses (puisque'il s'agit en très grande majorité de femmes) à temps partiel disposant d'un contrat de 24 heures par semaine ou moins. **Elargir la semaine de 4 jours à tous les autres travailleurs, y compris aux temps plein, créera des places et permettra d'engager puisqu'il faudra bien combler le cinquième jour d'ouverture.** Dans un premier temps, l'embauche consistera à augmenter les heures contractuelles des travailleuses à temps partiel qui le demandent, toujours réparties sur 4 jours bien entendu. Nous contribuerons ainsi à diminuer la précarité de nombreuses femmes et familles monoparentales qui n'ont que leur maigre salaire pour vivre. Autre vertu de la semaine des 4 jours : l'économie de déplacements. Des dizaines de milliers de travailleurs qui réduisent leurs trajets hebdomadaires d'un cinquième feront économiser un quota important de CO2 à notre pays.

La réduction du temps de travail

Actuellement, la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures par semaine dans le secteur du Commerce. La réduire d'une heure, sans perte de salaire, contribuera à réduire les inégalités. En effet, **en passant de 35 à 34 heures avec le même salaire, on augmente le salaire horaire de 2,857%.** De cette façon, même les travailleurs à temps partiels qui n'obtiennent pas d'heures complémentaires bénéficient d'une augmentation salariale à contrat inchangé. **Le travailleur à temps plein voit quant à lui son salaire garanti, tout en gagnant 1 heure de liberté...** Et il est à nouveau possible de redistribuer les heures de travail libérées au personnel à temps partiel !

Comment convaincre les employeurs ?

On l'oublie souvent, mais réduire collectivement le temps de travail est déjà prévu dans la législation. **Pour toute diminution d'au moins 1 heure de travail par semaine, la loi Vande Lanotte-Di Rupo octroie des réductions de cotisations patronales à raison de 400€ par trimestre, pour chaque travailleur**

à temps plein, mais aussi pour chaque travailleur à temps partiel qui voit son salaire horaire augmenter suite à cette mesure, ainsi que pour toute nouvelle embauche qui compense les heures « perdues » pour l'employeur. Ces réductions sont accordées pendant 4 ans puisqu'il s'agit de baisser le temps de travail sous le seuil des 35 heures par semaine (la loi prévoit des réductions pendant 2 ans lorsque l'on passe à 37 heures, 3 ans à 36 heures et 4 ans à 35 heures et en-deçà). Et ce n'est pas tout ! En y ajoutant le travail en 4 jours par semaine, le montant de ces réductions de cotisations patronales passe à 1000€ par travailleur concerné et par trimestre, pendant 1 an (400 euros pour les 3 années qui suivent).

Certes c'est la collectivité qui paie, mais pendant 4 ans seulement et avec la garantie de création d'emplois, diminution de la précarité, augmentation de l'égalité hommes-femmes.

Les employeurs pourront-ils nous rétorquer que ces mesures entraînent des augmentations de la masse salariale, pourtant contraires à la norme zéro du gouvernement ? Ce serait interdire l'application d'une loi décidée par Elio Di Rupo et Johan Vande Lanotte, deux éminents membres de ce gouvernement. Qui, en outre, a placé la création d'emplois tout en haut de ses préoccupations au moment de son investiture.

Irène Pêtre

Vive le modèle allemand, pour une fois !

« *Il n'y aura jamais plus de plein emploi sans réduction du temps de travail* », défendent les auteurs d'un appel déjà signé par plus de cent économistes, chercheurs, responsables syndicaux et quelques personnalités politiques de gauche ou indépendantes en Allemagne.

« *Le chômage a atteint en Europe des ordres de grandeurs insupportables. Le chômage des jeunes est particulièrement effrayant. Sans oublier les travailleurs pauvres, qui triment parfois 50 heures par semaine sans pouvoir en vivre.* » Ces économistes proposent de réduire équitablement le temps de travail en passant à la semaine de 30 heures, sans baisse de salaires. Une proposition qui suscite le débat dans ce pays souvent cité en exemple par la droite et les libéraux.

