

Le droit de l'employé

Chronique juridique

**Métro, boulot, réseau !
Internet et vie privée au travail**

C'est arrivé près de chez vous

Un boulot gay, ça se travaille

Comment réagir face à...

... un changement de fonction ?

**Saut d'index,
disponibilité des prépensionnés,
chasse aux chômeurs...**

Le gouvernement ravive la contestation sociale

www.cne-gnc.be

Mars 2015 n° 3

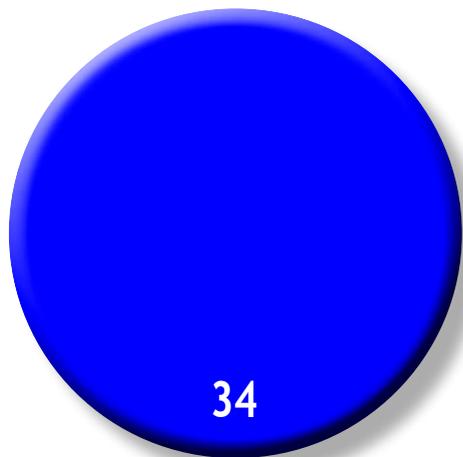
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat administratif: 52 avenue Robert Schuman - 1400 Nivelles

CNE

L'avenir a son syndicat

Ça Nous Engage

L'image : deux poids, deux mesures



Evasion fiscale annuelle



Déficit de la sécurité sociale
en 2014

en milliards d'euros

Sources :
Rapport au groupe S&D du
Parlement européen, 2012
et Rapport ONSS, 2014

Alors qu'elles coûtent chaque année 34 milliards à notre pays, le gouvernement Michel continue de désinvestir dans la lutte contre la fraude, l'évasion et l'optimisation fiscales... mais prétend que notre sécurité sociale, presque entièrement financée par nos cotisations sociales et qui fournit à la population des allocations essentielles (maladie, chômage, pension...), coûte trop cher. En réalité, l'Etat a dépensé, en 2014, 4,8 milliards d'euros pour équilibrer les comptes de la Sécu. Autrement dit, 14% de la triche que l'Etat laisse faire aux riches et aux grosses entreprises. Marre de cette injustice fiscale ? Lisez notre article en page 5.

Sommaire

2 Ça Nous Engage

4 Actualité

Le front commun syndical repart au combat
La fiscalité, un enjeu clé

6 Comment réagir face à...

... un changement de fonction ?

7 Cadres

Des stress-tests pour le personnel
d'encadrement ?

8 Chronique juridique

Métro, boulot, réseau! Internet et vie privée au travail

10 Non Marchand

Les hôpitaux à l'épreuve de la 6ème réforme de l'Etat

11 CPNAE

Avez-vous bénéficié
de vos jours de formation ?

12 C'est arrivé près de chez vous

Un boulot gay, ça se travaille !

13 Action femmes

Le syndicat, acteur d'émancipation pour les femmes

14 Services

L'index de février 2015

15 Courrier des affiliés

16 Edito

Une nation indigne ?

Ça, je peux le faire ! Manger du chocolat...



Commandez des oeufs de Pâques solidaires auprès du CNC-D-11.11.11, fabriqués par une entreprise de travail adapté: tous les bénéfices de ces ventes serviront aux projets de l'ONG.

Plus d'info sur www.boutique.cncd.be/18-chocolats ou au 02/250 12 58 (jusqu'au 2 avril et dans les limites du stock disponible).

... puis le faire fondre

En participant aux 20 km de Bruxelles le 31 mai 2015, sous les couleurs de l'ONG Solidarité Mondiale. Au programme : un accueil de qualité non loin du Cinquantième, dans une ambiance joviale et décontractée, et un soutien concret aux jeunes du Congo... Plus d'infos et inscriptions sur www.solmond.be.

Il l'a fait...

Depuis le 1er janvier, les demandeurs d'emploi soignant un proche gravement malade n'étaient plus dispensés de chercher un emploi et donc soumis aux sanctions s'ils ne prouvaient pas leur recherche active d'un emploi. Le ministre de l'Emploi Kris Peeters avait en effet introduit cette mesure, en visant une économie de 6 millions d'euros en 2015, et jusqu'à 12 millions en 2016.

... puis l'a défait

Face au tollé que cette mesure a provoqué, le gouvernement est revenu en arrière : les demandeurs d'emploi pourront à nouveau bénéficier d'une exemption pour « raisons sociales et familiales », c'est-à-dire pour prendre soin d'un enfant, un partenaire ou un membre de sa famille gravement malade sans risquer de perdre leurs allocations de chômage. En décembre dernier, 6076 personnes en bénéficiaient, dont 94% de femmes.

Un pas en arrière pour le gouvernement, donc... à multiplier, car il reste bien d'autres mesures infâmes dans son programme !



Bad tweet

« Ew... je démarre ce p**** de job de m**** demain. » C'est à cause de ce tweet pour le moins explicite qu'une jeune femme s'est fait remercier avant même d'avoir entamé son nouvel emploi dans une pizzeria. Prévenu par l'un de ses salariés, l'ex-futur employeur a décidé de lui répondre sur le réseau social dès le lendemain, sans pincettes : « Non, tu ne commences pas ce p**** de job aujourd'hui ! Je viens de te virer ! Bonne chance sans argent et dans ta vie sans travail ! » Vous aussi, vous êtes fan des gazouillis et des likes sur les réseaux sociaux ? Vous surfez sur vos sites préférés et votre messagerie privée au bureau ? Pour qu'internet et travail fassent bon ménage, lisez notre chronique juridique en page 7.

Le chiffre

64,5% des affiliés de la CNE sont des affiliées. La Journée internationale des femmes, ce 8 mars, est l'occasion d'entendre toutes sortes d'initiatives en faveur de l'égalité des genres. **Et la CNE, que fait-elle pour ce combat ? Le syndicat est-il un acteur d'émancipation pour les femmes ?** C'est en tout cas la mission du groupe Action Femmes CNE, créé en 2003, qui organise les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, portées par l'ensemble de la CNE. **Rendez-vous en page 13 pour découvrir comment !**



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

Eric Caudron • Julie Coumont • Martine le Garroy • Michaël Maira

Philippe Samek • Felipe Van Keirsbilck

Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture, graphisme et mise en page : Linda Léonard

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

 Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

 @CNEGNC

Le front commun syndical repart au combat

Les trois syndicats du pays, la CSC, la FGTB et la CGSLB, relancent ensemble un plan d'action interprofessionnel. Première étape : une concentration de militants le 11 mars prochain. Objectif : combattre la politique d'austérité, injuste et inefficace, imposée par le gouvernement Michel.

Saut d'index, recul de l'âge de la pension, destruction des prépensions et du crédit-temps, attaques contre les temps partiels et les sans-emploi... La liste des mesures aussi inefficaces qu'injustes est longue, et le gouvernement Michel devra entendre que les travailleurs et allocataires sociaux n'en veulent pas. Après la trêve de janvier et l'accord sur la marge salariale et l'enveloppe bien-être (lire encadré ci-dessous), nous repartons donc au combat, en front commun CSC-FGTB-CGSLB.

Première étape de la mobilisation : une concentration de militants à Bruxelles, le 11 mars prochain. Nos revendications restent

les mêmes, depuis que nous les avons déposées en juillet dernier (!) :

- **La justice fiscale** : aujourd'hui, certains revenus échappent encore à l'impôt. L'écart entre les très riches et les autres se creuse et le gouvernement Michel aggrave la situation. Une fiscalité équitable est pourtant la clé d'une société prospère et sereine (lire ci-contre).
- **Une sécurité sociale fédérale et forte** : la sécurité sociale est notre meilleur patrimoine. Elle nous permet à tous et toutes de vivre correctement, malgré les aléas de la vie. Les mesures en matière de chômage et de disponibilité et la réforme des

pensions imposées par le gouvernement Michel vont exactement à l'encontre de cette revendication.

