



LE DROIT de L'EMPLOYÉE

Le gouvernement n'aime pas les femmes



Gouvernement
de machos

Actualité>

La Wallonie réforme ses aides à l'emploi

Chronique juridique >

Télétravail : votre boulot « maison »

www.lacne.be

Mars 2016 n° 3

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

CNE

L'avenir à
son syndicat

ÇA NOUS ENGAGE

L'image Venez parader

20 MARS 2016
BRUXELLES-NORD 14H

20 MAART 2016
14U BRUSSEL-NOORD



Ce dimanche 20 mars, à Bruxelles (Gare du Nord) à 14h, c'est le retour de la Grande Parade organisée par Tout Autre Chose et Hart Boven Hard ! Cette deuxième édition a pour slogan : « Nous ne sommes à contre-courant, nous sommes le courant. Pour demain, vos alternatives sont un plus ». Comme l'an dernier, les deux mouvements invitent les citoyens et les organisations à parader de manière festive, colorée et conviviale. Pourquoi ? Parce que les politiques actuelles nous mènent à l'impasse et que dans des tas de domaines, les citoyens et organisations ont des alternatives à proposer. Alors, vous aussi venez rejoindre la Grande Parade en défendant votre alternative ou en rejoignant celles sur place autour de 5 axes : la démocratie, l'économie, l'écologie, les services publics et le respect entre le Nord et le Sud. Plus d'informations sur : www.toutautrechose.be. Si vous voulez contribuer à ce projet, il y a également un crowdfunding pour financer la parade sur www.growfunding.be/bxl/toutautrechose.

SOMMAIRE

2	Ça Nous Engage	12	Actualité Nouvelles règles pour la santé au travail
4	Dossier Le gouvernement n'aime pas les femmes	13	Non Marchand Faut-il vivre à l'américaine ?
4	Actualité La Wallonie réforme ses aides à l'emploi	14	Info services Augmentations conventionnelles
6	Chronique juridique Télétravail : votre boulot « maison »	15	Série élections sociales Qui dit syndicat dit... plus d'égalité hommes-femmes
10	Actualité Gentlemen's agreement 2.0 Mékeskidi ?	16	Edito Elles marchent devant nous
11	Actualité Don de congés, non merci		

Merci les syndicats

Parfois, résister, c'est refuser

Vous le savez, nous sommes un syndicat constructif, ouvert au dialogue et à la concertation, plein d'imagination et de sens pratique pour faire progresser les droits de nos affiliés et notre société en général. Et parfois, pour atteindre cet objectif, il s'agit de dire non. Une position que la CSC a adoptée dans deux dossiers importants ce mois-ci : celui du don de congés entre collègues et celui des limites du droit de grève. Deux non particulièrement difficiles à expliquer, dans les médias ou lors d'une brève discussion, tant les propositions semblent pleines de bon sens. Ben oui, pourquoi donc refuser que des collègues s'entraident en partageant leurs congés ? Et pourquoi refuser de mettre des limites claires au droit de grève ? Serions-nous des organisations conservatrices, incapables de s'adapter au monde d'aujourd'hui ? Bien au contraire, et nous pouvons le prouver... mais avec un peu plus que ces quelques mots ! Rendez-vous en pages 10 (limites du droit de grève) et 11 (don de congés) !

Ils l'ont dit...

« Les employés ont l'opportunité d'exprimer leur voix et, dans ce cas-ci, il semble que nous n'ayons pas besoin d'organiser des élections sociales. On réinvestit donc le coût de ces élections, d'une part en donnant un jour de congé supplémentaire à nos employés, et d'autre part en investissant dans notre stratégie digitale en leur offrant un smartphone. »



Ils ne pourront pas le faire !

Ces explications de la porte-parole d'Accent Jobs n'ont pas calmé les esprits : l'entreprise intérimaire avait bien l'intention de boycotter les prochaines élections sociales. Celles-ci permettent d'élire des représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 50 travailleurs... à condition qu'au moins un candidat se présente. En promettant un jour de congé et un smartphone aux employés qui ne se porteraient pas candidats, l'entreprise a ainsi tenté d'acheter ses travailleurs. Des pratiques scandaleuses qui évoquent les régimes totalitaires, et ont fait réagir de nombreuses personnalités. Pour sa part, le ministre de l'Emploi Kris Peeters a décidé d'envoyer l'inspection sociale pour enquêter. Par ailleurs, la CSC demande depuis des mois que le droit de vote soit octroyé aux travailleurs intérimaires qui sont occupés depuis plus de 3 mois dans une entreprise utilisatrice (ce qui concerne 49 % d'entre eux), comme c'est le cas pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Presque tous les politiques rencontrés ont accepté de soutenir cette initiative. Le MR et l'Open VLD ont toutefois enterré la proposition, considérant apparemment les intérimaires comme des travailleurs de seconde zone, incapables de se prononcer sur les conditions salariales et de travail qui leur sont imposées par l'entreprise utilisatrice. Notre mobilisation sur ce dossier continue, donc.

Ça, je peux le faire !

Rêver ensemble

Du 11 au 13 mars prochain, le Centre culturel de Perwez « Le Foyer » accueillera la 8e édition du Festival du film social Vivre debout, consacrée cette année à l'utopie. À travers une douzaine de films, des documentaires, des films d'animation, scénaristes et réalisateurs nourrissent notre réflexion, éveillent nos consciences à de nouveaux champs des possibles. Vivre debout, c'est aussi la découverte d'animations et productions réalisées avant le festival avec des enfants d'écoles de l'entité, des aînés, des jeunes d'une AMO, des stagiaires en insertion socio-professionnelle et des apprenants en alphabétisation. Trois jours de rencontres, débats et moments de convivialité. Tarifs : de 1,25 à 3 euros le film, 10 euros pour tout le festival ! Infos et réservations : 0495/53 09 52 et www.vivredebout.be.



Le chiffre

15 mars : c'est la date limite à laquelle nous déposons les listes aux élections sociales 2016, pour les entreprises où l'on votera en premier, c'est-à-dire le 9 mai (les listes se déposent entre le 15 et le 28 mars, selon la date de vote dans l'entreprise, qui a lieu entre le 9 mai et le 22 mai). Il ne vous reste donc plus que quelques jours pour vous porter candidat ! L'aventure syndicale vous tente ? Jetez vite un œil au site www.devenezcandidatcsc.be, contactez-nous via cne.info@acv-csc.be ou composez le 078/150.555. Nous répondons à toutes vos questions !



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck

52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont	Patricia Biard	Yves Hellendorff
Martine le Garroy	Michaël Maira	Sébastien Robeet
Nabil Sheikh Hassan	Felipe Van Keirsbilck	

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Couverture : Serge Dehaes



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



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés



@CNEGNC

LE GOUVERNEMENT N'AIME PAS LES FEMMES

Elles représentent la moitié de la population. Une personne sur deux. Une proportion visiblement dérisoire aux yeux de nos deux derniers gouvernements : à la suite de l'équipe Di Rupo, le gouvernement Michel renforce les mesures qui pénalisent en premier lieu les femmes. Cibles ou victimes collatérales, le résultat est le même : l'égalité entre les femmes et les hommes ne dépasse toujours pas le stade des bonnes intentions.

C'est un fait : les femmes sont en moyenne plus pauvres que les hommes.¹ Malgré les nombreuses lois en matière d'égalité, elles restent discriminées, dans la société en général et sur le marché de l'emploi en particulier. Exemples : l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans notre pays est toujours, en 2014, de 22%, et l'écart de pension, de 29%.

Cette précarité féminine est renforcée par les politiques menées ces dernières années par le gouvernement précédent (Di Rupo) et le gouvernement actuel (Michel). De nombreuses mesures frappent en effet en premier lieu les femmes, avec ou sans emploi.

Le gouvernement Michel avait pourtant déclaré pile l'inverse, au moment de son arrivée au pouvoir : « Une des pierres angulaires du gouvernement sera la meilleure prise en compte du genre dans l'emploi : par une attention particulière en matière d'écart salarial, de conciliation vie privée et professionnelle, de lutte contre le plafond de verre et plus globalement sur la ségrégation tant verticale qu'horizontale du marché de l'emploi etc. ». De bonnes intentions ? Rien n'est moins sûr ! Mois après mois, nous constatons que le gouvernement Michel agit totalement à contrario des principes ou perspectives égalitaires qu'il énonce.

