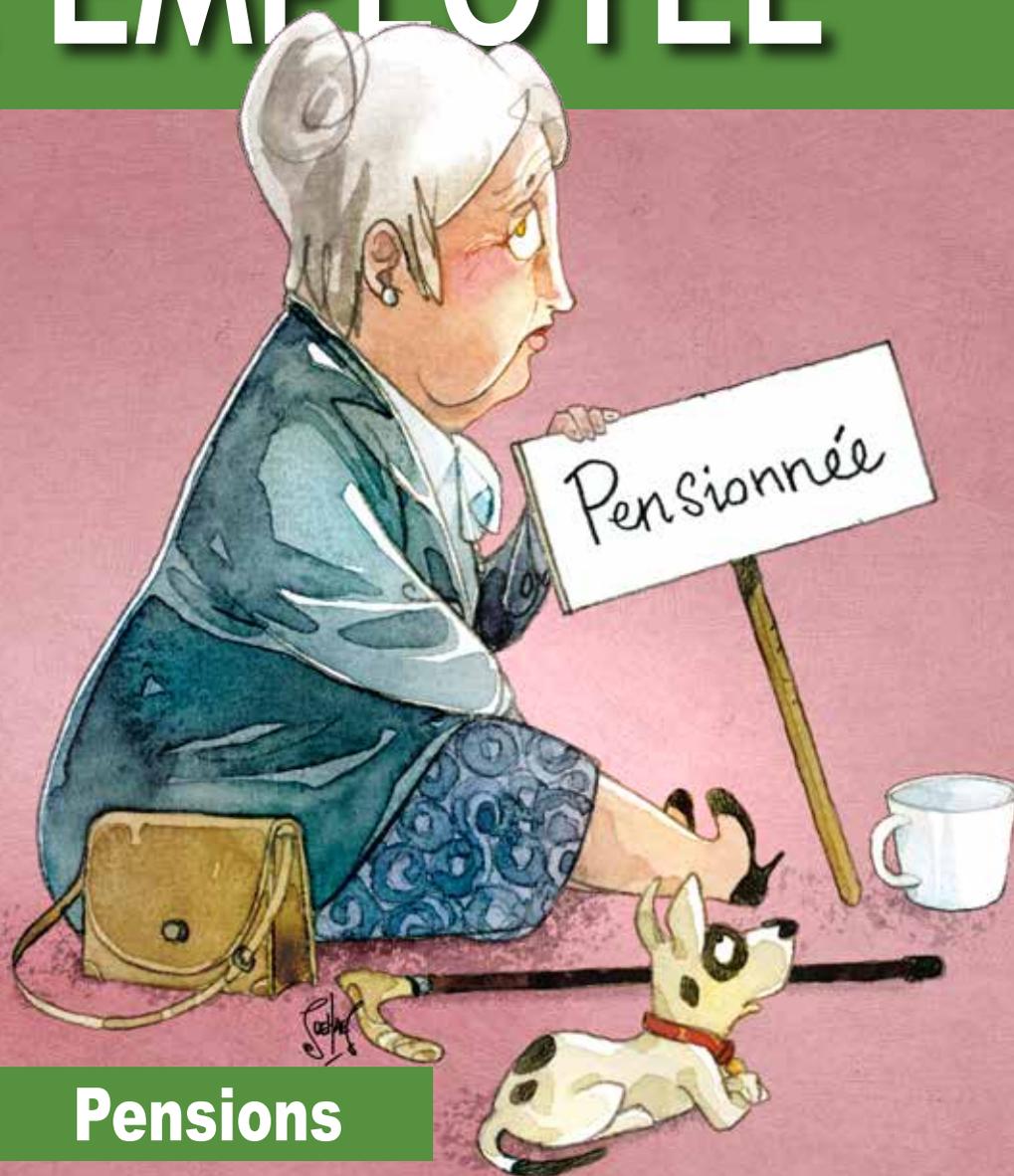


Crédit-temps
et RCC
en 2017-2018

Numérique :
quelle place
pour les femmes ?

Un accord
interprofessionnel
à concrétiser

LE DROIT de L'EMPLOYÉE



Pensions

Les mauvais calculs du gouvernement

www.lacne.be

Mars 2017 n° 3

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

CNE L'avenir à son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Pensions : les mauvais calculs du gouvernement

Le ministre fédéral des pensions annonce vouloir réformer certains aspects du calcul de votre pension. A l'heure actuelle, aucun de ses projets n'est entré en vigueur. Mais certains d'entre eux sont en voie de finalisation. Danger à l'horizon !