- **Le pouvoir d'achat** : pour un salaire moyen, un saut d'index représente la perte de 30.000 euros sur l'ensemble de la carrière. Cette mesure, qui attaque directement le pouvoir d'achat et donc la consommation, aura des répercussions néfastes sur notre économie dans son ensemble.
- **La relance et l'emploi durable** : tous les économistes le disent, aujourd'hui : nous ne sortirons pas de la crise par les politiques de rigueur et d'austérité. Nous devons réinvestir dans les secteurs et les emplois durables et stables, notamment les services collectifs, publics ou non-marchands, l'enseignement, la transition écologique...

D'ici le 11 mars, le front commun syndical organise des séances d'information dans toutes les instances, des assemblées dans les entreprises, des actions de sensibilisation, des actions ciblées dans les régions. N'hésitez pas à nous rejoindre ou à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

« *Le but d'un syndicat n'est pas la paix sociale, mais la justice sociale* »

Le 10 février, la CSC a validé le projet d'accord du Groupe des 10. Aujourd'hui, elle repart au combat, avec la FGTB et la CGSLB. Qu'est-ce que cela signifie ? Faisons le point en 4 questions.

Que contient cet accord ?

- Une marge salariale de 0,5% en brut + 0,3% en net. Il ne s'agit pas d'une augmentation salariale, mais bien de la possibilité pour les syndicats de négocier, dans les secteurs et les entreprises, des augmentations salariales de maximum 0,8% en 2016 (pas d'augmentation en 2015).
- L'enveloppe bien-être est correctement répartie : la loi prévoit 320 millions d'euros pour 2015 et 627 millions pour 2016 pour revaloriser les allocations sociales (pension, maladie, chômage). L'accord répartit cette enveloppe, en augmentant tous les minima de 2% et tous les plafonds de 1,5%, y compris pour les allocations de

chômage, contrairement aux intentions du gouvernement Michel. Au-delà des minima et des plafonds, le montant de certaines allocations est également relevé.

- Certains régimes de crédit-temps fin de carrière ou de RCC (prépensions) sont prolongés jusque fin 2016.

Le saut d'index ne fait pas partie de l'accord. Le texte le prévoit explicitement : les patrons répètent qu'ils sont pour, les syndicats qu'ils sont contre. La CSC, tout comme la FGTB, maintient son refus de voir le gouvernement imposer cette perte de 2% du pouvoir d'achat aux travailleuses et travailleurs et allocataires sociaux.

A quoi ont servi nos 4 journées de grève ?

La mobilisation de cet automne a été exceptionnelle. En regard de cette mobilisation, l'accord du Groupe des 10 paraît très mince.

Cette impression doit être nuancée par deux remarques fondamentales.

Premièrement, sans ce rapport de forces, il est certain que les syndicats n'auraient jamais obtenu la possibilité de négocier des augmentations de salaires, après 6 années de blocage salarial et le projet du gouvernement Michel de le maintenir. Ni les différents reports ou adoucissements des mesures en matière de pension et crédit-temps.

Deuxièmement, il est encore plus certain que cet accord n'avait pas pour objet les raisons de la mobilisation de cet automne. Depuis le mois de juillet, le front commun syndical défend 4 grandes revendications : pouvoir d'achat, emploi, sécurité sociale et justice fiscale.

Même si on le regrette, sur l'essentiel de ces matières, le gouvernement Michel reste notre principal adversaire.

La fiscalité, un enjeu clé

On parle régulièrement de « tax shift » depuis quelques semaines. Mais la justice fiscale ne se résume pas à un simple « glissement fiscal ». Eclairons le débat.

Selon le ministre des Finances Johan Van Overtveldt (N-VA), nous pourrions diminuer la taxation sur le travail en augmentant la TVA. Ainsi, nous paierions des impôts en fonction de ce que nous consommons. Serait-ce un pas vers une fiscalité plus équitable ? Bien au contraire.

Premièrement, la taxation sur la consommation ou TVA est un impôt particulièrement injuste : en effet, tout le monde paie le même pourcentage d'impôt, peu importe ses revenus. En achetant le même pain, par exemple, celui qui gagne 1000 euros par mois

En Belgique, le 1% le plus riche de la population détient une fortune qui dépasse celle des 60% les moins riches de la population.

paiera autant de taxes que celui qui gagne 10.000 euros par mois. Plus on est riche, donc, moins on contribue, en pourcentage de son revenu : c'est ce qu'on appelle un impôt « dégressif ». La TVA aggrave ainsi les inégalités entre les citoyens.

Deuxièmement, il faut bien préciser ce qu'on entend par diminuer la taxation sur le travail. Rappelons tout d'abord qu'il y a deux types de prélèvements sur les revenus du travail. D'un côté les cotisations sociales, qui financent la sécurité sociale dont nous avons toutes et tous besoin à un moment ou l'autre de notre vie (incapacité de travail, maladie, pension, chômage...). C'est le fameux « salaire socialisé », qui ne constitue pas une taxe en tant que telle. De l'autre, les impôts proprement dits, qui financent la collectivité et les services publics. Pour noyer le tout, les employeurs utilisent le

terme péjoratif de « charges » sur le travail. Et lorsqu'ils réclament une diminution de ces charges, ils ne parlent pas de votre précompte professionnel, mais bien des cotisations sociales. Résultat : votre salaire net n'augmente pas, et la sécurité sociale diminue. Les employeurs gagnent, les travailleurs perdent.

Les épaules les plus larges doivent porter les charges les plus lourdes

Depuis des années, les syndicats démontrent qu'une fiscalité équitable est aussi réalisable que nécessaire. Commençons par instaurer un impôt sur les grosses fortunes, voulu par 85% des Belges, et par globaliser tous les revenus dans l'impôt des personnes physiques, pour que le capital (plus-values sur action, dividendes, loyers...) contribue comme il le doit. Augmentons également la progressivité de l'impôt, en instaurant plus de tranches d'imposition. Les épaules les plus larges supporteront ainsi les charges les plus lourdes. En 2004, le MR a, au contraire, supprimé les tranches de 55% et de 52,5% pour servir les plus riches. Cette réforme coûte, chaque année, près de 6 milliards d'euros à l'Etat. Cela donne une idée de ce que pourrait rapporter le mouvement inverse !

Julie Coumont

Le « oui » de la CSC nous oblige-t-il à la paix sociale ?

Charles Michel s'est empressé de se réjouir du « oui » de la CSC comme « un pas vers la paix sociale ». Bien essayé, mais c'est raté : comme l'a rappelé la CSC dans la presse, « le but d'un syndicat n'est pas la paix sociale, mais la justice sociale ». La CSC a décidé de prendre ce qui était sur la table, en acceptant l'accord du Groupe des 10, tout en confirmant qu'elle contestait toujours les mesures du gouvernement. Les revendications du front commun syndical sont intactes : nous nous sommes battus en novembre et décembre, nous avons obtenu une petite partie de ce que nous voulons, mais l'essentiel est toujours là, et on doit continuer. Ensemble.

En front commun, vraiment ?

Plus que jamais : le plan d'action en front commun en est la meilleure preuve.



Un changement de fonction ?

Par essence, une fonction évolue : selon l'organisation du travail, les outils, la situation de l'entreprise... Et heureusement ! Mais parfois, ces évolutions sont telles que la fonction exercée change fondamentalement, et ne correspond plus au contrat de travail. Comment reconnaître la situation et réagir ?