Les Femmes CSC ont fait le tour des décisions qui détériorent le plus les conditions de travail et de vie des femmes. Des mesures que nous continuons de dénoncer et de combattre, en priorité.

LIMITATION DES ALLOCATIONS D'INSERTION

Public visé : 65% de femmes

Depuis le 1er janvier 2015 se concrétisent les premières exclusions des allocations d'insertion. Ces allocations étaient accordées aux demandeurs d'emploi qui n'avaient pas encore (suffisamment) travaillé pour bénéficier des allocations de chômage (sur base des études), en majorité des femmes. En 2012, le gouvernement Di Rupo a décidé de limiter l'octroi de ces allocations à 3 ans, peu importe les évaluations positives de l'ONEm. Résultat : des milliers de personnes perdent, depuis le 1er janvier 2015, leurs allocations d'insertion. Et ce n'est pas faute d'avoir recherché activement de l'emploi, d'avoir répondu positivement au dispositif d'activation des chômeurs de l'ONEm, d'avoir été disponibles sur le marché de l'emploi, d'avoir travaillé mais jamais suffisamment dans la période de référence ou d'avoir travaillé en ALE.

La limitation de l'âge, décidée par le gouvernement Michel cette fois, diminue encore l'accès aux allocations d'insertion. Cette mesure risque de recréer des liens de dépendance de jeunes femmes vis-à-vis de leur partenaire. Des témoignages nous sont rapportés en la matière.

AUGMENTATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Public visé : 78% de femmes

Le gouvernement Michel a l'intention de « moderniser le marché du travail et les carrières », en simplifiant la réglementation.

Comprenez : une organisation du travail et du temps de travail plus flexible, qui rendrait les règles encore moins contraignantes pour les employeurs, notamment pour le temps partiel. Avec, bien entendu, un nouveau modèle de carrière offrant aux entreprises plus de souplesse... qui amène toujours les travailleuses et travailleurs aux pires contorsions. Aujourd'hui déjà, 44% des travailleuses n'ont pas de temps plein, contre 9% des hommes.

Et pour faire plus mal encore, le gouvernement Michel a décidé de réduire drastiquement l'allocation de garantie de revenu, mieux connue sous le nom AGR, qui permet aux travailleurs à temps partiel involontaire de compléter leur très petit salaire. Alors que nous savons qu'il est particulièrement difficile de trouver un emploi à temps plein dans certains secteurs, car les employeurs préfèrent jongler avec deux personnes à temps partiel. Et que combiner plusieurs morceaux d'emploi n'est pas plus évident, vu la flexibilité des horaires... Autant dire qu'encore une fois, on sanctionne les victimes d'un système dont seuls les employeurs profitent.

Ces mesures prises en rapport avec l'AGR sont particulièrement dures pour les femmes : 78% des bénéficiaires de l'AGR sont en effet des femmes, dont 51% sont cheffes de ménage. Il faut tout mettre en œuvre pour éviter la mise en application de la deuxième phase, prévue pour 2017, qui consiste à réduire encore de moitié, au bout de deux ans, le montant de l'allocation.

DISPONIBILITÉ ET EMPLOI CONVENABLE

En matière de disponibilité, les demandeurs d'emploi ne peuvent refuser ce qu'on appelle un « emploi convenable », sous peine d'être sanctionnés. La définition de cet emploi convenable a été élargie. Désormais, vous ne pouvez refuser un emploi éloigné de moins de 60 km (au lieu de 25 précédemment) et nécessitant moins de 4 heures de trajets.

A nouveau, cette mesure touche majoritairement les travailleuses. Les problèmes de



mobilité des femmes ne sont pas neuves. Elles sont moins nombreuses à disposer d'un véhicule que les hommes. Leurs trajets ne sont pas linéaires : c'est en effet souvent elles qui doivent passer par la garderie, l'école ou les courses. Elles sont plus utilisatrices des transports publics. Or, le gouvernement a également décidé de couper dans les budgets de ces services collectifs...

RESTRICTIONS POUR LES CRÉDIT-TEMPS

Le crédit-temps sans motif ne sera plus indemnisé et assimilé, même à 4/5^e temps. De nombreuses femmes y ont pourtant recours pour faire face à des situations délicates (proche ou enfant malade, par exemple) après avoir épuisé leurs quotas dans toutes les autres formules de congés. De manière générale, en effet, les statistiques de l'ONEM

indiquent que les femmes sont majoritaires à prendre le crédit-temps et aussi les congés thématiques. Avec ses restrictions, le gouvernement Michel complique ainsi encore un peu plus la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

RÉFORME DES PENSIONS

Les femmes ont en moyenne des pensions plus basses que celles des hommes : 59% des pensionnées reçoivent d'ailleurs moins de 1000 euros par mois, contre 33% des hommes à la retraite. Des données européennes nous indiquent que l'écart de pension entre les hommes et les femmes est de 29% dans notre pays. Cette écart existe pour différentes raisons : les femmes ne sont pas dans les mêmes secteurs d'activité que les hommes, elles ont des rémunérations moins élevées que celles des hommes - l'écart salarial est toujours de 22% en Belgique - elles tra-

vailent à temps partiel, elles interrompent leur carrière pour s'occuper de la famille, les périodes d'interruption ne sont pas toujours assimilées etc.

La réforme des pensions est toujours en cours de discussion, mais l'allongement des carrières de 65 à 67 ans, a déjà été décidé par le gouvernement Michel. Cette mesure pénalise particulièrement les femmes, dont la carrière comptabilise en moyenne 35 ans, pour toute une série de raisons évoquées ci-dessus (elles recevront donc une plus petite pension encore). Pour le reste, rien n'est encore fixé, mais les projets du gouvernement sont loin d'être rassurants. L'idée générale est de « valoriser davantage les années travail », ce qui laisse craindre une remise en question des assimilations, notamment. Les carrières des femmes, en moyenne moins constantes et linéaires que celles des hommes, risquent donc d'être une fois de plus pénalisées.

DIMINUTION DE LA DURÉE D'HOSPITALISATION MATERNITÉ Public visé : 100% de femmes ;0)

Le gouvernement compte réduire les frais hospitaliers liés à l'accouchement en réduisant la durée moyenne d'hospitalisation lors d'un accouchement « normal ». Il s'agit d'une tendance européenne. Le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes indiquent que le budget de l'INAMI/soins de santé prévoit, pour ce poste, une réduction des dépenses de 11.730.000 € pour 2015. Le gouvernement évoque que cette mesure sera assortie d'aides spécifiques à domicile (sage femmes, kiné, titres-services etc.) mais rien n'est moins sûr dans le contexte actuel.

DÉMANTÈLEMENT DES SERVICES PUBLICS

Les coupes sombres dans le secteur public, aux différents niveaux de pouvoir (fédéral, régional, communautaire, provincial ou communal), ont un double impact sur les femmes. D'une part, les femmes sont largement employées dans ce secteur (la diminution des effectifs a des conséquences sur l'emploi des femmes) et, d'autre part, les femmes sont les premières utilisatrices de services publics.

D'après un article de Patricia Biard

1 Taux de risque de pauvreté, statistic Belgium, 2013. 15,5% femmes - 14,6% hommes.

Crise et austérité nuisent à l'égalité

Les périodes de crise et les politiques d'austérité ont une forte tendance à faire régresser la place des femmes. Élimination ou rabotage de droits en matière d'emploi et de sécurité sociale, coupes sombres dans les politiques sociales, les services publics et les équipements et services collectifs... autant de mesures qui ont un impact direct sur l'autonomie économique et financière des femmes. On constate même que des acquis de la sphère « privée », comme le droit à l'avortement par exemple, sont attaqués en période de crise économique. Cibles ou victimes collatérales ? Une chose est en tout cas certaine : la détérioration des conditions de travail et de vie des femmes se répercute toujours sur l'ensemble de la population et de notre société.

LA WALLONIE RÉFORME SES AIDES À L'EMPLOI

Le gouvernement wallon s'est accordé sur les grands principes de la réforme des aides à l'emploi en Wallonie. Au terme d'une procédure qui a étroitement associé les représentants des travailleurs et des employeurs. La preuve que la concertation sociale fonctionne... lorsqu'on lui laisse sa chance !