Faux indépendants, vrai problème

Ce 7 février, les délégations CNE-LBC et SETCa de l'entreprise de service informatique Econocom ont mené en front commun une action syndicale sur le thème des « faux indépendants ». Rares sont les actions visant ce problème et pourtant il n'est pas anodin.

Sur un total de 750 travailleurs chez Econocom, déjà environ 150 le sont sous le statut d'indépendant. Si le phénomène touchait jusqu'ici surtout les directeurs et les managers, aujourd'hui la société propose systématiquement aux nouveaux engagés de choisir soit le statut d'indépendant soit celui d'employé. Des travailleurs prestant sous statut employé depuis plusieurs années se voient aussi proposer de passer comme « indépendants ».

L'action syndicale visait d'abord à donner plus de visibilité sur l'ampleur du phénomène et à entamer le dialogue avec les collègues indépendants. Car le premier problème est le manque d'information et de contrôle de la délégation syndicale ; les travailleurs indépendants ne sont évidemment pas repris dans les informations sociales et financières reçues de la direction, qui a beau jeu de prétendre que la délégation et les organes de concertation ne seraient pas compétents. La réponse syndicale est évidemment de faire fi des barrières que l'employeur monte entre travailleurs et de s'adresser et de défendre ces travailleurs comme les autres. Car derrière le terme parfois alléchant d'indépendant, se cachent des travailleurs tout aussi subordonnés que les autres. Les indépendants ne le sont que sur papier, car

tout comme les autres travailleurs ils ont chez Econocom un manager qui contrôle leur travail, qui les évalue et les sanctionne, à qui ils doivent demander l'autorisation de prendre congé ; ils sont soumis aux mêmes règlements et horaires, etc.

La réponse syndicale est de faire fi des barrières que l'employeur monte entre travailleurs.

Ce sont aussi des travailleurs plus fragilisés encore que les employés. Prenons un exemple : en cas de harcèlement sur le lieu du travail, ces travailleurs n'ont pas accès à la procédure de plainte et d'enquête interne ; pas de médecine du travail ; pas de barèmes de salaire minima.

Un autre défi est de conscientiser ces travailleurs sur ce qu'impliquent les prestations sous statut d'indépendant : impact en termes de prestations sociales (droit aux allocations de chômage, calcul de la pension, invalidité) et en droits : congés non payés, pas de salaire en cas de maladie, pas de préavis ni d'indemnité en cas de « licenciement », pas d'indexation automatique du salaire, etc.

A ces travailleurs devant qui on agite, comme une carotte, l'impression d'une moindre

taxation de leur salaire, il faut réexpliquer le principe et l'avantage de la mutualisation d'une partie du salaire sous forme de cotisations à la sécurité sociale et les droits liés au statut d'employé.

Qu'on ne s'y trompe pas : le phénomène prend de l'ampleur, et pas uniquement chez Econocom. Il s'agit bien d'une attaque en règle du patronat contre le statut même du travailleur et tous les avantages et protections du droit du travail. À commencer par la négociation collective, car en généralisant le statut d'indépendant dans les entreprises, on espère couper l'herbe sous le pied des syndicats en marginalisant leurs compétences aux seuls employés sous statut traditionnel.

Une petite anecdote, en guise de conclusion. Lorsque la présidente du conseil d'entreprise d'Econocom (banc patronal) se plaint aux représentants du personnel du « coût » pour l'entreprise de l'indexation automatique des salaires, elle doit bien finir par admettre, après questions et débats, que son contrat d'indépendante prévoit également une indexation de ses honoraires ! Ainsi elle profite et exige, en tant qu'indépendante, d'un avantage qu'elle voudrait voir supprimé pour les employés de l'entreprise qu'elle

dirige. Hypocrisie, culot, arrogance ? Une chose est sûre : il n'y a que le syndicalisme déterminé pour défendre les travailleurs face à l'avarice patronale et

actionnaire. Défendre tous les travailleurs, quel que soit le statut dans lequel on les enferme pour mieux tenter de les exploiter.

Martin Willems

Cette première action a mis en lumière le phénomène des faux indépendants.