Les signes qui ne trompent pas

- Votre fonction est définie par plusieurs éléments : votre position officielle dans l'organigramme, votre degré de responsabilité et d'autonomie, et le contenu de vos tâches. Dans la question du changement de fonction, tout est une question d'appréciation. Il faut en effet que ce changement soit significatif : s'il concerne votre position dans l'organigramme, voire vos responsabilités, c'est relativement facile à trancher. Si ce changement porte sur le contenu de vos tâches, en revanche, il vous faut alors bien distinguer les tâches importantes, qui font le cœur de votre fonction, des tâches accessoires, dont l'évolution ne remet pas en cause votre fonction.
- Ce changement de fonction n'a pas été négocié entre vous et l'employeur, ni formalisé dans un document. Si bien que la fonction que vous exercez aujourd'hui ne correspond plus à la fonction décrite dans votre contrat de travail.
- Ce changement s'inscrit dans la durée. En effet, on ne parle pas ici du cas où votre fonction change de manière provisoire pour s'adapter à une situation passagère (pic de commandes, remplacement d'un collègue malade...). Mais dans ce cas, le caractère provisoire doit être clair et annoncé, et vous devez ensuite revenir à la normale. Attention cependant, le temps est une notion-clé dans cette matière : l'adage « qui ne dit mot consent » s'applique, et si vous ne réagissez pas suffisamment tôt, on considérera que vous avez accepté, implicitement, ce changement de fonction.

Les clés pour s'en sortir

Si votre fonction s'est enrichie : dans ce cas, votre objectif est de formaliser cette évolution.

- De manière générale, votre contrat de travail doit refléter au mieux la réalité de votre travail. Premièrement, pour protéger votre fonction. Sinon, rien n'interdit à votre employeur (suite à un conflit ou un changement de direction, par exemple) de vous ramener à votre fonction « initiale », telle que décrite dans votre contrat. Deuxièmement, pour être en position de réclamer les éventuelles revalorisations en termes de salaire et de conditions de travail. C'est d'ailleurs pour cette raison que certains employeurs, bien que satisfaits de voir un employé enrichir sa fonction, se montrent réticents à le reconnaître officiellement.
- L'idée étant de conforter votre place dans l'entreprise, il faut privilégier la méthode « diplomate ». Faites-vous conseiller et accompagner par la CNE pour négocier la révision de votre contrat

de travail, par le biais d'un avenant, par exemple. Pour préparer au mieux cette négociation, rassemblez des preuves de l'évolution de votre fonction (nouvelles tâches, nouvelles responsabilités...). L'usage est en effet de mise et l'adage « qui ne dit mot consent » fonctionne dans les deux sens : si vous effectuez un travail manifestement différent de la fonction pour laquelle vous avez été engagé, et que l'employeur vous laisse faire suffisamment longtemps, on peut considérer qu'il y trouve son compte... et que vous devez alors y trouver le vôtre.

Si votre fonction s'est dégradée : cette fois, il s'agit de contester cette évolution et de revenir à votre fonction initiale. Nous ne traitons pas ici les situations où la dégradation de la fonction cache une intention de nuire de la part de l'employeur.¹ Certaines fonctions peuvent en effet devenir moins intéressantes simplement suite à l'évolution de l'entreprise ou de l'organisation du travail (changement technologique, autre répartition des tâches au sein d'un service...).

- Parlez-en à votre employeur pour revenir à votre fonction initiale ou éventuellement, renégocier un nouveau contrat de travail.
- Si besoin, haussez le ton par une mise en demeure, envoyée par lettre recommandée, l'enjoignant officiellement à respecter les termes du contrat de travail, et donc la fonction qui y est décrite.
- Si cela n'aboutit pas, vous pouvez recourir à la procédure invoquant « l'acte équipollent à rupture » : la loi considère en effet qu'imposer un changement important de la fonction d'un travailleur revient à rompre le contrat de travail. L'employeur est alors tenu de vous payer des indemnités. Attention, c'est une méthode radicale : une fois qu'elle est enclenchée, il est impossible de revenir en arrière et les répercussions en cas d'échec, notamment sur vos droits en chômage, peuvent être lourdes. Nous vous conseillons donc fortement de contacter la CNE avant d'entamer la moindre démarche en ce sens.

Julie Coumont

¹ Pour ces cas, nous vous renvoyons à l'article « Comment réagir face à une mise au placard », paru dans le Droit de l'Employé de septembre 2014.

Le changement est collectif ?

Qu'il aille dans le sens d'un enrichissement ou d'une dégradation, prenez la peine de vérifier si ce changement de fonction concerne d'autres collègues, au sein de votre service ou entreprise. Si c'est le cas, une réaction collective sera en effet beaucoup plus efficace !

Des stress-tests pour le personnel d'encadrement ?

Depuis des années, l'augmentation du stress au travail est une préoccupation pour l'ensemble des travailleurs. Parmi eux, les cadres constituent une cible privilégiée.

Les chiffres de l'Institut national de l'assurance maladie-invalidité (INAMI) montrent qu'un tiers des incapacités de travail de longue durée sont dues à des risques psychosociaux (RPS). La mise en application de la nouvelle loi sur les RPS indique que les actions syndicales menées sur ce sujet ont convaincu le législateur de s'attaquer à ce problème, pour lequel les cadres constituent un réel groupe à risques. Le stress particulier ressenti par les cadres n'est pas nouveau : une enquête menée en

2008 par le Groupement national des cadres de la CNE (le GNC) avait déjà mis en évidence la gravité de la situation.

En octobre 2014, le GNC s'est associé à son homologue flamand, le NVK, pour mener la campagne « Minder stress, meer energie » dans plus de 60 entreprises. Les éléments de stress identifiés par cette campagne sont notamment les mesures d'économie répétées, les objectifs imposés et irréalistes et les évaluations arbitraires... mais aussi les TIC, à savoir les technologies d'information et communication.

Les TIC, un facteur aggravant

Le mail, le portable, les réseaux sociaux font du cadre un travailleur nomade et sollicité en permanence (en d'autres temps, on aurait dit corvéable). Pour Patricia Blancard, vice-présidente d'Eurocadres¹ : « *Mal utilisées, les TIC impactent les conditions de travail et les équilibres des temps. Parfois, elles se transforment en moyen de pression et d'isolement. Mails, intranet, réseaux sociaux et bien d'autres sources d'information nous inondent : c'est l'infobésité !* »

La charge de travail, l'environnement de travail et les technologies de la communication interagissent pour effacer les limites temporelles et spatiales de la relation à l'entreprise. Ajoutées aux rapports traditionnels et conventionnels, ces contraintes transforment en profondeur et en particulier l'activité des personnels d'encadrement. Pour beaucoup de sociologues du travail, bien plus que les facteurs juridiques (dans la législation belge, il n'y a pas de définition du cadre), c'est d'ailleurs le rapport aux différents temps (de travail et sociaux) et la perméabilité entre ces temporalités qui permet aujourd'hui de définir et de caractériser le personnel d'encadrement.

Les problèmes évoqués par les cadres touchent ainsi à la relation au travail, à l'organisation des carrières, à la perception des outils de gestion, au poids des normes éthiques... Il y a donc à construire un cahier de revendications autour de la maîtrise des temps sociaux, du contrôle des outils et des nouvelles technologies au travail, et d'une association des personnels à la définition de leurs objectifs. Le programme GNC pour les élections sociales de 2016 ?

Philippe Samek
Responsable national GNC

Les cadres plus exposés au stress

Selon les chiffres de la campagne « Minder stress, meer energie » :

- Alors que 71% des employés estiment ne pas avoir de problème de stress, cette proportion tombe à 66% pour les cadres.
- Le stress est vécu comme problématique par 33,5% des cadres, pour 29% des employés.
- Le risque de « burn out » est 6 fois plus élevé pour le personnel d'encadrement !

¹ L'internationale syndicale à laquelle participe la CNE-GNC.