A PE, Sesam, PTP, ACS, SINE, Activa... Ces noms barbares vous disent quelque chose ? C'est sans doute que vous cherchez ou avez cherché un emploi récemment, découvrant alors à quel point il est difficile de s'y retrouver parmi toutes les formules d'aides mènent au marché du travail. Il existe en effet au moins une quarantaine d'aides à l'emploi différentes ! Un système destiné à plus de complexité encore, suite à la 6ème réforme de l'Etat, qui génère certains abus et ne cible pas suffisamment les publics qui en ont le plus besoin. Plus pour longtemps : le gouvernement wallon a en effet décidé de réformer les aides à l'emploi et en fait un des axes majeurs de sa politique de l'emploi (voir encadré en page 7). Pour ce faire, le gouvernement a demandé aux interlocuteurs sociaux wallons (patrons et syndicats) de lui soumettre leurs propositions de réforme. Réunis au sein du GPS-W

(l'équivalent wallon du Groupe des 10 fédéral), les interlocuteurs sociaux ont remis leur copie à la fin de l'année 2015. Il y a quelques semaines, le gouvernement a validé les grandes options qui lui ont été suggérées. Les textes législatifs suivront et devraient être mis en œuvre en 2017...

UNE RÉFORME BALISÉE

Patrons et syndicats se sont accordés sur de grands principes pour corriger les faiblesses du système existant. Des balises approuvées par le gouvernement, qui devront évidemment être affinées lors de la rédaction des textes légaux.

Tout d'abord, le système est simplifié : la quarantaine d'aides existantes est refondue dans trois dispositifs principaux. Nous serons particulièrement attentifs à ce que

les textes finaux ne complexifient pas à nouveau le système. De même, nous veillerons à ce que le budget total des aides ne soit pas diminué, mais simplement distribué différemment.

Ensuite, les aides sont ciblées : chaque aide est attribuée à un public particulier (voir ci-dessous).

Enfin, les aides sont conditionnées : pour en bénéficier, l'employeur doit créer de l'emploi et/ou former son personnel. Nous veillerons à ce que les conditions soient précises, contraignantes et respectées.

LE MAINTIEN DE CERTAINES AIDES EXISTANTES

Le gouvernement a également fait le choix de conserver quelques aides. Ainsi, trois nouvelles s'ajoutent aux cinq ou six aides déjà existantes. C'est le cas d'aides à destination des PME, par exemple, mais aussi des aides à la promotion de l'emploi (APE).

Les APE concernent les secteurs du Non Marchand, les pouvoirs locaux et l'enseignement. Leur volume est important, tant en termes d'emplois aidés que de budget. Le

A chaque public son aide

L'aide « jeunes »

Cette aide s'adressera aux sans-emploi qui ont moins de 25 ans. Pour ce public, le gouvernement octroie une allocation de 500€ que l'employeur peut déduire du montant auquel il rémunère le jeune. La Région octroie donc 500€ et l'employeur complète le salaire du jeune travailleur. Cette aide cible les jeunes de moins de 25 ans qui trouvent un emploi. Elle est accordée après au moins un jour d'inoccupation, si le jeune n'a pas de Certificat d'Etudes Secondaires Supérieures (CESS). Ou après au moins 6 mois d'inoccupation s'il a un diplôme (CESS ou supérieur). Cette aide est accordée durant un an. Le jeune peut ensuite bénéficier de l'aide « demandeur d'emploi de longue durée » (voir ci-contre). Au total, il peut donc bénéficier d'aides durant trois années.

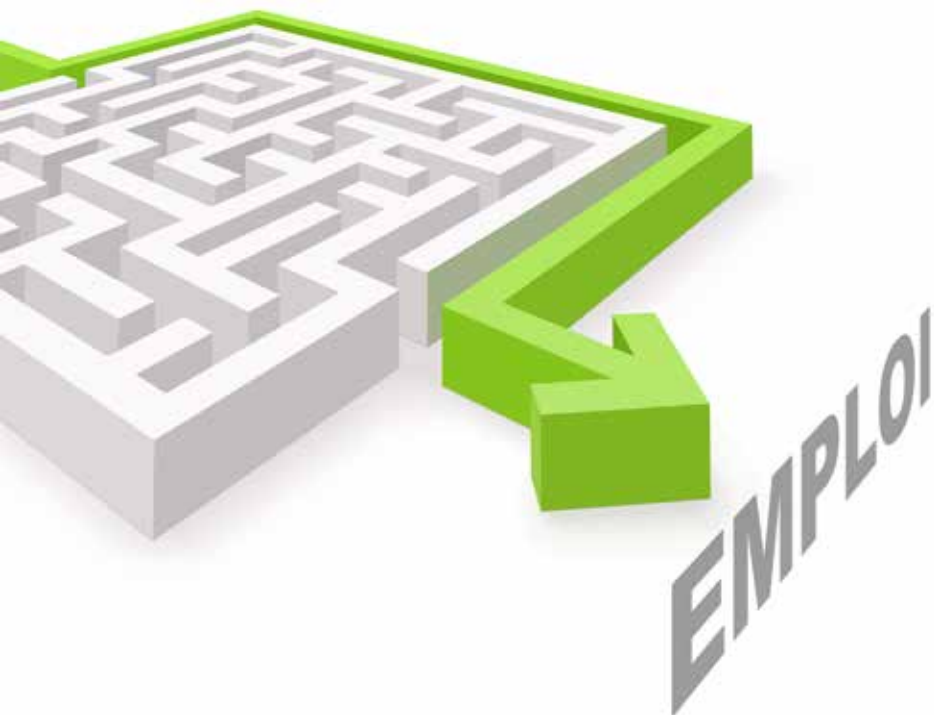
L'aide « demandeurs d'emploi de longue durée »

Elle bénéficiera à toute personne inoccupée depuis au moins un an (ainsi qu'à ceux qui ont bénéficié de l'aide « jeunes »). Ici aussi,

le gouvernement a fait le choix de l'activation des allocations : l'aide est directement versée au travailleur. Le demandeur d'emploi embauché, après au moins un an d'inoccupation, bénéficiera d'une allocation de 500€ par mois durant la première année. Il bénéficiera ensuite d'une allocation de 250€ par mois durant les six mois suivants, et d'une allocation de 125€ par mois pendant les six derniers mois. Soit une période d'aide totale de 2 années (ou 3, si le travailleur a bénéficié de l'aide « jeunes » auparavant).

L'aide « travailleurs âgés »

Cette aide cible les travailleurs de plus de 55 ans. Pour les travailleurs répondant à ces caractéristiques, l'entreprise pourra bénéficier de réductions de cotisations sociales d'un montant de 400€ (pour les 55-57 ans), 1000€ (pour les 58-61 ans) ou 1500€ (pour les 62-65 ans). Il ne s'agit donc pas ici d'un système où le travailleur profite directement d'une allocation.



Cependant, nous sommes globalement satisfaits. Le contenu de la réforme rencontre une série de revendications que nous formulons de longue date. Pensons à la simplification des aides, à leur ciblage sur les publics qui en ont le plus besoin ou encore à l'activation des allocations de certains publics-cibles.

Bref, la réforme des aides à l'emploi en Wallonie prouve que la concertation sociale fonctionne. Elle démontre aussi que nous sommes capables de forger des accords ambitieux qui rencontrent nos principales revendications... quand on nous en laisse l'occasion.

Michaël Maira

gouvernement souhaite les conserver, donc, mais en en modifiant la logique. A l'avenir, les APE ne seraient plus distribués par le ministre de l'Emploi. Le gouvernement testera leur attribution par le ministre qui est compétent dans le secteur d'où provient la demande d'aide (ex. une asbl d'éducation permanente). Ainsi, chaque ministre se verrait attribuer un budget, qu'il allouera en fonction des priorités politiques qu'il a définies (ex. plus d'aides vers l'éducation permanente). Nous réclamons ce changement, puisqu'il permet de mieux adapter les aides aux besoins sociaux et à la qualité des services dans les secteurs. Nous serons donc attentifs à cette expérimentation et insistons pour que les APE soient bien transférées aux divers ministres, plutôt que centralisées au ministère de l'Emploi wallon.