Egalité, mission inachevée

Rien n'est acquis, rien n'est abandonné : l'égalité salariale reste plus que jamais une préoccupation-phare de la CNE, avec des avancées et des défis qui restent à relever.

Dans le secteur privé, une employée gagne en moyenne 24% en moins que ses collègues masculins sur base horaire. Sur base annuelle et en tenant compte des employés et des ouvriers, cet écart monte à 35% en moyenne. Pour quelles raisons ?

1. **Les femmes subissent une discrimination salariale directe** : dans les entreprises, on constate que les femmes ne sont pas nécessairement payées autant que les hommes, pour le même travail fourni, et sans que le personnel ne s'en rende compte.
2. **Les femmes travaillent majoritairement dans des secteurs mal rémunérés**, comme les soins aux personnes
3. **Les femmes se cognent au plafond de verre** : malgré un cursus excellent, elles arrivent avec peine aux postes d'encadrement
4. **Les femmes subissent les stéréotypes et les choix en matière de conciliation vie professionnelle et privée** : congés parentaux, aménagement d'horaire pour garder les enfants...
5. **Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel** : en 2010, les femmes représentent 46,9% des salariés, mais 80,8% des travailleurs à temps partiel ! L'écart salarial passe ainsi de 9% en moyenne sur base horaire, à 22% sur une base annuelle (données 2009, rapport 2012 IEF).

Quelles sont les conséquences d'une rémunération inéquitable ?

Les inégalités salariales ne se limitent pas à la période active : gagner moins pendant la carrière professionnelle signifie aussi bénéficier d'une plus petite pension au moment de la retraite. Cela est encore aggravé par les périodes au cours desquelles les femmes arrêtent de travailler pour s'occuper des en-



fants. C'est la raison pour laquelle 22% des femmes de plus de 65 ans sont en situation précaire, contre 16% des hommes.

La loi comme instrument d'égalité

La loi sur l'écart salarial a été votée à la Chambre le 8 mars 2012 et publiée au Moniteur belge le 28 août 2012. Elle est entrée en vigueur 10 jours plus tard. Cette loi constitue une étape importante de l'approche de la problématique de l'écart salarial dans les entreprises. Les représentants syndicaux sont désormais informés très précisément sur les différences de coût salarial entre les hommes et les femmes dans toutes les grandes entreprises du secteur privé. Ce petit ajout dans le bilan social permet de montrer très clairement les différences de coût salarial par heure prestée. Il est ainsi possible de comparer la situation d'une entreprise avec celle d'entreprises similaires ou avec les moyennes sectorielles. Les employeurs et les travailleurs peuvent

rechercher les causes de cet écart salarial dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise : sont-elles liées au plafond de verre, à la classification de fonctions, à la différence d'emplois entre les hommes et les femmes ?

L'obligation pour l'employeur d'établir un rapport sur l'égalité des chances constitue un deuxième instrument de la loi sur l'écart salarial. Ce rapport fournit une analyse détaillée des différences en termes de salaire et d'avantages en nature entre les hommes et les femmes. Sur base de ce rapport, les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail peuvent établir un plan d'action.

La CNE soutient ses délégués dans ce travail, en publiant notamment des revendications pour des accords sectoriels et d'entreprises qui réduisent les inégalités. En passant par la case « mieux pour tous », bien entendu.

Martine le Garroy

L'austérité booste les inégalités

Les femmes subissent plus durement les mesures d'austérité. Les restrictions budgétaires dans les services publics et la protection sociale viennent s'ajouter aux difficultés qu'elles rencontrent sur le marché de l'emploi. La question du salaire le montre très clairement. Dans sa politique d'austérité, le gouvernement prévoit en effet d'imposer une norme de croissance salariale « zéro ». Or, la négociation collective est le meilleur rempart contre l'accroissement des inégalités entre travailleuses et travailleurs. Une augmentation salariale forfaitaire réduit les écarts salariaux. À l'inverse, un blocage des salaires ouvrira la porte encore plus grande, d'une part à une négociation individualisée, d'autre part à l'accroissement des autres formes de rémunérations parallèles ; avantages liés aux résultats, voitures de société, défraiements divers, etc. Si le blocage salarial est maintenu, ce sera la seule possibilité pour certaines catégories de travailleurs de bénéficier d'une amélioration, toute relative, de leurs conditions de travail. Et force nous est de constater que ces secteurs occupent une main-d'œuvre majoritairement masculine, tandis que les femmes sont majoritaires dans des secteurs tels que le commerce, les soins aux personnes, les titres services... où ces types d'avantages sont peu ou pas octroyés.