En savoir plus

Eurocadres a publié en septembre 2014 un guide « pour un usage responsable des TIC », que vous retrouverez en ligne sur www.eurocadres.org/IMG/pdf/guide_tic_fr4.pdf.



Métro, boulot, réseau ! Internet et vie privée au travail

Hyper connectés à la maison, vous êtes aussi nombreux à l'être au travail. Lorsqu'un usage privé d'internet y est autorisé, quelles en sont les limites ? Qui peut avoir accès aux informations que vous échangez depuis le réseau de votre entreprise ? Bref, avant de « liker », partager et commenter, à quoi être attentif ?

Il n'est pas nécessairement interdit d'accéder à votre site préféré ou à votre messagerie personnelle, depuis le réseau de votre entreprise. Mais, avant de vous connecter, vérifiez bien les règles en vigueur au sein de votre entreprise. Par exemple, votre employeur peut prévoir qu'internet ne peut être utilisé qu'à des moments précis de la journée (les pauses) ou interdire la fréquentation de certains sites. En général, les règles d'utilisation d'internet sont spécifiées dans le règlement de travail. Elles sont parfois affichées aux valves, voire mentionnées lors de la connexion. Ces règles, au sein de votre entreprise, complètent évidemment les lois qui cadrent l'utilisation d'internet où que vous soyez (lois réprimant le racisme, la diffamation, etc.). Dans le doute quant aux normes à respecter sur votre lieu de travail, contactez vos délégués CNE. Ils sont au courant des règles ou peuvent interpeller l'employeur pour qu'elles soient précisées.

Big boss peut-être ; pas Big brother

Ainsi, ce qui est permis varie selon l'entreprise (voire le service) dans laquelle vous travaillez. En revanche, des règles plus générales existent quant à la protection des données privées que vous échangez depuis votre lieu de travail. En effet, le respect de la vie privée est un droit fondamental qui ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Au travail comme en dehors, vous avez le droit à la discrétion et au secret, y compris des informations privées que vous échangez via votre connexion professionnelle. Ce n'est donc pas parce que le matériel et le réseau lui appartiennent que votre employeur a le droit de tout savoir. Il en va de même pour vos collègues en charge de l'informatique et

EN BREF

Vous êtes de plus en plus nombreux à utiliser internet au travail. Ce n'est pas parce que le matériel et le réseau lui appartiennent que votre employeur a le droit de tout savoir. Mais attention, votre droit au respect de votre vie privée n'est pas absolu.

du réseau. Toutefois, ce droit au respect de votre vie privée n'est pas absolu.

Des scénarios précis

Votre employeur ne peut consulter vos données de connexion seulement dans les cas strictement énumérés par les règles en vigueur¹ :

- Cas 1 : pour prévenir des faits illicites ou diffamatoires (ex. téléchargement de contenus illicites)
- Cas 2 : pour protéger les intérêts économiques de l'entreprise (ex. vous copiez des documents pour les envoyer à la concurrence)
- Cas 3 : pour assurer la sécurité et le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques (ex. vous importez des virus dans le système)
- Cas 4 : pour assurer le respect des règles d'utilisation des technologies en réseau (ex. vous ne respectez pas un point du règlement de travail relatif à l'utilisation d'internet).

En outre, l'employeur ne doit pas avoir d'autres choix que d'accéder à vos données

privées, pour mettre fin à un de ces quatre scénarios. Comme on ne tue pas une mouche avec un bazooka, on ne s'immisce pas dans la vie privée du travailleur si d'autres moyens (moins invasifs) existent pour poursuivre les objectifs listés ci-dessus.

Pas touche au contenu !

Même dans l'un de ces quatre cas, votre employeur ne peut prendre connaissance de n'importe quelle information. Il peut uniquement prendre connaissance des données dites « de connexion », liées à votre connexion internet, vos e-mails, connexions WAP, 3G et autres outils de communication en réseau. Concrètement, ces données de connexion sont des données techniques, tels les objets des messages, coordonnées électroniques, identités des destinataires, durée de communication, volumes échangés, etc. Ainsi, sauf accord explicite de votre part, il ne peut jamais accéder au contenu de vos mails, sms, discussions en ligne, etc.

Proportionnalité et transparence

Vous et vos représentants syndicaux devez être avertis des moyens de contrôle utilisés, de vos droits et obligations en matière d'utilisation d'internet ainsi que des sanctions prévues en cas de manquement.

Au quotidien, votre employeur ne peut pas prendre connaissance de vos données individuelles de connexion. Il ne peut avoir accès qu'aux données globales d'utilisation du réseau dans l'entreprise (sites visités, volume global de données échangées, etc.). Ces dernières ne permettent pas d'identifier un utilisateur particulier. Toutefois, lorsque ces données globales montrent une anomalie, l'employeur est autorisé à procéder à un contrôle individuel. L'information relative à ce contrôle variera selon l'objectif visé.

- Cas 1 à 3 : l'employeur peut procéder à un contrôle sans vous en informer au préalable.
- Cas 4 : en cas de soupçon de manquement



Avant de surfer sur votre site préféré ou de consulter votre messagerie privée depuis le bureau, vérifiez bien les règles en vigueur dans votre entreprise.

aux règles d'utilisation, l'employeur doit vous avertir de l'anomalie constatée. Il vous informe à cette occasion qu'un contrôle individuel pourra survenir si une nouvelle anomalie se manifeste.

Dans tous les cas, le contrôle doit toujours être proportionnel. C'est-à-dire, se limiter au strict nécessaire pour éviter l'anomalie. Enfin, à l'issue de ce contrôle, l'employeur a l'obligation de vous entendre s'il pense appliquer une sanction.

Attention au mur !

Les blogs et réseaux sociaux permettent de partager des contenus avec un public très large. Par conséquent, ils brouillent la frontière entre contenu privé et public. En effet, bien que du contenu y est posté sur une page privée, il est librement accessible au public. Ce qui n'est pas sans incidence sur l'application des règles protégeant votre vie privée. Même si certaines subtilités juridiques peuvent exister, retenez que tout ce que vous publiez sur votre mur Facebook ou votre blog est considéré comme public. Dès lors, tout contenu que vous y partagez, même s'il est sensible, ne bénéficie pas de la protection qui s'applique à vos échanges privés.² Veillez donc à ce que les photos, messages et autres statuts affichés ne vous mettent pas en difficulté dans votre vie professionnelle.

La prudence est d'autant plus de mise que

les réseaux sociaux et autres blogs permettent de partager des contenus brefs, postés simplement et rapidement. Gare à la précipitation ! Peut-être vaut-il mieux réfléchir deux fois, avant de partager sa frustration d'une réunion qui s'est mal déroulée. D'autant que la brièveté des messages peut en altérer la compréhension. Sur Twitter, ce que vous considérez comme un trait d'humour en 140 caractères peut être perçu comme vexant ou insultant par un utilisateur qui a mal compris votre intention.

Bref, réfléchissez bien à tout ce que vous postez et ne vous laissez pas emporter par l'émotion. Veillez aussi à adapter les paramètres de confidentialité de

Tout ce que vous publiez sur votre mur Facebook ou votre blog est considéré comme public.

REFLEXES

Protégez votre vie privée sur les réseaux sociaux :

1. Réglez les paramètres de confidentialité de votre compte afin d'en restreindre l'accès aux seules personnes autorisées
2. Ne publiez pas d'informations sensibles ou discriminantes (ex. orientations politiques)
3. Prenez garde aux photos que vous diffusez...
4. ... et à celles diffusées pour vous (via les tags, par exemple)
5. Si nécessaire, faites valoir votre droit à l'oubli.

vos comptes afin d'en restreindre l'accès et de ne pas mêler contacts privés et professionnels. Si nécessaire, n'hésitez pas à activer votre « droit à l'oubli ». Ce dernier vous permet d'exiger des propriétaires de sites et réseaux sociaux le retrait de contenu personnel que vous jugez embarrassant.