UNE MÉTHODE À SALUER

Ne boudons pas notre plaisir ! A peu de choses près, le gouvernement a repris telles quelles les propositions des interlocuteurs sociaux. C'est une double victoire. Premièrement, parce que la réforme consacre la concertation sociale wallonne, alors que ces derniers mois nous avions plutôt été habitués aux échecs de la concertation sociale fédérale et au contournement des syndicats en Wallonie¹. Deuxièmement, parce que cette concertation sociale réussit là où elle n'était pas une habitude : au niveau régional. En effet, jusqu'alors, c'est au niveau fédéral que ce scellaient les grands accords entre interlocuteurs sociaux. Aujourd'hui, la 6ème réforme de l'Etat a doté la Wallonie d'importantes compétences en matière d'emploi et de sécurité sociale. Ce qui a nécessité

une concertation régionale entre patrons et syndicats, au sein du GPS-W. Cette réforme était un test pour cette instance et la confiance que lui accorde le gouvernement. Il a été passé avec succès. Espérons que le gouvernement confirme cette tendance lorsqu'il sera saisi des réformes en cours de négociation (voir encadré ci-dessous).

NOS REVENDICATIONS MAJORITAIREMENT RENCONTRÉES

Outre la méthode, nous saluons aussi le contenu de la réforme. Certes, il ne nous satisfait pas en tous points. A titre d'exemple, nous aurions préféré l'activation des allocations pour les travailleurs âgés (l'aide est directement versée au travailleur ou à la travailleuse), plutôt que de recourir à des réductions de cotisations sociales qui appauvrissent la sécurité sociale. Certes, le diable se cache dans les détails. Il faudra donc veiller à ce que les textes légaux qui traduisent cet accord politique n'en altèrent pas le contenu.

¹ Voir à ce sujet notre article « La future sécurité sociale wallonne avec moins de syndicats ! » (janvier 2015, p. 5).

Bruxelles en mode mineur

Chaque Région gère désormais les aides à l'emploi comme elle l'entend. La Région de Bruxelles-Capitale a adopté sa « Stratégie 2025 » visant à redynamiser l'économie et l'emploi bruxellois. Certains thèmes ont été identifiés (notamment la définition de groupes à cibler en priorité et les places de stages pour les demandeurs d'emploi). Les interlocuteurs sociaux sont associés aux réflexions. Mais, à ce stade, le processus n'est pas aussi large et aussi abouti que le Pacte sur l'emploi et la formation en Wallonie.

Un Pacte wallon pour l'emploi et la formation

La ministre wallonne de l'Emploi Eliane Tillieux a lancé, en mars 2015, le Pacte pour l'emploi et la formation en Wallonie. Il comprend 6 priorités : 1. réforme des aides à l'emploi, 2. contrat d'insertion, 3. place de stage-formation professionnelle et en alternance, 4. orientation professionnelle tout au long de la vie, 5. incitants financiers à la formation continue des travailleurs, 6. outil du dialogue social en Wallonie. Une méthode a également été élaborée : les interlocuteurs sociaux élaborent des propositions, et le gouvernement wallon les étudie et décide. Le gouvernement conserve donc un rôle majeur.

Les principales orientations en matière de réforme des aides à l'emploi viennent donc d'être approuvées. Tandis que les discussions entre interlocuteurs sociaux sont toujours en cours concernant les cinq autres thématiques. Nous vous tiendrons évidemment informés de leur issue.

Télétravail

VOTRE BOULOT « MAISON »

Le télétravail a de nombreux atouts, mais n'est pas sans risques de dérives. C'est pourquoi, une série de règles encadrent cette forme de travail hors de l'entreprise. Voici un aperçu de ce qu'il faut entendre par « télétravail » et de la meilleure façon de profiter de ses avantages, tout en vous prémunissant de certains inconvénients.

Qui n'a jamais voulu troquer les embouteillages quotidiens par quelques marches d'escalier entre le petit déjeuner et le bureau ? Qui ne s'est jamais cassé la tête pour accueillir un plombier disponible uniquement pendant les heures de bureau ? Enfin, qui refuserait un peu plus de liberté dans l'organisation de son travail, à deux pas de l'école des enfants, de la salle de sport ou de ses lieux de détente favoris ? Pour tout cela, le télétravail a du bon ! Ceux qui le pratiquent soulignent d'ailleurs l'impact positif qu'il a sur leur confort de vie (côté travailleurs)... et la qualité de leur travail (côté employeurs).

Cependant, travailler à la maison n'est pas sans inconvénient. Ainsi, cette formule risque de vous isoler de votre équipe et de vous déconnecter de vos collègues. Par ailleurs, lorsque votre lieu de vie est aussi votre bureau, le travail peut être envahissant et omniprésent. Sans évoquer la méfiance de certains employeurs à l'égard de la formule ou de ceux qui y ont recours.

Bref, le télétravail a ses avantages, s'il est librement choisi et s'organise de manière à éviter certaines dérives. C'est précisément pour cette raison que les syndicats et les représentants des employeurs ont défini un cadre juridique qui régit la matière. Il s'agit de la Convention collective de travail n°85 du Conseil national du travail. Certains secteurs et certaines entreprises complètent la CCT 85 avec leurs propres conventions. N'hésitez pas à consulter l'équipe CNE pour en savoir plus sur les règles qui s'appliquent dans votre entreprise.

QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le droit définit précisément la notion. Pour parler de télétravail, il faut :

- utiliser les technologies de l'information : vous êtes connecté et échangez des données avec votre entreprise.
- occuper un local hors de l'entreprise : il s'agit en général de votre domicile. Mais aussi de tout autre endroit hors des locaux de l'employeur.
- une régularité : le télétravail dont il est question dans cette chronique n'a donc rien à voir avec les cas exceptionnels où vous travaillez depuis la maison pour veiller sur un proche malade ou ouvrir la porte à un corps de métier. Les règles énoncées ci-dessous ne s'appliquent qu'au télétravail régulier (ex. tous les mardis ou deux jours par semaine).

Enfin, certains travailleurs mobiles remplissent ces conditions, sans qu'on puisse considérer qu'il font du télétravail. C'est le cas, par exemple, si vous êtes technicienne intervenant chez des clients, délégué commercial ou infirmière à domicile. Vous n'êtes pas non plus concernés par la suite de cette chronique.

VOUS AVEZ (PRESQUE TOUJOURS) LE CHOIX !

Certaines personnes aiment travailler depuis leur domicile, tandis que d'autres préfèrent opérer une distinction nette entre le lieu de travail et le lieu de vie. Selon vos goûts, vous avez la liberté d'opter ou non pour le télétravail. La formule ne peut pas vous être imposée. Vous ne pouvez pas non plus l'imposer à votre employeur. Il est aussi possible de revenir sur votre choix. De commun accord avec votre employeur, vous pouvez à tout moment renoncer au télétravail. Ainsi, le télétravail est toujours le fruit d'un accord volontaire entre vous et votre employeur. Sauf si le télétravail est prévu par la description de la fonction pour laquelle vous avez été

engagé ou engagée. Dans ce dernier cas, on peut se demander s'il s'agit vraiment d'un libre choix. D'aucuns diront que vous pouvez choisir ou non d'accepter l'emploi qui vous est proposé dans ces conditions. Nous savons toutefois que les choses ne sont pas si simples. Le contexte de pénurie d'emploi et de chasse aux chômeurs peut, en effet, pousser à opter pour une fonction qui comprend du télétravail sans que vous ne le souhaitiez nécessairement.

PAR ÉCRIT

Avant son exercice, le télétravail doit être prévu par votre contrat de travail ou par un avenant au contrat de travail. L'écrit instaurant le télétravail doit mentionner :

- la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et donc les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise
- les moments ou périodes pendant lesquels vous devez être joignable et suivant quels moyens
- les moments auxquels vous pouvez faire appel à un support technique
- les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts des équipements de télétravail, de leur installation et de leur entretien
- les conditions et modalités en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur ainsi que le délai dont vous disposez pour avertir votre employeur que vous souhaitez revenir dans ses locaux. Vous pouvez aussi préciser la période concernée par le télétravail (exemple : du 1er janvier au 20 novembre) et les modalités de son renouvellement (exemple : période prolongeable en cas d'accord des deux parties)
- le ou les lieux où vous choisissez d'exécuter votre travail



Le télétravail a ses avantages, s'il est librement choisi et s'organise de manière à éviter certaines dérives.

Ces précisions sont importantes. Notamment pour que vous bénéficiez d'une couverture en cas d'accident. En effet, la loi présume qu'un accident de travail est survenu pendant l'exécution de votre contrat de travail, s'il se produit sur le(s) lieu(x) spécifié(s) dans la convention et aux horaires qui y sont définis (ou aux heures habituelles de travail, si aucune mention des heures de télétravail n'apparaît dans la convention).