L'Europe et la Belgique n'ont jamais été aussi proches... du gouffre ?

Le Pacte budgétaire européen est en attente de ratification dans les 7 assemblées parlementaires belges. Un vote d'une assemblée contre ce traité compliquerait considérablement sa ratification et donnerait un message essentiel. Une occasion en or de joindre les actes à la parole pour les hommes et les femmes politiques qui se déclarent anti-austérité.

Côté marketing, le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSGC) a déjà réussi son pari : être le plus confus et le moins sexy possible pour que les gens comme vous et moi ne s'y intéressent pas. Car si chacun avait la possibilité de l'analyser, la révolution serait déjà en marche ! Ce traité a pour objectif d'imposer les cures d'austérité à perpétuité dans tous les pays de la zone euro, sans laisser la possibilité aux Etats de changer de trajectoire. Décodage en 5 questions de l'un des plus grands enjeux de toute l'histoire européenne.

Que contient le Pacte budgétaire ?

Essentiellement 3 règles. La première est l'interdiction pour les Etats de dépasser un déficit budgétaire structurel de 0,5% du PIB. La deuxième règle est inédite : il s'agit d'imposer le rythme de réduction de notre dette publique. Enfin, la troisième et la plus méconnue des règles prévoit des « partenariats budgétaires et économiques » entre les pays qui auront ratifié le traité. Ceux-ci devront alors s'engager sur des réformes structurelles : notamment la formation des salaires, avec chez nous l'index en plein dans la ligne de mire, le recul de l'âge de départ à la pension et toujours plus de flexibilité, et donc d'insécurité, pour les travailleurs. Ainsi, le traité touche non seulement aux questions budgétaires mais aussi aux questions de salaire et de sécurité sociale.

Que se passera-t-il si la Belgique ratifie ce traité ?

Nous entrerons alors dans un régime d'austérité renforcée, immédiate et permanente. Renforcée parce que la règle des 0,5% de déficit est beaucoup plus exigeante que les règles qui existaient au niveau européen

jusqu'à présent. Immédiate parce que le retour à l'équilibre budgétaire vise l'horizon 2016, ce qui est ultra rapide. Et permanente parce que cette règle sera inscrite dans la Constitution ou un texte équivalent, et sera donc extrêmement difficile à modifier une fois adoptée. Les conséquences seront dramatiques. Pour la Belgique, des études allemandes ont ainsi chiffré une croissance négative de -2 à -3%, entraînant la perte d'au moins 80.000 emplois d'ici 2016 ! Le traité privera le gouvernement de tous les moyens pour mener une politique sociale, d'innovation technologique ou de transition écologique, par exemple. Tout en le contraignant à opérer des saignées dans les dépenses publiques (soins de santé, école, justice...) !

La Belgique a déjà signé le Pacte budgétaire, est-ce encore possible d'y échapper ?

Il y a une deuxième étape : la ratification du traité, qui doit passer par toutes les assemblées belges. Chaque parlementaire belge a ainsi le choix de voter pour ou contre l'austérité à perpétuité. Au niveau européen, le traité a été ratifié par 12 Etats et va donc entrer en vigueur dans les prochains mois. Mais il ne s'appliquera pas en Belgique s'il n'est pas ratifié, quoi qu'il se passe ailleurs !

Que risque-t-on si la Belgique ne ratifie pas le traité ?