6 Actualité - Un accord interprofessionnel à concrétiser

Un accord interprofessionnel (AIP) a été conclu entre les interlocuteurs sociaux pour les années 2017-2018. Les trois organisations syndicales ont approuvé l'AIP à une large majorité mais avec un enthousiasme limité... Depuis cette approbation, le gouvernement fédéral a donné son feu vert et l'AIP devrait donc être appliqué dans son intégralité.

7 Infographie économique - Comment comprendre les chiffres de l'emploi et du chômage ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur l'emploi et le chômage. Plein de chiffres et de statistiques circulent sur le sujet, alors on va tenter d'y voir un peu plus clair !

8 Chronique juridique - Retour au travail après une maladie de longue durée : de nouvelles règles

Depuis janvier 2017, les nouvelles dispositions légales visant à aider les malades de longue durée à reprendre le travail s'applique aux malades de longue durée (deux mois ou plus) qui travaillent dans le secteur privé ou en tant qu'agents contractuels des services publics.

10 Actualité - Crédit-temps et RCC en 2017-2018

Les régimes de crédit-temps et RCC connaîtront une série d'adaptations en 2017 et 2018. Aperçu de ce qui changera (ou a déjà changé) en la matière...

11 CPAE - Votre droit à la formation !

Si vous êtes employé-e dans une entreprise de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (CPAE ou CP200), nous vous rappelons ici un élément important : vous avez droit à 4 jours de formation dans la période 2016-2017. Et si ce n'est pas encore fait, il faut les demander !

12 Action femme - Numérique : quelle place pour les femmes ?

L'économie numérique est une forme d'organisation de l'économie qui exploite le potentiel d'une nouvelle génération de réseaux, d'objets communicants, de logiciels de traitement de données massives et de machines de plus en plus intelligentes. Cette forme d'économie va-t-elle faire disparaître des milliers d'emplois ? Quel sera son impact sur l'emploi des femmes ?

13 Non Marchand - Chambardement dans les professions de santé !

Bouleversements en vue dans le secteur des soins de santé : l'arrivée d'une réforme de plus de Maggie de Block, sans concertation avec les partenaires sociaux, risque bien d'avoir des impacts dans le travail des professionnels de la santé.

14 Ce mois-ci nous vous présentons les festivals Vivre debout et Millenium.

15 Et si on ralentissait un peu ? - Travailler moins pour apprendre plus

16 Edito - Publi-fin et Publi-part sont dans un bateau...

Depuis deux mois, la presse nous abreuve jusqu'à plus soif des scandales Publi-Fin, et du jumeau flamand Publi-Part : des élus ont touché des revenus importants pour ne rien faire.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Le chiffre : 8

Le 8 mars est la journée internationale du droit des femmes. L'occasion de malheureusement constater qu'il reste encore, en 2017, du chemin à parcourir pour parvenir à l'égalité hommes-femmes. Et ce ne sont pas les projets du gouvernement qui nous mènent dans la bonne direction. Pensons aux attaques contre les temps partiels, aux mesures de flexibilité du travail ou encore aux coupes budgétaires dans notre système de santé. Les femmes sont particulièrement exposées aux effets néfastes des mesures gouvernementales. En ce début mars, la CSC se joint à toutes celles et ceux qui se mobilisent aux quatre coins de la Belgique pour dénoncer les politiques du gouvernement et avancer leurs propositions en matière d'égalité hommes-femmes. Nous rappellerons notamment nos revendications de réduction collective du temps de travail, d'égalité des rémunérations ou encore d'individualisation des droits sociaux.



Zuhal Demir, dans les travées du Parlement en 2015.