TÉLÉTRAVAIL = TRAVAIL

Puisque le télétravail est une prestation de travail comme une autre, vous bénéficiez des mêmes droits que les autres tra-

vailleuses et travailleurs. De plus, vous ne pouvez être soumis à une charge de travail différente, au motif que vous l'exécutez depuis votre domicile. Il en va de même pour vos processus d'évaluation, vos perspectives de carrière et vos droits à la formation. Ils ne peuvent être différents de ceux de vos collègues qui travaillent dans les locaux de votre employeur.

Et puisque le télétravail est du travail, on lui applique aussi les règles en matière de matériel nécessaire à l'exécution de vos prestations. C'est pourquoi, votre employeur doit vous fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires à votre travail.

Il doit aussi prendre en charge les coûts de connexion et de communication liés à votre travail. Les règles générales ne sont pas plus précises. Certaines entreprises ou secteurs imposent des règles de calculs ou des montants plus précis. À défaut, vous pouvez négocier la hauteur de l'intervention de l'employeur. Nous déplorons de longue date l'absence de précisions à ce sujet. En effet, elle a pour conséquence que l'intervention de l'employeur est le plus souvent bien en-deçà des frais pris en charge par le travailleur. Sans parler des frais liés à sa consommation de chauffage et d'électricité qui sont très rarement pris en compte.

LE COUP DE LA PANNE

En cas de panne d'équipement ou de force majeure empêchant le travail, vous devez prévenir votre employeur. Ce dernier devra prendre les mesures nécessaires pour remédier au problème (exemple : remplacer le matériel). Il peut aussi vous faire revenir temporairement dans l'entreprise, le temps de procéder à la réparation. Quel que soit son choix, il est toujours tenu de vous payer la rémunération convenue.

Michaël Maira

Mon employeur veut contrôler mon télétravail...

Certains employeurs imposent un contrôle de leurs télétravailleurs. Ici aussi, ils doivent respecter une série de règles :

- Le contrôle doit toujours respecter votre vie privée et toutes les normes qui la protègent.
- S'il utilise des moyens techniques de surveillance (contrôle du flux de données échangées, du temps de connexion au réseau de l'entreprise), l'employeur doit respecter les règles encadrant l'accès à vos données électroniques. Toutes les données ne peuvent pas être consultées et certainement pas le contenu de vos échanges¹.
- L'utilisation d'un logiciel de contrôle ne peut se faire à votre insu et sans votre accord.
- L'employeur peut entrer dans votre domicile uniquement avec votre accord.

¹ Chronique juridique du Droit de l'Employé de mars 2015

Gentlemen's agreement 2.0 MEKESKIDI ?

Derrière cette expression un peu barbare se cache la tentative de négocier les contours du droit de grève. A la mi-février, ces négociations ont capoté. Que s'est-il passé ?

Il faut d'abord rappeler que la grève est un fait, par définition imprévisible. La grève intervient lors d'un conflit d'intérêts, qui n'est pas un conflit de droits. Ces conflits n'ont donc pas leur place dans les tribunaux. Un juge n'a rien à dire à propos du partage de la richesse dans les entreprises et les secteurs, à propos de la volonté de réduire le temps de travail en-dessous des limites maximales, ou à propos de l'opportunité de restructurations et délocalisations... C'est pourquoi les conflits d'intérêt ne sont pas soumis aux tribunaux mais insérés dans un système complexe de concertation, de négociation et de conciliation qui sont souvent les meilleurs moyens d'éviter le recours à l'irruption de la force par l'action collective.

GRÈVE : D'UN DROIT PROGRESSIVEMENT RECONNU...

L'action collective est nécessaire dans une société démocratique. C'est pourquoi le fait de la grève a été progressivement reconnu et protégé : c'est ce qu'on appelle le droit de grève. Ce droit de grève s'inscrit lui aussi dans un ensemble plus large qu'est le droit à l'action collective, qui comprend le droit de grève mais ne s'y limite pas. Oui, le droit à l'action collective permet d'aller plus loin que l'arrêt concerté de travail. Les piquets, les blocages, voire les occupations ont ainsi été progressivement reconnus comme faisant partie du droit à l'action collective, par les tribunaux belges et internationaux. L'argumentation est similaire à ce que les syndicats défendent : lorsque ces actes s'inscrivent dans le cadre d'un « conflit d'intérêts » entre travailleurs et employeur et ont pour objectif d'« assurer l'effectivité du droit à la négociation », ce sont des formes d'action sociale qui doivent être admises.

En parallèle, les employeurs ont imposé une toute autre jurisprudence, sur base de requêtes unilatérales et d'ordonnances en urgence qui avaient pour volonté de « casser » les accessoires indispensables à la réussite d'une grève, les piquets.

Suite à ces constats, les interlocuteurs sociaux ont décidé, en 2002, de signer un gentlemen's agreement (non contraignant juridiquement) par lequel les organisations syndicales promettaient de respecter les procédures en matière de grève, le préavis étant la principale obligation qu'ils promettaient de respecter. Les employeurs, de leur côté, promettaient de ne plus recourir aux requêtes unilatérales. Si, dans la grande majorité des cas, les procédures de préavis ont été respectées, on a pu constater que les employeurs ne respectaient pas leur part de l'accord. Les organisations syndicales se sont alors adressées aux juridictions internationales, qui ont rappelé l'illégalité des requêtes unilatérales et réaffirmé le droit aux piquets pacifiques.

... À UN DROIT PROFONDÉMENT MENACÉ

Si la question juridique est ainsi largement favorable aux organisations syndicales, les événements récents, et notamment le décès d'une patiente au CHC de Liège, ont été détournés par pur opportunisme politique. Les employeurs et les hommes et femmes politiques ont ainsi rivalisé d'imagination pour proposer des contraintes au droit de grève et à l'action collective manifestement contraires aux droits fondamentaux.

Afin de garder la matière de l'action collective aux mains des interlocuteurs sociaux,

et pour ne pas judiciaireiser la question, les interlocuteurs sociaux ont décidé de négocier un gentlemen's agreement 2.0, pour préciser les engagements des uns et des autres. Des accords rapides ont pu être trouvés pour prendre explicitement distance avec toute forme de violence et de faits délictueux, comme les blocages d'autoroutes. Mais les employeurs ont décidé de rajouter des couches absolument inacceptables : sans dire un mot sur leur « part du marché », ils ont voulu casser le principe même de l'action collective, en rendant les organisateurs nommément responsables des dérapages commis lors d'actions collectives et les organisations financièrement responsables des dégâts occasionnés lors d'actions collectives. C'est le bon sens même, non ? Sauf qu'en acceptant ça, on va trop loin : on ne peut créer le risque d'être tenus pour responsables par des actes commis par d'autres, lors d'actions par définition impossibles à contrôler dans les moindres détails.

Alors, quand les employeurs ont proposé de permettre d'engager des intérimaires pendant les grèves et de s'opposer à tout blocage, même pacifique, les organisations syndicales ont compris que ce n'était pas sur les modalités de la grève que les employeurs voulaient discuter mais plutôt sur le principe même de l'action collective, qu'ils veulent rendre tellement coûteuse, inefficace et inopérante qu'elle en devenait impossible. Lorsque les organisations syndicales ont refusé ce jeu de dupes... les employeurs ont alors théâtralement claqué la porte. La suite au prochain épisode.

Sébastien Robeet

DON DE CONGÉS, NON MERCI

Donneriez-vous volontiers vos jours de congé à un collègue qui a déjà épuisé les siens, pour lui permettre de s'occuper d'un proche gravement malade ? Même si vous n'appréciez pas du tout cette personne ? Et si deux collègues se trouvaient dans la même situation ? Et si vous-même y étiez confronté, à qui et comment demanderiez-vous des congés ? C'est pour notamment éviter ce genre de dilemmes, que la CSC a rejeté l'idée du don de congés. Explication.

L'histoire a fait beaucoup de bruit en France. La mère de Mathys, atteint par une leucémie, est vite arrivée au bout de ses jours de congés pour s'occuper de son petit garçon. Même si cela n'est pas prévu par le droit français, ses collègues ont alors décidé de lui donner une partie de leurs vacances. La maman de Mathys a ainsi pu rester plus longtemps auprès de son fils.

Il arrive malheureusement qu'un proche soit très malade et nécessite un accompagnement attentif. Comment le monde du travail peut répondre au mieux à ce genre de situations ? Deux propositions de loi, une du MR et l'autre du CDH, ont tenté de répondre à cette question. L'idée : permettre le don de congés entre les travailleurs d'une entreprise. Ces propositions de loi, même si elles partent (officiellement) d'une bonne intention, ne sont pas la réponse que la CSC souhaite apporter à ces problèmes.