D'abord, des pressions politiques de la part des partenaires européens. Nous devons alors assumer le rôle de village gaulois, mais le texte est tellement mauvais qu'y résister est indispensable. Et ce refus donnera peut-être de la force à tous les autres résistants car, évidemment, nous ne sommes pas les seuls en Europe à juger le TSGC abominable. Ensuite, la pression des marchés. Mais nous constatons que la Grande-Bretagne et la République tchèque, qui n'ont pas signé le traité, n'en subissent aucune conséquence. En outre, l'austérité ne réduit pas la dette mais l'aggrave. Les marchés ne sont pas si stupides : ils finiront par le voir et c'est alors qu'ils nous attaqueront.

Est-il possible d'améliorer le traité avec des amendements ?

Certains ont l'intention d'introduire des clauses sociales ou environnementales pour rendre le texte moins toxique. Mais à partir du moment où le gouvernement n'aura plus aucun moyen budgétaire pour mener quelque politique que ce soit, cette idée de nuancer le traité ne tient pas. Tous les choix politiques dépendent du budget : la seule chose efficace serait de faire sauter la règle d'or du traité, et donc de le rejeter en bloc. Par ailleurs, au-delà du fond, on oublie souvent que ce traité risque de créer un précédent lourdement dangereux. La Commission européenne se donne là les moyens de court-circuiter la démocratie dans chaque Etat, en empêchant les représentants élus de débattre et de mener les politiques qu'ils estiment nécessaires et justes. Depuis quand accepte-t-on d'être gouvernés par des technocrates que nous n'avons pas choisis, et qui ne doivent pas nous rendre de comptes ?

Julie Coumont

Austérité à perpétuité : qui vote pour, qui vote contre ?

Pas de discipline de parti, pas d'excuse européenne : aujourd'hui, ce sont nos élus qui ont le choix de voter pour ou contre le Pacte budgétaire. Nous scrutons chaque vote : vous saurez ainsi qui a voté pour ou contre notre avenir et celui de nos enfants. Réponse sur www.cne-gnc.be.

La réforme énergétique de Nollet : Une vraie bonne idée

Critiquée de toutes parts à son annonce, l'idée d'offrir 500 kWh d'électricité à tous les ménages belges est pourtant dans le bon. Il suffit d'analyser l'ensemble de la proposition de réforme pour s'en rendre compte.

La CNE soutient les trois nouvelles mesures regroupées sous l'appellation « paquet URE social » (Utilisation rationnelle de l'énergie) et présentées par le ministre wallon Jean-Marc Nollet le 16 février dernier. Leur mise en œuvre s'accompagnera sans doute de quelques problèmes liés à des situations particulières, mais ceux-ci pourront certainement être rapidement résolus, et le principe général va en tout cas dans le bon sens : cette réponse globale et cohérente à la hausse du prix de l'énergie est juste d'un point de vue social, et efficace au niveau environnemental. Elle s'appuie d'ailleurs sur un travail de longue haleine, dans lequel la CSC, le MOC, la FGTEB, le CRIOC l'IEW et le Réseau wallon pour l'accès à l'énergie (Rwadé) dont ces organisations sont membres, ont été consultés depuis avril 2012.

500 kWh offerts... et puis s'envolent

Cet aspect pétillant de la proposition a accaparé toute l'attention des médias et donc du débat : 500 kWh gratuits pour tous, est-ce

vraiment une bonne idée ? Oui, car offrir ces 500 premiers kWh à tous les ménages, aisés ou non, permet d'annuler l'effet des frais fixes, qui aujourd'hui pénalisent les petits consommateurs (moins on consomme, moins ce prix fixe est réparti et plus le kWh est cher à l'unité). Les critiques affirmant qu'offrir ce cadeau à tous les ménages incitera les plus riches à consommer davantage ne sont pas fondées. Car cette mesure s'accompagne d'une tarification progressive de

La tarification progressive de l'électricité est une revendication prioritaire de la CSC, soutenue par 20.000 signataires de la pétition contre la précarité énergétique.

la consommation : plus on consomme, plus le kWh est cher à l'unité. Dans un premier temps, le seuil est calculé à 5000 kWh par an. Les ménages consommant plus de 5000 kWh verront ainsi augmenter leur facture d'électricité, même en ayant reçu 500 kWh.