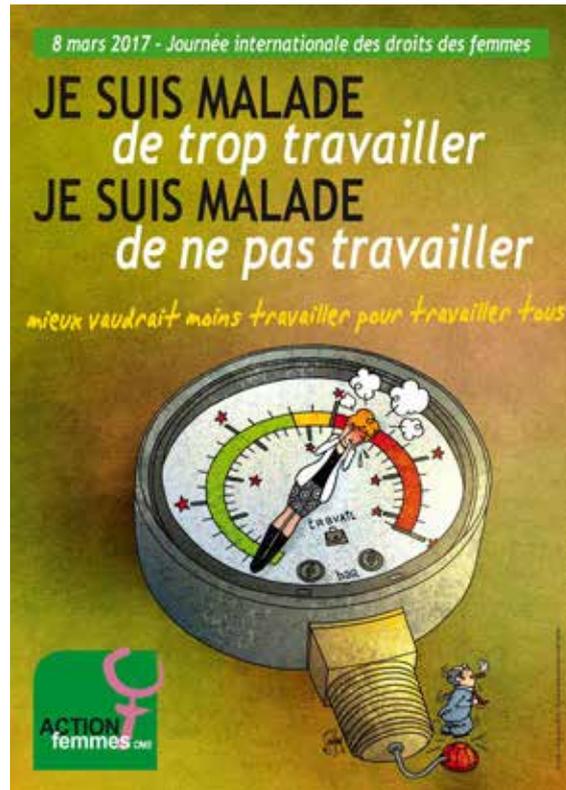
La hache et la forêt

Bart De Wever est un génie de la communication. Siegfried Bracke pris les doigts dans le pot de confiture, il faut changer le casting au fédéral et il trouve la candidate idéale : Zuhal Demir est une femme, de famille immigrée... et son père était délégué syndical FGTB dans les mines du Limbourg.

Quel triple symbole ! Voilà une nouvelle Secrétaire d'Etat qui fera taire tous ceux qui dénoncent les politiques anti-femmes du gouvernement MR-NVA (baisse des pensions et des revenus des femmes, attaques contre les temps partiels etc.) et tous ceux qui voient dans la NVA un parti anti-syndical et tenté par la propagande raciste. Avec une femme issue de l'immigration, fille de syndicaliste, plus personne ne pourra critiquer.

Sauf que... Zuhal Demir, par ses provocations, prouve qu'il ne suffit pas d'être une femme pour être féministe... Avant même de prendre ses fonctions, elle mitraillait le Centre pour l'Égalité des Chances. Elle trouve « qu'il y a trop d'étrangers en Belgique » ; et elle veut « en finir avec les syndicats et la concertation sociale ». Et la défense des femmes ? Pour l'instant, madame Demir s'est surtout illustrée en soutenant les politiques anti-femmes du gouvernement Michel... et en posant assez dénudée, dans les travées du parlement, pour un magazine de caniveau. Est-ce cela, représenter dignement les femmes en démocratie ?

Zuhal Demir trahit triplement: l'engagement syndical de son père, ses origines immigrées, et sa condition de femme. Plutôt que ce pseudo-symbole d'intégration, offrons-nous un authentique proverbe turc : « *Quand la hache est entrée dans la forêt, les arbres ont dit : ça va aller, le manche est l'un des nôtres...* ». A méditer par toutes les femmes, par tous les travailleurs, par tous les enfants d'immigrés. Par tous ceux qui préfèrent des politiques d'égalité à des symboles clinquants.



Merci la com' !



Depuis 7 ans, vous aurez sans doute remarqué qu'un nom parsème le Droit de l'Employé : Julie Coumont. Notre collègue était en charge, jusqu'il y a peu, de la communication de la CNE et notamment de nos publications.

Elle l'a été dans une période où les défis auxquels font face les syndicats sont nombreux en la matière. La CNE a un projet social et elle le défend partout où elle est présente, de l'entreprise aux secteurs, avec ses affiliés, militants et permanents, mais aussi en passant par les médias. Dans ce cadre, Julie a veillé à donner de chouettes outils de communication à nos militants, à penser un message complet et clair, à professionnaliser notre communication, et à veiller à ce que nos publications sortent en temps et en heure (ce qui n'est pas une mince affaire vu ses collègues directs). Heureusement, si Julie quitte la com', elle reste dans la centrale comme permanente en région. Alors, merci Julie d'avoir égayé autant notre com' que le deuxième étage du Secrétariat Général de la CNE ! Merci d'avoir fait ton boulot avec professionnalisme et optimisme, et bon vent dans ta nouvelle fonction ! Et par la même occasion, bienvenue à ta remplaçante Alice !

Périodes assimilées : sus à l'inactivité

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les périodes assimilées sont des périodes d'inactivité (maladie, chômage, crédit-temps, RCC, etc.) qui entrent en considération dans le calcul du montant de la pension. Chaque année assimilée rapporte ainsi un certain montant pour la pension.

LA RÉFORME DES PÉRIODES ASSIMILÉES ENVISAGÉE PAR LE GOUVERNEMENT MICHEL

Initialement, la formule de calcul tenait compte de votre dernière rémunération pour déterminer les droits à la pension ouverts pour une période d'inactivité. Depuis 2012, la formule tient compte d'une rémunération fictive (et donc moindre) pour certaines périodes d'inactivité. Après 2016, le gouvernement Michel entend amplifier cette tendance.

En cas de chômage, seuls 12 mois seraient assimilés sur base de votre dernière rémunération. Le reste le serait sur base d'une rémunération fictive (1.948€ bruts). La perte pourrait avoisiner les 20€ de pension par mois pour celles et ceux concerné-e-s.