LA SOLUTION EXISTE DÉJÀ

On pourrait dire « existait déjà ». Il y a quelques mois, le gouvernement Michel a en effet supprimé le crédit-temps sans motif, qui permettait aux proches d'un malade, notamment, de prolonger d'un an leur congé lorsque les autres formules étaient épuisées. Restent néanmoins le système du congé pour soins, d'une durée d'un mois, renouvelable une fois, puis le crédit-temps pour motif de soins, d'une durée de trois ans. Au total, ces congés permettent donc aux travailleuses et travailleurs de s'absenter trois ans et deux mois.

LA SOLIDARITÉ OUI, MAIS COLLECTIVE

La solidarité est évidemment une valeur centrale de notre organisation syndicale. C'est sur cette base que s'est construite et se construit encore notre action. Mais cette solidarité est nettement plus efficace lorsqu'elle est organisée à un niveau large : plus les participants sont nombreux, plus les risques de la vie sont répartis. C'est d'ailleurs le principe-même de la sécurité sociale, qui permet aux travailleuses et travailleurs d'être couverts par des indemnités de maladie, des allocations familiales, de chômage ou de pension, quand ils en ont besoin.

CE GENRE DE DISPOSITIF
PEUT ABOUTIR À DES SITUATIONS HUMAINES
TRÈS DÉLICATES, VOIRE MALSAINES.

Outre son efficacité, les avantages d'organiser la solidarité par la sécurité sociale sont nombreux : il est possible de prévoir des allocations, une protection contre le licenciement et une assimilation pour le calcul de la pension. Autant de protections difficiles à assurer si le congé repose sur un système facultatif entre les travailleurs d'une même entreprise. Imaginez que l'on applique l'idée aux autres situations difficiles auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs tout au long de leur carrière : maladie, accident, chômage temporaire, pension... Pensez-vous que vos propres collègues pourraient assumer, seuls, l'ensemble de ces risques, en partageant leurs congés, leur salaire, l'ensemble de leurs droits ? Alors qu'elle fait ses preuves depuis des décennies au sein de la sécurité sociale, cette solidarité est tout

simplement impayable à l'échelle des travailleurs d'une entreprise.

ÉVITER LES PRESSIONS

Mais continuons d'imaginer... Si jamais cette solidarité entre collègues directs était mise en place, quels en seraient les effets, à votre avis ? Comment demander aux autres de sacrifier leurs congés, comment accepter de le faire, pour qui, quand, dans quelles conditions ? Quelques minutes de fiction suffisent pour comprendre à quel point ce genre de dispositif, une fois mis en place, peut aboutir à des situations humaines très délicates, voire malsaines.

À côté de la pression sociale entre collègues, s'ajouterait bien entendu la pression de l'employeur. Le droit du travail a justement pour objectif d'encadrer l'autorité de l'employeur et de l'empêcher de prendre des mesures néfastes pour ses salariés, même si ces derniers donnaient leur accord. Par exemple, personne ne peut autoriser son employeur à ne lui payer que la moitié de son salaire réglementaire. Même pour le reverser à un collègue qui suit un traitement médical très coûteux... Il s'agit évidemment d'éviter des pressions trop fortes de l'employeur sur le travailleur, dont on sait qu'elles se terminent souvent en défaveur du deuxième. Les conditions de travail actuelles sont déjà difficiles : rentabilité, productivité, menace de licenciement... Pas besoin de créer une monnaie de chantage supplémentaire en permettant au travailleur de donner ses congés !

D'après un article de la CSC

NOUVELLES RÈGLES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Vous rencontrez des problèmes de santé et pensez qu'ils sont liés au travail ? Désormais, la consultation auprès du médecin du travail s'obtient beaucoup plus facilement et sans l'intermédiaire de l'employeur. Autres nouveautés : une série d'examens médicaux sont remplacés par des formations ou des analyses de risques.

Actualité

De nombreux métiers et conditions de travail peuvent, malheureusement, provoquer des problèmes de santé. Pour les éviter, les organisations syndicales ont obtenu la mise en place de toute une série de mesures dans les entreprises. C'est ce qu'on appelle la politique de prévention, qui répartit les rôles entre le médecin du travail et les différents conseillers en prévention (internes ou externes), chargés de la médecine du travail, de la sécurité du travail ou encore des aspects psychosociaux.

La réglementation en matière de prévention connaît quelques nouveautés depuis le 1er janvier 2016. Désormais, le lien entre vos problèmes de santé et votre travail ne doit plus être démontré : il suffit que vous pensiez qu'il existe. En outre, vous pouvez dorénavant vous adresser directement au conseiller en prévention chargé de la médecine du travail dans votre entreprise pour solliciter une consultation, en toute discrétion. Votre médecin traitant peut également faire cette demande lui-même, avec votre accord. Dans tous les cas, votre employeur ne doit plus servir d'intermédiaire. La consultation doit alors être organisée dans un délai de 10 jours ouvrables après votre demande.

Par ailleurs, votre employeur est tenu de vous informer à propos des tâches du service interne ou externe de prévention et de renseigner les noms et les données de contact des différents conseillers en prévention en un lieu facilement accessible.

TRAVAIL SUR ÉCRAN : UN EXAMEN ERGONOMIQUE REPLACE L'EXAMEN MÉDICAL

Autre changement : l'examen médical pratiqué tous les 5 ans auprès des travailleuses et travailleurs sur écran (tous les 3 ans pour les plus de 50 ans) est supprimé. A la place, l'employeur doit procéder à une analyse des risques, tous les 5 ans, au niveau de chaque groupe de postes de travail sur écran : les risques pour la vue et les problèmes de charge physique ou psychologique.

En plus de cette analyse obligatoire, le médecin du travail peut éventuellement interroger les travailleurs sur leurs conditions de travail et les éventuels problèmes de santé liés au travail sur écran. Ce genre de questionnaire doit être réalisé sous la responsabilité d'un médecin du travail, mais pas nécessairement par celui-ci. Les missions peuvent par exemple être confiées à

un conseiller en prévention ergonomique, pour autant que la responsabilité d'un éventuel questionnement sur les aspects médicaux incombe à un médecin du travail. Le conseiller en prévention peut alors proposer des mesures concernant le mobilier, l'éclairage, les pauses... sur la base de son enquête. Enfin, le médecin du travail peut malgré tout prévoir un examen médical adapté, si la consultation des travailleurs révèle des indices de problèmes de santé.

TRAVAILLEURS AVEC DENRÉES ALIMENTAIRES : UNE APPROCHE COLLECTIVE PLUTÔT QUE DES EXAMENS MÉDICAUX

Jusqu'à présent, la législation stipulait que tous les travailleurs en contact avec des denrées alimentaires devaient se présenter une fois par an chez le médecin du travail pour une visite médicale. En remplacement de ces examens médicaux, les employeurs doivent, en collaboration avec leur service interne ou externe de prévention, dispenser aux travailleurs concernés une formation adéquate à propos des orientations et procédures en matière d'hygiène alimentaire.

Par ailleurs, l'employeur doit effectuer, tous les 5 ans, une analyse des risques pour l'ensemble des fonctions et des postes de travail en contact avec des denrées alimentaires destinées à la consommation, qui peuvent être contaminées ou souillées. Dans ce contexte, ils doivent également tenir compte des aspects en matière d'hygiène alimentaire.

Martine le Garroy

Besoin d'aide ou d'informations concernant votre santé au travail ? La CNE vous accompagne

Vous rencontrez des problèmes de santé liés au travail ? N'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de votre entreprise ou, s'il n'y en a pas, le secrétariat CNE de votre région. Retrouvez toutes nos coordonnées sur www.lacne.be > Contact.

FAUT-IL VIVRE À L'AMERICAINE ?

Au moment où les repères que nous avons sont de plus en plus remis en cause, il apparaît difficile de garder un sens à l'action collective et à nos combats. Le modèle américain du chacun pour soi serait-il notre avenir ?

Pourquoi se battre pour l'amélioration des conditions de travail si la concurrence effrénée d'un marché mondialisé ne laisse comme perspective que leur détérioration ? Pourquoi s'opposer à l'allongement des carrières quand on ne propose plus aux jeunes que des contrats d'insertion, des stages « défrayés », des CDD... ? Pourquoi se mobiliser contre la commercialisation de la santé et des services à la population si même les employeurs du Non Marchand défendent le dogme de la concurrence et de la compétitivité ?