Cette tarification progressive de l'électricité est une revendication prioritaire de la CSC, soutenue par 20.000 signataires de la pétition contre la précarité énergétique remise au ministre Nollet en septembre dernier. En tenant compte des situations particulières (dérogations pour le chauffage électrique, lutte contre les effets d'aubaine...), cette mesure protège les bas et moyens revenus,

C'est certain, la planète a besoin d'un autre modèle de société que le nôtre. Vert le social vous présente les pistes pour une transition écologique... juste et solidaire. Relevons le défi environnemental par le social !

tout en incitant les plus gros consommateurs à diminuer leur impact environnemental négatif. C'est pourquoi cette proposition est soutenue, depuis le début de la consultation, par l'ensemble des organisations membres du Rwadé associées au processus.

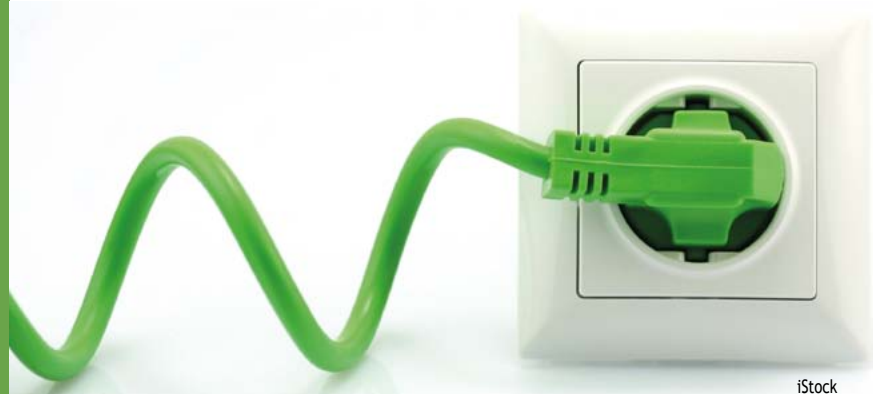
De fournisseurs d'énergie à fournisseurs de services

Le système des titres-énergie défendu dans la proposition de réforme remporte également notre faveur. En obligeant les fournisseurs à faire des économies d'énergie, selon des quantités, des délais et des pénalités forfaitaires précises, ce système responsabilise le secteur et le contraint à adapter son activité au défi environnemental. Les exemples de la France et de l'Angleterre qui ont opté pour ce système sont d'ailleurs positifs, contrairement à celui de l'Italie, où l'obligation dans le chef des distributeurs a entraîné effets d'aubaine et hausse des prix pour le consommateur. En outre, en réservant ces titres-énergie aux économies d'énergie dans les bâtiments occupés par les ménages à revenus précaires et modestes (environ 45% des logements selon le Code wallon du logement), la proposition fait un pas de plus vers la justice sociale (avec 50% des moyens consacrés aux 18% les plus précaires de la population !). Les aides publiques sont ainsi enfin recentrées vers les bas et moyens revenus.

Locataires inclus

La proposition répond également aux besoins des locataires, qui jusqu'ici subissent le manque d'investissements énergétiques de leur propriétaire. En conditionnant les aides à des travaux comme l'isolation du toit et le remplacement des chauffages électriques, la mesure permet aux locataires de consommer moins et de faire baisser la facture d'électricité. Il faudra bien entendu veiller à ce que les propriétaires n'en profitent pas pour augmenter le prix des loyers.

Julie Coumont



iStock

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.

N° CP*	Mars 2013
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation. Salaires précédents x 1,0018
309	Sociétés de bourse Salaires précédents x 1,001836
310	Banques Salaires précédents x 1,0018
326	Industrie du gaz et de l'électricité Salaires précédents x 1,000834 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,2007