Conclusion

L'essentiel de ce que vous échangez sur internet est protégé par des règles qui préservent votre vie privée. A condition de respecter les règles d'utilisation contenues dans les lois et le règlement d'application dans votre entreprise, vous pouvez donc surfer en toute tranquillité. Sauf dans les cas et selon les procédures strictes établies, votre employeur ne peut pas avoir accès à vos données de connexion.

Restez toutefois prudent, y compris dans vos échanges privés. Personne n'est à l'abri d'une erreur de destinataire, d'une impression malheureuse ou encore d'une indiscretion. Surtout, redoublez de vigilance sur les réseaux sociaux. L'immédiateté, l'humour et la variété des contenus qui en font le charme peuvent parfois se retourner contre vous. Si bien que, parfois, sur internet, comme ailleurs, le meilleur moyen de protéger une information reste de ne pas la dévoiler.

Michaël Maira

¹ Principalement la CCT 81 du 26 avril 2002.

² Les conversations sur les systèmes de messagerie ou dans les groupes fermés des réseaux sociaux conservent, elles, un caractère privé et se voient appliquer les protections qui en découlent.

Les hôpitaux à l'épreuve de la 6ème réforme de l'Etat

Suite à la 6ème réforme de l'Etat, le secteur des soins de santé subit de profondes modifications... dont nous sommes encore loin de mesurer tous les effets. La CNE suit le dossier de près.

Mise en place par le gouvernement Di Rupo en 2012, la 6ème réforme de l'Etat prévoit le transfert de compétences et des mécanismes de financement de l'Etat fédéral vers les entités fédérées. En clair, les normes d'agréments seront désormais définies par l'autorité wallonne et l'enveloppe financière sera plus mince. Quel impact sur les soins de santé ? Les institutions doivent tout simplement se réorganiser.

L'ère des rapprochements

Depuis quelques années, le paysage hospitalier se redessine, notamment dans le Hainaut. Différents facteurs invitent en effet les hôpitaux à collaborer davantage. La technologie médicale, toujours plus performante, devient aussi plus coûteuse. Le budget, par contre, est toujours plus limité, et ce n'est pas le transfert du financement vers les entités fédérées qui va arranger les choses. La 6ème réforme de l'Etat va ainsi accentuer une évolution déjà amorcée. Trois formes de rapprochement entre les hôpitaux sont officiellement reconnues par les

autorités : le groupement, l'association et la fusion. Le groupement est une collaboration durable qui vise la complémentarité en matière d'offre de soins et de services : les hôpitaux d'un même groupement se répartissent les tâches. L'association d'hôpitaux est une collaboration axée sur l'exploitation conjointe d'un ou plusieurs programmes de soins et de services.

L'objectif est de maintenir un certain volume d'activité dans ce ou ces programmes, afin de ne pas rater ou perdre l'agrément. Les différentes entités hospitalières d'une association peuvent ainsi mettre leurs moyens en commun, pour mieux répondre aux besoins de la population dans leur zone d'attraction. Enfin, la fusion est la réunion de plusieurs hôpitaux répartis sur différents sites mais dans un territoire limité, en une seule et nouvelle entité, sous l'autorité d'un seul gestionnaire disposant d'un seul agrément.

Un changement de site, de nouveaux collègues, des différences de méthodes de travail ou d'horaires sont souvent sources de difficultés. Mais ces évolutions sont un mal nécessaire pour garantir des soins de qualité aux patients et la pérennité de l'emploi dans le secteur.

La CNE, aux côtés des travailleurs

Ces évolutions bouleversent évidemment les conditions de travail. Dans la région de Mons-Borinage, par exemple, la fusion récente entre le RHMS et CHHF qui a donné naissance à Epicura implique une nouvelle répartition entre les différents sites. Le pôle mère-enfant a ainsi été transféré, et d'autres services seront, dans les prochains mois, également concernés par un déménagement. Pour le personnel de ces services, ce déménagement représente un changement très concret. Les organisations syndicales, dont la CNE, ont donc négocié une convention de fusion avec la direction. Outre l'harmonisation de certains acquis sociaux, la mobilité des travailleuses et travailleurs a été revue pour garantir une sécurité et un bien-être aux personnes concernées, en posant les limites nécessaires. Certes, cela est très compliqué : un

changement de site, de nouveaux collègues, des différences de méthodes de travail ou d'horaires sont souvent sources de difficultés. Mais ces évolutions sont un mal nécessaire pour garantir des soins de qualité aux patients et la pérennité de l'emploi dans le secteur. La CNE continue donc à veiller, dans toutes les institutions où elle est présente, à ce que ces changements aient le moins d'impact négatif possible sur les travailleuses et travailleurs... et donc aussi les patients.

Eric Caudron

Le gouvernement Michel met les hôpitaux en ébullition

Dans le programme du gouvernement, on trouve notamment le recul de l'âge de la pension, le durcissement des conditions de prépension et les attaques contre le crédit-temps. Ajoutés au « définancement » du secteur des soins de santé, ces mesures aggravent évidemment la dégradation des conditions de travail du personnel des soins de santé. Dans le Non Marchand aussi, la CNE reste donc mobilisée contre la politique du gouvernement Michel ! Soutenez nos actions et vos délégués dans ce combat !

EN BREF

Les restrictions budgétaires obligent les hôpitaux à collaborer. Un « mal nécessaire », mais avec des conséquences sur les travailleuses et travailleurs.



Si vous travaillez à temps partiel, vos 4 jours de formation sont calculés au prorata de vos prestations.

CPNAE : Avez-vous bénéficié de vos jours de formation ?

Vous travaillez dans une entreprise de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CPNAE ou CP218) depuis au moins un an ? Vous avez alors droit, pour la période 2014-2015, à 4 jours gratuits de formation. Si vous n'en avez pas encore bénéficié, il vous reste quelques jours pour les réclamer.

L'objectif de ces formations est d'accroître votre qualification professionnelle : il peut s'agir d'une formation en vue de vous adapter à votre poste de travail, une formation liée à l'évolution des métiers et au maintien de l'emploi ou une formation de développement des compétences.

En principe, ces jours de formation se déroulent durant les heures de travail. Vous recevez donc votre salaire durant ces 4 jours. Les frais de déplacement sont à charge de votre employeur. Si vous souhaitez suivre des jours complémentaires de formation, le Cefora vous verse une prime de 40€ par jour, à titre d'intervention forfaitaire dans les frais de déplacement.

Cas particuliers

Si vous travaillez à temps partiel, vos jours de formation sont calculés au prorata de vos prestations (3 jours pour un $\frac{3}{4}$ temps, 2 jours pour un mi-temps...). Les employés engagés depuis moins d'un an ou en préavis ne bénéficient pas de ce droit.

Plus que quelques jours

La réglementation prévoit une procédure très stricte, à suivre minutieusement par l'employé comme par l'employeur. Ce dernier devait vous communiquer son offre de formation pour 2014-2015 au plus tard le 31 décembre 2014. S'il ne l'a pas fait, vous de-

vez adresser un courrier à votre employeur avant le 31 mars 2015. Vous trouverez un modèle de lettre sur notre site www.cne-gnc.be/cpnae/vos-droits/formation. Nous vous conseillons de la remettre par l'intermédiaire de votre délégué syndical, ou de l'envoyer par recommandé.

L'employeur a ensuite jusqu'au 30 avril 2015 pour réagir par écrit à votre demande de formation. S'il réagit, il a jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard pour concrétiser effectivement cet engagement. Si l'employeur ne le fait pas, vous pouvez, à partir du 1er mai 2015, faire valoir votre droit aux jours de formation en vous adressant directement au Cefora (www.cefora.be), ou en convertissant ces jours en congés payés à partir de janvier 2016. Toutefois, nous vous conseillons vivement de privilégier votre formation, qui constituera un véritable atout dans votre carrière professionnelle.