La tentation est grande de se contenter d'être « honnête avec soi » dans sa sphère familiale et amicale. La recherche du « bien-être » individuel devient le sens de sa vie.

Mais si l'on prend de la hauteur, qu'on regarde un peu en arrière et, qu'après quelques minutes de réflexion on se projette en avant, alors les enjeux sont mieux perceptibles.

UN POUR UN OU TOUS POUR TOUS

Prenons l'exemple de la flexibilité du travail et du travail du dimanche. L'énergie que je mets à régler les problèmes de garde des enfants est-elle compensée par une plus-value économique de ce travail pour moi et pour la société ?

La réduction du précompte professionnel, la déductibilité fiscale des chèques-repas et des voitures de société, la réduction des cotisations sociales sans embauche obligatoire... autant de mesures qui semblent répondre à mes attentes immédiates : « je vais avoir plus de pouvoir d'achat ».

Mais à y regarder de plus près, si les services d'accueil extra-scolaires sont obligés de fermer, si la durée d'hospitalisation diminue, que l'on concentre géographiquement les hôpitaux et que je dois doubler la distance pour m'y rendre, si le prix du transport en commun augmente, tout en réduisant sa fiabilité (retards, accidents...), si les services à la population sont mis en difficulté à tel point que la seule solution c'est d'engager quelqu'un au noir ou faire appel à une firme privée commerciale qui coûte bonbon... qu'avons-nous gagné ? Moins de protection sociale. Moins de sécurité.

Certains nous diront qu'il faut responsabiliser... Conditionner le remboursement de certains médicaments à un comportement sain, accorder le chômage aux seuls demandeurs d'emploi qui recherchent « activement » un emploi, ou l'invalidité aux malades qui sont prêts à reprendre un emploi adapté (au risque de surcharger les collègues)...

Certains iront même jusqu'à réclamer que les gros salaires voient leur pension déplafonnée... alors même que les petites pensions belges sont parmi les plus basses des pays développés.

IL N'Y A PAS D'AMERICAN DREAM

Non, nous ne sommes pas dupes. Il n'y a derrière toutes ces manœuvres aucune raison économique, derrière toutes ces mesures aucune recherche d'efficacité et de bien-être augmenté, ni de meilleure affectation des ressources.

Notre système de protection sociale (santé, pension, allocations familiales, enseignement, aide sociale...) est garant d'un bien-être accru partagé par toute la population, et d'un fonctionnement économique performant. Un équilibre est possible entre la part laissée à la consommation privée libéralisée et la part collectivisée de financement des services utiles à la population et des prestations sociales individuelles en cas de problèmes.

Le choix du modèle visant à disposer d'un « net » plus grand au détriment du financement solidaire (dans le nombre et dans le temps) n'est que la mise en place d'une vision dogmatique que l'on pourrait définir comme le modèle américain. Dans ce modèle, les services publics, les services au public, la protection sociale ne sont plus que des mécanismes humanitaires visant à éviter les révoltes des exclus. Le Non Marchand belge tient trop à notre modèle de protection sociale et au rôle qu'il joue que pour laisser les gouvernements de centre droit ou de droite nous imposer, avec l'aide de l'Europe et des traités commerciaux, leur rêve américain. Le bien-être de chacun passe par le bien-être collectif de notre société.

Le Non Marchand y veille et continuera à y veiller.

Yves Hellendorff



CP Augmentations conventionnelles de février 2016**215.00 Commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection**

Autres : Augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1 EUR. Les entreprises qui ne peuvent pas (ou pas complètement) octroyer l'augmentation sous forme de chèques-repas: conversion du solde restant en un avantage équivalent. Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/02/2016)

224.00 Commission paritaire pour les employés de métaux non ferreux

Augmentation CCT : Augmentation CCT 14,00 EUR par mois. Temps partiels au prorata. (R) Erratum: (R) au lieu de (T). Seulement pour les employés barémisés et barémisables. Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/02/2016). Augmentation CCT : Augmentation CCT 14,00 EUR pour la rémunération minimum garantie. (B) Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/02/2016). Autres : Adaptation du plafond des frais de transport suite à la CCT 07.12.2015. Rétroactif à partir de 01/05/2015 (Date d'introduction 01/02/2016)

306.00 Commission paritaire des entreprises d'assurances

Autres : Les modalités d'affectation et d'attribution d'un montant de 200 EUR net par travailleur sont fixées au niveau de l'entreprise. Recommandation: augmentation de l'intervention patronale dans les chèques-repas de 1 EUR, éco-chèques, prime à l'assurance de groupe, autres... Rétroactif à partir de 01/01/2016 (Date d'introduction 01/02/2016)

326.00 Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité

Autres : Uniquement pour les travailleurs barémisés engagés avant le 01.01.2002: prime annuelle de 1.113,35 EUR (comprend la somme de l'allocation mensuelle, de la prime de gel et de productivité). Paiement avec le salaire de février. Indexation : Salaires précédents x 1 ou traitements de base janvier 2016 (CCT garantie des droits) x 1,0066 (B). Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice. Indexation : Salaires précédents x 1 ou traitements de base janvier 2016 (nouveaux statuts) x 1,0066 (B) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.

Binôme pour un job

Aujourd'hui, de nombreux jeunes diplômés rencontrent des difficultés pour trouver leur premier emploi par manque de connaissance du monde professionnel. En effet, la transition entre le monde scolaire et celui du travail est souvent complexe. Les jeunes se retrouvent face à des secteurs et des entreprises parfois méconnus. Le stress monte lorsqu'on évoque l'entretien d'embauche et l'attitude à adopter face à un recruteur. Et le découragement apparaît après plusieurs réponses négatives. Notre société a bien prévu une aide pour ces futurs travailleurs par le biais du Forem et l'encadrement dispensé par ses conseillers. Des ateliers y sont également organisés chaque mois afin de répondre aux besoins détectés.

Binôme pour un job est une solution complémentaire proposée à ceux que nous appellerons Juniors. Développé sur la région de Wallonie picarde, ce projet s'adresse aux jeunes sortis des écoles secondaires et supérieures, à la recherche d'un premier job via un accompagnement personnalisé par des Seniors qui terminent ou ont terminé leur vie professionnelle. Ce coaching permettra de les guider vers un emploi qui leur correspond et en même temps profiter des conseils de personnes, si possible, issues du même secteur.

Une réunion trimestrielle est organisée entre les partenaires, accompagnés également de René Rubbers et Jean Ronveaux, deux membres actifs de Binôme pour un job. Ce Comité de pilotage permet à chacun d'apporter son expertise et définir les objectifs des mois à venir.

Fort de son expérience professionnelle accomplie, le Senior a la possibilité de mettre son talent au service d'un jeune diplômé pour que celui-ci rentre de manière harmonieuse dans la vie professionnelle. Un premier entretien aide le jeune à se définir : comment se voit-il dans 6 mois, dans trois ans... dans sa trajectoire à plus long terme. Ils définissent ensemble un plan d'actions « Binôme » et assurent un



suivi des engagements formalisés par une convention. Pour atteindre l'objectif poursuivi, les deux acteurs fixent ensemble le rythme des rencontres et une évaluation régulière.

Au fil des entretiens, ces échanges permettent, entre autres, au Junior de :

- Structurer sa pensée pour qu'il reprenne confiance ;
- Elargir son horizon de recherches et son carnet d'adresses ;
- Rompre son éventuel isolement en identifiant des alliés qu'il pourra solliciter...

Chaque entretien est totalement confidentiel et dure +/- 1 heure. La convention s'éteint le jour de la signature du contrat de travail par le Junior mais peut être prolongée de quelques mois si les deux parties souhaitent prolonger l'aventure.

Le projet est géré par le CHOQ. Fédérateur de forces vives, l'Asbl se donne pour mission de contribuer activement à la prospérité socio-économique de la Wallonie picarde en faisant émerger des projets innovants. Fondée en 1998, l'association CHOQ a développé au fil des années des projets selon 4 axes d'intervention : Formation, Qualité, Emploi, Innovation.

Les Jeunes CSC sont partenaires du projet, avec le Groupe S, Sequoia ways, le Forem, la FGTB Wallonie-Picardie, l'Espace Wallonie picarde.