Augmentations conventionnelles

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

N° CP*	Mars 2013
201	Commerce de détail indépendant Introduction salaires barémiques pour le personnel administratif des entreprises appartenant au groupe 1 et qui occupent 20 travailleurs ou plus ainsi que pour le personnel de vente des entreprises appartenant au groupe 1 et qui occupent 20 travailleurs ou plus. Rétroactif à partir de 01/01/12 (Date d'introduction 01/03/2013).
216	Notaires Octroi d'éco-chèques de 150€ à tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2012 jusqu'au 31.12.2012. Temps partiel au prorata. Paiement le 31.03.2013 au plus tard. Au niveau de l'entreprise un autre avantage au moins équivalent peut être prévu le 31.03.2012 au plus tard. Pas d'application pour les employés qui, en 2009-2010 ont déjà reçu un avantage récurrent équivalent. Pas d'application aux étudiants et aux employés occupés avec l'aide des pouvoirs publics.
306	Entreprises d'assurances Octroi d'éco-chèques pour un montant de 190€ pour tous les travailleurs dont le salaire dépasse d'au moins 16€ le barème (voir 01.01.2012). Période de référence 01.01.2012 jusqu'au 31.12.2012. Paiement au plus tard le 31.03.2013. Pas d'application si, au niveau de l'entreprise, un avantage équivalent est prévu.

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

Comment ça marche ? Chaque mois, le prix d'un panier de biens et services est mesuré et comparé à l'année 2004. On obtient alors l'indice des prix à la consommation, duquel on retire le prix du tabac, de l'alcool et des carburants pour calculer l'index. Certains secteurs adaptent les salaires de façon régulière, tous les mois ou tous les ans par exemple (dans ce cas, on sait quand les salaires seront indexés, mais pas de combien), tandis que d'autres attendent le dépassement de l'indice-pivot, fixé à l'avance (on sait à combien se chiffre l'indexation, mais pas quand elle sera effective).

Grâce aux tableaux ci-contre, 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.

Tout savoir sur l'index

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

Primes syndicales

Vous travaillez dans le secteur Métal, et n'avez pas reçu de formulaire à votre domicile...S'il n'y a pas de délégation syndicale dans votre entreprise, ceci vous concerne !

Le paiement des primes syndicales 2012 du Secteur Métal s'effectuera dans le courant du 2ème trimestre 2013.

Afin de nous permettre de vous régler cette prime, nous vous prions de bien vouloir renvoyer le coupon ci-dessous à :

CNE - Secrétariat Administratif

Chaussée de Louvain 510 - 5004 Bouge

Ce coupon servira d'attestation pour le paiement de votre prime

Je travaille dans le secteur Métal

N° affiliation :

Nom :

Prénom :

Adresse complète :

.....

.....

Numéro de compte bancaire :

Nom de l'entreprise :

Adresse complète de l'entreprise :

.....

.....

Commission Paritaire :

N° ONSS (si possible) :

J'atteste par la présente avoir été occupé-e dans l'entreprise reprise ci-dessus durant l'année 2012.

Date :

Signature :

Harmonisation des statuts ouvriers - employés Impayable !

On a connu Laurel & Hardy. On a connu les frères Taloche. Ce printemps, le duo comique s'appelle Pieter & Pieter. Ils veulent mettre beaucoup d'animation, mais on ne sait pas encore, à l'heure d'écrire cet édit, qui rira le dernier.

*

Pieter De Crem, à qui ses attributions de ministre de la Défense donnent des compétences pointues en matière sociale, affirme qu'il est « hors de question que le statut des ouvriers soit relevé vers celui des employés ». Traduisez (puisque aussi bien la Cour Constitutionnelle que le simple sens de la Justice exigent l'harmonisation de ces deux statuts) : « il faut casser le statut des employés ». Monsieur le ministre des bombardements, pouvez-vous poursuivre votre raisonnement ? Pensez-vous que les employés - et les confédérations syndicales qui se sont toutes deux prononcées pour une harmonisation vers le haut - vont se laisser intimider par vos martiales déclarations ? Que nous allons abandonner un siècle de droit social acquis au fil des luttes de nos pères (et mères !) ? Et si nous résistons (ce que nous ferons, massivement, voir l'encadré ci-dessous), allez-vous envoyer vos chars ? Vous qui défendez si bien les « guerres humanitaires », à quels combats êtes-vous prêt au nom de la sainte compétitivité, de la défense des profits et du droit des multinationales à licencier vite et pas cher ?