Martine le Garroy

C'est votre droit, mais d'autres collègues en profitent

Dans certaines conditions, l'employeur peut affecter l'ensemble des jours de congés à certaines catégories du personnel : c'est ce qu'on appelle la mutualisation en matière de formation. Ainsi, si formellement chaque travailleuse et travailleur a droit à 4 jours de formation, ces jours sont susceptibles d'être versés dans un pot commun, via un plan de formation, et de profiter à seulement certaines personnes. Pour savoir ce qu'il en est dans votre entreprise, adressez-vous à votre délégation syndicale ou, s'il n'y a pas de représentants syndicaux, au Cefora (www.cefora.be).

Ceci n'est pas un poisson

Le 1er avril, la commission paritaire 218 deviendra la commission paritaire 200 ! Compétente pour toutes les entreprises qui ne relèvent pas d'une autre CP, la « commission paritaire auxiliaire pour employés » ou CPAE reprendra toutes les conventions conclues au sein de la CP218, qui sera alors supprimée. Si vous relevez actuellement de la CP218, rien ne changera pour vous donc, à part le numéro de votre commission paritaire.

Un boulot gay, ça se travaille !

Ou comment combattre l'homophobie dans l'entreprise : l'expérience de Paul-Emmanuel, délégué CNE dans une entreprise de télécom.

Un jour, un manager de magasin est venu me trouver en m'annonçant : « Je viens d'être rétrogradé, je ne comprends pas pourquoi. » Paul-Emmanuel est délégué depuis 15 ans dans une entreprise de télécom lorsqu'Antoine (nom d'emprunt) lui demande de l'aide. « En plus de le blesser, cette mutation signifiait pour lui une perte de salaire non négligeable. J'ai donc demandé les chiffres de son magasin et je les ai comparés aux autres. Rien ne me semblait anormal. J'ai alors appelé son supérieur afin de connaître les raisons de ce changement : ce dernier m'a tout simplement raccroché au nez ! » Face à cette attitude scandaleuse, Paul-Emmanuel décide, avec les autres membres de l'équipe syndicale CNE, de porter l'affaire devant la direction.

Cette démarche officielle n'est pas la seule entreprise : « Entretiens, j'ai profité de mes visites en magasins pour évoquer cette affaire devant les autres collègues et l'un d'entre eux m'a confié avoir subi le même traitement, sans en comprendre la raison. La crainte d'être mal perçu par son chef l'avait incité à ne pas en parler à son syndicat. À nouveau, j'ai vérifié les chiffres de son magasin, et j'ai découvert que sa gestion ne pouvait pas être mise en doute. J'ai donc cherché le point commun entre ces deux managers qui se voyaient pénalisés pour des raisons qui ne tenaient pas la route, et cela m'est apparu comme une évidence : ils vivaient leur homosexualité sans se cacher. » Le plus compliqué est alors de confirmer cette intuition, et de prouver que ces deux personnes ont été rétrogradées parce qu'elles sont homosexuelles.

Quand l'homophobie se cache : le délégué devient détective

Le jour de la réunion avec la direction arrive. À la demande de l'équipe, le responsable « rétrogradeur » est présent, sans être

prévenu de son audition. Pris au dépourvu, son argumentation ne convainc ni la direction, ni les délégués. La direction décide alors de mener son enquête et de rendre ses conclusions plus tard... « Plus tard signifiait jamais... nous le savions. Mais j'ai choisi, une fois de plus, de ne pas révéler mon hypothèse car je voulais être certain des faits que j'allais avancer. J'ai poursuivi mon enquête en privilégiant le dialogue avec mes collègues proches du responsable. Innocemment et l'air de rien, j'ai appris que ce dernier faisait souvent des allusions, des blagues sur ces deux managers homosexuels, en les traitant de « sous-hommes », « tapettes », « presque-femmes ». Voilà enfin ma confirmation :

« J'ai donc cherché le point commun entre ces deux managers qui se voyaient pénalisés pour des raisons qui ne tenaient pas la route, et cela m'est apparu comme une évidence : ils vivaient leur homosexualité sans se cacher. »

l'homophobie était bien le mobile de la rétrogradation. »

L'homophobie : une question syndicale

Convaincu que la délégation syndicale a un rôle à jouer dans cette affaire, Paul-Emmanuel décide de révéler ses découvertes aux autres délégués et d'organiser une réunion d'équipe : « J'ai invité le médecin du travail à cette réunion entre les délégués. Cela a permis à tous de comprendre que l'homosexualité n'est ni une maladie, ni un choix, ni une tare. Chacun a pu poser ses questions et comprendre que ce n'est pas seulement à la justice de se saisir de cette histoire, mais aussi à l'équipe syndicale. Nous avons donc décidé à l'unanimité de porter cette affaire devant la direction et devant tous nos collègues de la société, afin d'obtenir

réparation pour les victimes et d'avoir un plan global de lutte et de prévention. »

L'équipe syndicale a ainsi agi tant au niveau de la direction (via le Conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail et la Délégation syndicale), qu'auprès des collègues via une campagne de sensibilisation : « Et c'est un succès, car nous avons obtenu ce plan de lutte et de prévention contre l'homophobie et nous avons pu sensibiliser le personnel. Aujourd'hui, l'ambiance générale s'est franchement améliorée sur toutes les questions de genre. »

Malheureusement, les deux managers rétrogradés n'ont pas retrouvé leur place dans les grands magasins, car ils avaient déjà été remplacés. « Mais ils ont regagné leur intégrité et vivent encore mieux leur homosexualité dans le travail », se réjouit Paul-Emmanuel, qui a ainsi fait de la lutte contre les préjugés et discriminations homophobes, un combat syndical.

Julie Coumont

Victime d'homophobie ?

Vous êtes vous-même victime d'homophobie sur votre lieu de travail ou vous connaissez quelqu'un qui en souffre ? Que ce soit le fait d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, entourez-vous pour réagir. Différentes personnes peuvent vous aider : l'équipe CNE de votre entreprise, bien-sûr, mais aussi la personne de confiance attitrée, le médecin du travail, le service Diversité de la CSC (diversite@acv-csc.be) ou encore le Centre pour l'égalité des chances (www.diversite.be).



Le syndicat, acteur d'émancipation pour les femmes

Le 8 mars, c'est la Journée internationale des femmes et l'occasion d'entendre toutes sortes d'initiatives en faveur de l'égalité des genres. Dans cette lutte, les syndicats ont un grand rôle à jouer. À la CNE, le groupe Action Femmes en est le moteur. Quels sont nos principaux axes de travail ?

L'accès à l'emploi et la situation professionnelle sont incontestablement des facteurs déterminants lorsque l'on aborde l'égalité des genres. Un emploi correct procure une autonomie financière, une place dans la société, un réseau relationnel et une source d'épanouissement personnel. Mais dans la sphère professionnelle aussi, les femmes restent globalement moins bien loties que leurs collègues masculins. Pour y remédier, Action Femmes CNE mène un travail de fond, sur plusieurs axes.