<http://binome-pour-un-job.be/>



Janvier
De meilleurs
salaires

Février
De meilleurs
contrats

Mars
Plus d'égalité
hommes-femmes

Avril
Plus de formation

Mai
Plus de sécurité

Série élections sociales

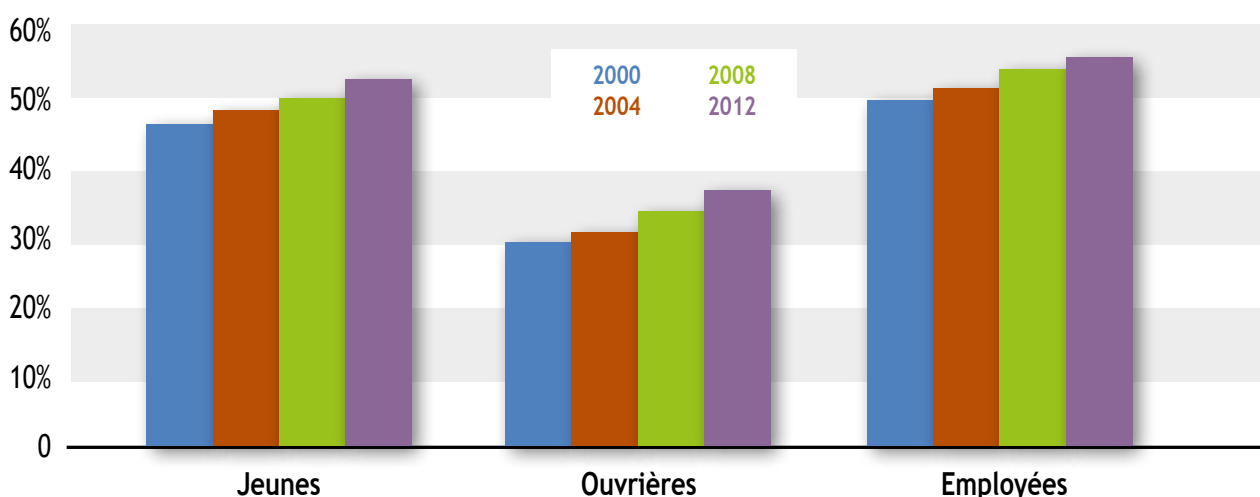
QUI DIT SYNDICAT DIT... plus d'égalité hommes-femmes

Dans les entreprises, on constate que les travailleuses sont mieux prises en compte dans toute une série de domaines, lorsqu'une représentation syndicale est assurée. Dans les organes de concertation, l'équipe syndicale soulève les inégalités, impulse des mesures pour les contrer, et enfin contrôle l'application de ces mesures et leurs résultats concrets. Les classifications de fonctions permettent de réduire l'écart salarial. La négociation des horaires est l'occasion de favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle, dont on sait qu'elle incombe encore et malheureusement plus aux femmes.

Les critères d'embauche et de promotions permettent d'améliorer la présence des femmes à toutes les fonctions. Il en va de même pour l'accès aux formations, ou encore la négociation d'heures complémentaires pour les temps-partiels involontaires...

Envie de négocier plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans votre entreprise ? Lancez-vous dans l'aventure et présentez-vous aux prochaines élections sociales, prévues en mai 2016 ! Plus d'infos sur www.devenezcandidatcsc.be, auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région (coordonnées sur www.lacne.be).

Evolution du taux d'emploi féminin - Entreprises avec CPPT



Le trait de Serge Dehaes...



Elles marchent devant nous

« Écoutez bien : nous sommes d'accord avec ce que vous demandez, vraiment... Mais nous ne pouvons vraiment pas être d'accord avec votre manière de faire. Il y a des procédures, il y a des lois, quand même ! » La salle est trop petite pour ces 3000 femmes en colère, qui écoutent les conseils de prudence d'un homme à la tribune. Lui, c'est un monsieur important. Elles, elles ont marché dans les rues de Herstal, elles ont chanté en marchant, une chanson qu'elles avaient inventée la veille : « *le travail c'est la santé... Mais pour ça faut être payées !* » Les conseils de prudence, elles n'ont pas l'intention d'en tenir compte. La peur est mauvaise conseillère ; mais la colère, pas toujours.

En 1957, le Traité de Rome prévoyait l'égalité salariale entre hommes et femmes endéans les 5 ans. Depuis, presque 10 ans ont passé, on parle de réduire très progressivement la différence entre le salaire d'un ouvrier et celui de ces ouvrières. Mais ça prendra des années : on ne va quand même augmenter d'un seul coup les ouvrières de plus de 5 francs l'heure ! La direction propose d'offrir 50 centimes. Mais une femme monte à la tribune. Elle n'est pas dirigeante syndicale, elle n'a aucune autorisation légale pour prendre la parole. Elle rappelle que ce sont elles qui font le travail le plus sale et le plus abrutissant, que sans elles l'usine serait à l'arrêt. Elle s'emporte : « *nous les femmes, nous n'avons pas même le salaire des apprentis de 14 ans !* »

C'était il y a 60 ans, le 16 février 1966. A l'unanimité, sans autorisation d'un ministre quelconque, les 3000 femmes décident que la grève commencée spontanément ce matin-là continuera jusqu'à ce qu'on les entende. Elles ressortent avec une version améliorée de leur chanson : « *Le travail, c'est la santé, pour ça faut être augmentées ! Les centimes, c'est pas assez, pour se faire crever !* » La grève va durer 12 semaines ! Après quelques jours, l'usine est à l'arrêt. De partout viennent les reproches à ces aventurières - depuis quand part-on en grève comme ça, sans permission ? Et les hommes, elles y pensent, aux hommes, mis au chômage technique à cause d'elles ? Ne devraient-elles pas se montrer solidaires de leur mari ?

Mais ces femmes tiendront bon. Elles ne savent pas si leur grève respecte les procédures : elles savent que ça fait des années qu'on leur promet l'égalité ; que l'égalité c'est au moins 5 francs d'augmentation ; et que si elles ne l'obtiennent pas par l'action collective, elles ne l'obtiendront jamais. Le 4 mai, la direction de la FN cède : 2 francs tout de suite, et encore 75 centimes rapidement. La victoire n'est pas totale, mais ces femmes ont changé l'histoire - et

le syndicalisme. Les femmes sont des travailleuses à part entière, des citoyennes au travail, titulaires de droits et créatrices de droits. Elles ont désormais leur mot à dire et ne se laisseront plus couper la parole.

Aujourd'hui, 60 ans après, une magnifique exposition est consacrée à ces pionnières, sur le lieu même de leur combat. Espérons que quelques ministres ayant sans cesse à la bouche la « concertation sociale » iront la visiter. Ils y apprendront que l'égalité est loin d'être atteinte, que les femmes sont encore payées moins que les hommes dans la Belgique de 2016 ; que ce sont elles qui font la plupart du temps les temps partiels involontaires et les horaires variables ; elles qui souvent renoncent à une « carrière » pour assumer l'entretien du foyer... Et sans doute aurons-nous droit à des discours aussi prometteurs qu'en 1957 : l'égalité, c'est pour bientôt, il vous suffit d'attendre, de faire confiance à la concertation - mais sans porter préjudice à la compétitivité des entreprises, quand même...

Mais voici ce que nous n'entendrons pas, dans la bouche de ces honorables messieurs : que si ces femmes de 1966 ont fait plus avancer l'histoire en 12 semaines que les gouvernements en 12 ans, c'est parce qu'elles ont imposé leur droit à l'arrêt de travail, à l'occupation des espaces publics, à l'affrontement avec les intérêts de leur patron. Aujourd'hui, Monsieur Michel et Monsieur Peeters, pour le compte de Monsieur De Wever et de Monsieur Timmermans, veulent que les syndicats renoncent à l'action collective. Que le droit de grève soit réduit au droit de rester chez soi sans déranger personne. Ils prennent prétexte d'un blocage d'autoroute (chose que nous avons toujours rejetée, et rejetons encore) pour nous demander de priver les travailleuses et les travailleurs de leur seule force.

Le respect que nous devons aux héroïnes de 1966, à nos grands-mères, et aussi à nos petites-filles qui auront encore des combats à mener, ne nous autorise qu'une seule réponse. Le droit de revendiquer ses droits n'appartient pas aux politiques, pas même aux syndicats, il appartient aux travailleuses et aux travailleurs. Nous ne le sacrifierons pas à la cupidité de ces beaux messieurs.

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général