Autre Pieter, autre provocation : au nom de la FEB, Pieter Timmermans a annoncé que l'harmonisation vers le haut des préavis « ouvrier » et « employé » (ce qui est évidemment la seule solution acceptable) conduirait à « la mort de l'industrie en Belgique » à cause de la « hausse du coût du travail de 2 à 4% ». Donc, pour la FEB, la justice sociale et la sécurité d'existence pour tous sont « impayables ».

Commençons par l'arithmétique - on reviendra à la politique ensuite. Que coûte vraiment aux entreprises une durée acceptable de préavis - comme celle garantie aujourd'hui aux employés ? D'abord elle ne coûte rien aux entreprises qui ne licencient pas. Et rappelons que l'extrême flexibilité interne du droit social belge offre aux employeurs une large panoplie d'alternatives au licenciement - licencier sans réfléchir est donc une maladie causée par les préavis trop courts des ouvriers.

Oui mais... pour les entreprises qui seraient malgré tout contraintes de licencier ? Et bien le préavis ne coûte rien non plus, puisque la loi dispose qu'il est presté. Les x mois de préavis sont donc payés... et travaillés ! Pas un euro ne doit être versé en plus que ceux dus pour ces mois de travail. Et si le préavis n'est pas presté, c'est toujours suite à une décision de l'employeur. Donc il ne pourrait y avoir de coût, pour une entreprise, que si elle décide d'abord de licencier, et ensuite de dispenser de prestations les travailleurs licenciés.

Oui mais, pour ces entreprises-là, y aurait-il un coût ? Le coût serait de zéro pour les employés et cadres (qui ont déjà une durée

honnête de préavis), et de zéro pour une partie des secteurs ouvriers (qui ont déjà négocié par convention collective des préavis identiques à ceux des employés). Pour environ 70% de la population active, le coût est de zéro. Pour arriver à ces chiffres « impayables » pour l'ensemble de l'économie belge, Pieter Timmermans doit donc faire l'hypothèse que les entreprises licencieront chaque année la majorité de leur personnel. Autant le savoir.

Mais au-delà de l'arithmétique, Pieter Timmermans ne dépasse-t-il pas les limites du cynisme ? Crier à la « mort de l'industrie belge » à cause de l'éventualité d'une amélioration de la justice sociale, au moment où les multinationales que la FEB représente licencient par milliers (profitant des cadeaux fiscaux, des ristournes de cotisations sociales... et de préavis ultracourts des ouvriers), est-ce que c'est supportable ? **Qui cause la mort de l'industrie belge ?** Le droit social, ou bien les actionnaires de Mittal, de Ford, de Caterpillar et des autres entreprises qui licencient pour augmenter leurs profits ?

*

Pieter, Pieter, cessez de faire les pitres. C'est vous qui êtes impayables (et non pas la sécurité d'emploi), mais vous ne nous faites pas rire. Au lieu de provocations gratuites et de mensonges grossiers, tentez plutôt d'être un ministre acceptable ou un interlocuteur social digne de ce nom. Et si vraiment vous n'y arrivez pas, et qu'il faut vous remplacer, nous demanderons que vous ayez un préavis correct : vous êtes, indiscutablement, des adversaires des travailleurs, mais ce qui vaut pour les uns doit valoir pour tous.

C'est grand dommage que vous ne le compreniez pas. Mais les syndicats d'employés, et les confédérations, ne vous laisseront pas faire.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général

Qui casse paie !

Nous ne laisserons pas casser le statut des employés.

La CNE avait appelé à une journée de grève intersectorielle à partir du 22 mars. A notre grande satisfaction, un front commun large porte désormais cette volonté de passer à une action déterminée, avec une stratégie et un calendrier commun. Le préavis d'action a été prolongé jusqu'en fin avril, mais sera porté en front commun, ce qui est évidemment la meilleure des solutions.

« Qui casse paie ! » signifie que si le gouvernement et la FEB veulent casser le statut des employés, ils paieront le prix fort de la paix sociale. « Qui casse paie » signifie aussi que c'est l'entreprise qui licencie, qui casse un emploi, qui doit en payer le coût : pas la collectivité, comme le voudrait la FEB qui rêve de licenciements subventionnés... par la Sécu !