À travail égal, salaire égal

Aujourd'hui encore, les femmes gagnent en moyenne 23% de moins que les hommes sur base annuelle et 10% de moins sur base horaire. Comment l'expliquer ? Tout d'abord, la proportion de femmes est plus importante dans les tranches des bas salaires et dans les secteurs à bas salaire (comme les services aux personnes, le commerce et le non-marchand). On remarque même que plus un métier se féminise, plus il a tendance à se dévaloriser en termes de salaire. Ensuite, ce sont toujours principalement les femmes qui doivent concilier vie professionnelle et vie privée, en interrompant leur carrière ou en passant à temps partiel. Ces « choix » mettent un véritable coup de frein à leur carrière et de nombreuses femmes se cognent au plafond de verre, qui les empêche d'accéder aux fonctions à hautes responsabilités... et rémunération. En outre, les avantages négociés individuellement (bonus, promotions...) bénéficient tra-

ditionnellement plus aux hommes. La CNE mène donc, chaque année, des campagnes pour l'égalité salariale, et forme ses délégués à agir dans leur entreprise pour réduire l'écart.

Travailler moins, pour travailler toutes et tous

Environ 600.000 personnes attendent un emploi dans notre pays. Parallèlement, le pourcentage des salariés à temps partiel augmente lui aussi, et à plus forte raison parmi les femmes. La CNE le dénonce depuis longtemps : le temps partiel, tel qu'il est vécu aujourd'hui par la très grande majorité des travailleuses, est source de précarisation. Et le sera encore plus demain, suite aux restrictions décidées en matière d'allocation d'insertion et de chômage. Une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire est la solution pour offrir un emploi et une rémunération correcte à tous, permettre une meilleure qualité de vie. La CNE continue donc de plaider, dans les entreprises, les secteurs et au niveau interprofessionnel, pour un partage équitable du travail disponible. Entretemps, nous veillons au respect de la convention collective n° 35, obligeant l'employeur à réserver les postes vacants en priorité aux membres du personnel qui souhaitent compléter leur horaire.



Des équipements collectifs de qualité et accessibles

La compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée passe aussi par une offre suffisante d'équipements collectifs de qualité et accessibles à tous, qu'il s'agisse de la petite enfance, de l'aide aux personnes âgées ou encore aux personnes handicapées. Or, non seulement les structures d'accueil sont trop peu nombreuses, mais en plus la commercialisation croissante de ces secteurs entraîne inévitablement une dualisation entre les personnes qui ont les moyens de s'offrir ces services essentiels, et les autres. C'est pourquoi la CNE s'investit pour le développement de ces services non-marchands, aussi bien auprès des employeurs du secteur que des autorités politiques.

Ce n'est là qu'un aperçu de notre travail : nous visons bien d'autres avancées pour les femmes, comme l'individualisation des droits en sécurité sociale ou la lutte contre les stéréotypes sexistes. Si vous souhaitez en savoir plus sur notre action, informez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.cne-gnc.be/action-femmes.

Julie Coumont

Le gouvernement Michel, une menace pour l'égalité

Le 11 mars, Action Femmes se mobilise aussi contre les mesures du gouvernement Michel, qui pénalisent particulièrement les femmes. Coupes dans les services publics, limitation de l'allocation de garantie de revenus pour les temps partiels, attaques contre les sans-emploi, destruction du crédit-temps... Tout est là pour faire reculer les droits des femmes. Nous serons donc là pour les défendre !



Indexations

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

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

Tout savoir sur l'index

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

CP* Indexations février 15

326.00 Industrie du gaz et de l'électricité
Salaires précédents x 1,001297 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0039 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,001297 ou traitements de base février 2014 (nouveaux statuts) x 1,0039 (sal. bar.).

CP* Indexations rétroactives

222.00 Employés de la transformation du papier et du carton
Indexation négative. En vertu de la CCT du 27.01.2015, l'index négatif n'est pas appliqué, mais il sera pris en compte pour la prochaine adaptation à l'index (sal. bar. et effect.). Rétroactif à partir du 01/01/2015.

Retrouvez les indexations et augmentations conventionnelles du mois en cours sur www.cne-gnc.be > A votre service

Augmentations conventionnelles

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

CP* Augmentations conventionnelles février 15

326.00 Industrie du gaz et de l'électricité
Uniquement pour les travailleurs barémisés engagés avant le 01.01.2002: prime annuelle de 1 110,36 EUR (comprend la somme de l'allocation mensuelle, de la prime de gel et de productivité). Paiement avec le salaire de février.

CP* Augmentations conventionnelles rétroactives

203.00 Employés des carrières de petit granit
Adaptation de la classification de fonctions. Rétroactif à partir du 01/01/2015.

312.00 Grands magasins
Adaptation du revenu minimum mensuel moyen garanti pour les employés d'exécution (âgés de 18 ans et plus) (sal. bar.). Rétroactif à partir du 01/01/2015.

319.02 Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone
Communauté germanophone: adaptation des salaires barémiques suite à la CCT du 25.09.2014 (sal. bar.). Rétroactif à partir du 01/01/2014.

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

Un chômage, deux éclairages

Le courrier d'Isabelle paru dans le Droit de janvier et intitulé « Silence frigorifiant » m'interpelle. D'une part, je ne puis qu'appuyer le courage de cette personne qui contre vents et marée essaye de sortir de son statut de chômeuse et, d'autre part, je souhaite exposer un autre éclairage à son texte. En effet, avec la nouvelle réglementation sur le chômage avec complément d'entreprise (ex-préparation) entrée en vigueur le 1er janvier 2015, les prépensionnés doivent justifier jusqu'à 65 ans de leur recherche active d'un emploi. A Liège, les employés de chez Makro en restructuration se sont entendus dire qu'ils devaient justifier 12 recherches d'emploi par mois jusqu'à 65 ans sous peine de pénalités voire d'exclusion. Le résultat est que certaines entreprises comme le Cora de Rocourt recevait, dit-on, 4000 sollicitations par mois. Comment répondre à cet afflux de demandes alors qu'ils n'engagent pas, car sous plan de réduction également ? De même, un petit artisan du bâtiment qui travaille seul et voit son chiffre d'affaires proche de la faillite suite à la concurrence polonaise reçoit tous les mois 1 à 2 sollicitations. Il n'a vraiment pas idée de répondre, tellement il est tracassé par son avenir sans avoir, lui, droit au chômage.

Guy, de Ivov-Ramet

Cher Guy, il est vrai que la demande d'Isabelle, que nous soutenons, ne nous paraît pas si difficile à rencontrer pour les entreprises qui disposent d'un secrétariat. Il suffirait en effet d'indiquer par un simple accusé de réception, généré automatiquement, que la candidature a bien été reçue et que la personne sera recontactée dans tel délai, ou qu'il n'y a malheureusement pas de poste à pourvoir en ce moment, par exemple. Cette courtoisie ne demande pas beaucoup d'énergie pour l'entreprise et brise au moins le silence auquel font souvent face les demandeurs d'emploi. Mais plus fondamentalement, votre éclairage est très intéressant car, selon moi,

il met en lumière la véritable source du chômage dans notre pays. Comme vous l'expliquez, de nombreuses entreprises reçoivent beaucoup de candidatures, bien plus qu'elles n'ont de places à offrir. Cela démontre bien que c'est l'emploi qui est indisponible, et non pas les chômeurs. Et la mesure du gouvernement Michel obligeant les prépensionnés à chercher du travail jusque 65 ans ne va rien arranger à la situation ! Ainsi, si le point de vue d'Isabelle et le vôtre semblent différents, ils se rejoignent en réalité sur le même constat : ce n'est pas par l'activation des personnes sans-emploi (terme poli pour désigner la chasse aux chômeurs organisée depuis quelques années) que nous résoudrons le problème du chômage de masse. Mettons plutôt l'énergie et les moyens collectifs sur la création de véritables emplois, durables et de qualité, par la relance économique et des investissements intelligents. Tout un programme, certes, mais tellement plus ambitieux et positif que la spirale de l'austérité dans laquelle le gouvernement Michel veut nous entraîner... N'est-ce pas ?

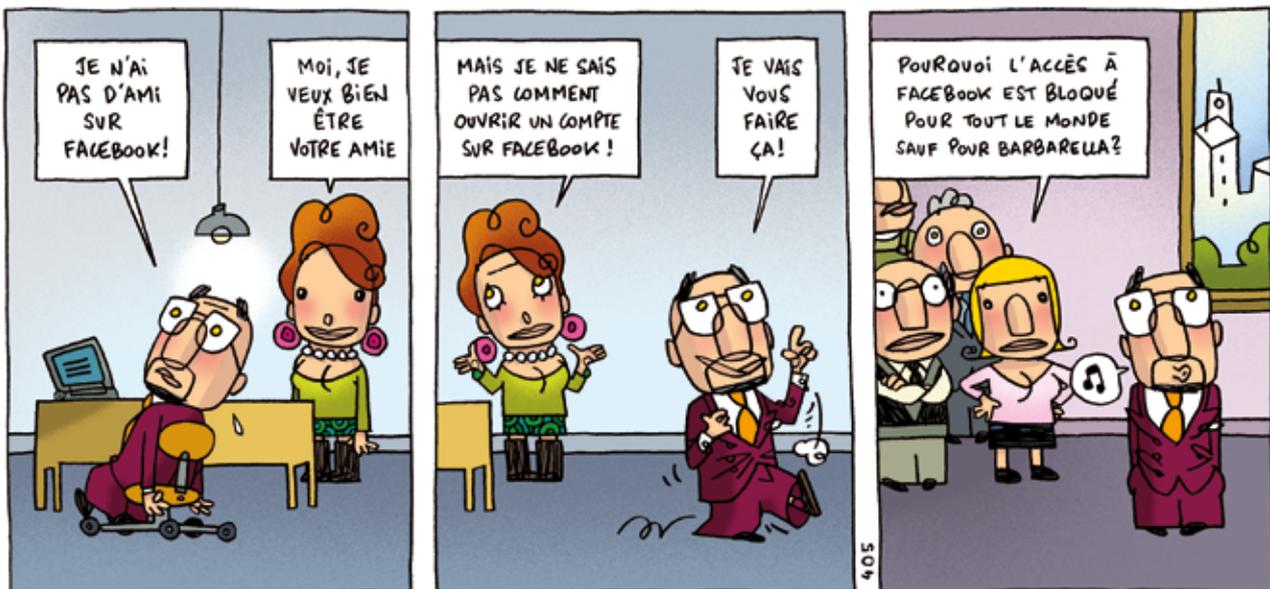
Le syndicat avant l'emploi ?

Ma fille est encore aux études et a un job étudiant, avec lequel elle rencontre quelques problèmes... Est-ce que l'affilier chez vous est déjà possible, et utile ? Si oui, combien ça coûte ?

Claire, de Frameries

Bien sûr, Claire, il n'est jamais trop tôt pour protéger ses droits ! Grâce à l'affiliation CSC Enter, les jeunes de 15 à 25 ans sans revenus (hors job étudiant) sont couverts par tous les services de la CSC : infos et conseils, accompagnement personnalisé dans toutes les démarches relatives aux études et à l'emploi, défense juridique en cas de litige... Et c'est entièrement gratuit, ce serait bête de ne pas en profiter ! Rendez-vous sur www.jeunes-csc.be.

Le trait de Serge Dehaes



Une nation indigne ?

1831.

Lorsque la Belgique se définit comme Etat, elle se donne une Constitution. Bien plus qu'une simple « règle du jeu », ce texte définit qui nous sommes. Quelles relations de pouvoir trouvons-nous acceptables, à quelles libertés tenons-nous, qu'est-ce qui fait notre dignité de citoyennes et de citoyens ?

L'article essentiel de cette Constitution, l'un des rares à ne pas avoir été changé lors des multiples réformes de l'Etat, affirme « Tous les pouvoirs émanent de la Nation ». De vous, de nous, du peuple. Quel est le mot le plus important de cette courte phrase ? Notre Constitution n'affirme pas « La nation a son mot à dire ». Ni non plus « La nation devrait avoir pas mal de pouvoir ».

Tous les pouvoirs... Personne, ni roi, ni baron, ni pape, ne peut imposer son bon vouloir ou ses privilèges. Rien d'important ne devrait être décrété par la loi sans que cela reflète ce que la Nation croit juste ou nécessaire. C'est ainsi que la loi devient légitime : le peuple y reconnaît sa volonté, ou du moins l'aspiration de la majorité. Derrière chaque loi devrait apparaître le visage d'un peuple, d'une nation qui l'a voulue. De nous.

2015.

Le gouvernement dit « Michel » voulait retirer aux femmes sans emploi qui soignent un enfant ou un conjoint handicapé ou gravement malade les 250€ par mois de forfait chômage. Elles devraient abandonner leur malade et courir chaque jour à la recherche d'un introuvable emploi, ou perdre cette aide minuscule, qui coûte à chaque belge la lourde charge de 0,09 € par mois. **Voulons-nous vraiment, pour économiser cette somme, jeter dans une précarité pire des milliers de personnes dont la famille est frappée par la maladie ?**

Ce gouvernement veut que les prépensionnés et les chômeurs âgés soient obligés de chercher sans cesse un emploi jusqu'à 65 ans. Dans un pays où plus d'un jeune sur 4 est au chômage... **Voulons-nous vraiment de cette ignominie ?**

Le gouvernement renonce à lutter contre la fraude fiscale. Si ouvertement qu'on a forcément l'impression qu'il en est le protecteur. La déclaration libératoire unique (DLU ou amnistie fiscale pour les gros

fraudeurs) n'a été « unique » que la première fois. Depuis elle est quasiment annuelle. Les amendes sont négligeables. Les très gros fraudeurs ou les réseaux criminels peuvent, comme M. Chodiev grâce à ses « amis » Serge Kubla et Armand De Decker, simplement (et légalement) payer pour échapper à la justice. **Voulons-nous vraiment** que les barons et rois d'aujourd'hui puissent mépriser toute loi, toute solidarité, et puissent voler la communauté en étant protégés par la loi ?

Le même gouvernement décide d'imposer un saut d'index : chaque travailleur, ouvrier, employé ou cadre, chaque pensionné, chômeur ou malade perdra d'ici un an environ, et **définitivement**, 2% de ses revenus. Pour un travailleur moyen, cela signifie qu'il va, sur sa carrière, offrir 20.000 à 30.000 € à son entreprise. Pourtant, la plupart des grandes entreprises croulent sous le cash, rechignent à investir, et préfèrent utiliser leur argent pour le planquer dans des paradis fiscaux... ou pour payer des « plans sociaux » qui détruisent des milliers d'emplois. **Voulons-nous vraiment de cette « taxe privée »** qui enrichit les rentiers et appauvrit ceux qui travaillent (ou qui ont travaillé) ?

Mars.

L'indignation, et la pression que nous avons été capables de créer cet hiver, a fait reculer le gouvernement sur le dossier de personnes sans emploi soignant un proche. Sur la disponibilité des prépensionnés aussi, il est très probable que le gouvernement doive reculer. Nous verrons s'il recule assez.

Sur la fiscalité et le saut d'index, ce sera un combat difficile et long. Mais nous ne baisserons pas les bras. Parce que l'explosion des inégalités détruit tout ce qui nous faisait vivre ensemble.

Et parce que nous ne nous reconnaissons pas dans ces lois indignes. Monsieur Michel et le MR ont pris la responsabilité de confier « tous les pouvoirs » à la N-VA. Les décisions de ce gouvernement émanent de la finance et des grosses fortunes, pas de la volonté des citoyens et travailleurs de Wallonie et de Bruxelles, ni de Flandre non plus. Nous serions une nation indigne si nous acceptions ce gouvernement injuste, si nous ne résistions pas. Nous résisterons, aussi longtemps qu'il faudra.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*