Le calcul du montant de la pension s'opèrera aussi sur base d'une rémunération fictive pour toutes les périodes de RCC. Sauf les périodes de RCC pour métiers lourds, longues carrières, raisons médicales et entreprises en difficulté/restructuration, qui restent assimilées à la rémunération réelle. Ici aussi, la perte est substantielle pour celles et ceux concerné-e-s : entre 80€ et 100€ par mois !

QU'EN PENSER ?

Le régime des assimilations bénéficie principalement aux travailleuses et travailleurs qui connaissent des parcours professionnels marqués par des périodes d'inactivité ou de suspension des prestations. Le gouvernement agit comme si l'inactivité était un choix personnel. Or, elle est involontaire et liée au manque d'emplois disponibles. Seules des politiques de réduction du temps de travail et de création d'emplois diminueront l'inactivité. Comme à son habitude, le gouvernement s'en prend aux plus vulnérables au lieu de mener les réformes qui créeront de l'emploi pour tous.

Unité de carrière : travailler plus pour gagner moins

DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'« unité de carrière » signifie que, pour le calcul de la pension, la carrière ne peut être supérieure à 45 années. Si la carrière dépasse ce plafond, on déduit les années les moins avantageuses. Par exemple, si vous avez 47 années de carrière, la formule de calcul oubliera vos deux premières années de carrière (souvent moins bien rémunérées) pour prendre en compte les 45 autres (souvent mieux rémunérées).

LA RÉFORME ENVISAGÉE PAR LE GOUVERNEMENT MICHEL

Demain, le gouvernement souhaite ne plus tenir compte des 45 meilleures années de votre carrière. Au contraire, il propose que la formule de calcul du montant de votre pension tienne uniquement compte des 45 premières années de carrière.

La formule de calcul remplacera donc vos dernières années de carrière (souvent les mieux rémunérées) par les deux premières (souvent les moins bien rémunérées). De quoi vous faire perdre plusieurs dizaine d'euros de pension chaque mois.

QU'EN PENSER ?

D'un côté, le gouvernement prétend (à tort !) qu'il faut travailler plus. De l'autre, il pénalise celles et ceux qui ont les plus longues carrières. Ce gouvernement a donc tout faux... et n'est pas à une contradiction près. Surtout quand il s'agit de diminuer le budget des pensions sur le dos des travailleurs.

PENSIONS : LES CALCULS DU GOU

Le ministre fédéral des pensions annonce vouloir réformer certains aspects du calcul de votre pension. A l'heure actuelle, aucun de ses projets n'est entré en vigueur. Mais certains d'entre eux sont en voie de finalisation. Danger à l'horizon !

CALCUL DE LA PENSION : PRINCIPES DE BASE

Pour bien cerner les réformes envisagées par le gouvernement, revenons d'abord sur la façon dont sont calculés vos droits à la pension. Le montant de votre pension est calculé selon une formule qui tient compte de :

La durée de votre carrière : le montant de la pension est calculé en 45èmes. Plus vous approchez de 45 années de carrière, plus votre pension est élevée. Les années de carrière sont calculées en tenant compte des périodes d'occupation effective, des périodes assimilées (ex. chômage, maladie, etc.) et des périodes régularisées (ex. années d'études).

Vos rémunérations : soit votre rémunération réelle (limitée à un certain plafond) ou des montants fictifs (pour les périodes d'inactivité, comme le chômage par exemple).

MAUVAIS GOUVERNEMENT

Votre situation familiale : le calcul intègre un taux ménage (si votre éventuel-le conjoint-e a cessé toute activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu de remplacement) ou isolé (dans les autres cas).

Ainsi, pour chaque année de carrière, la pension est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Rémunération de l'année} \times \text{Coefficient de réévaluation}) \times 60\% (\text{isolé}) \text{ ou } 75\% (\text{ménage})}{45}$$

La pension annuelle totale brute est égale à la somme des pensions de chaque année de carrière. On en retranche un précompte et des cotisations (cotisation AML et cotisation de solidarité) dont les montants varient selon le montant brut de votre pension.

Attention : cette formule est simplifiée pour mieux comprendre l'impact des réformes envisagées. Remettez-vous en aux spécialistes de l'Office National des Pensions ou de certaines mutuelles (dont la Mutualité Chrétienne) qui tiendront compte d'éventuelles dérogations ou particularités de votre carrière.

Plafond salarial : on ne donne qu'aux riches

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Lorsqu'elle est basée sur vos rémunérations réelles, la formule de calcul plafonne les montants de vos rémunérations. Autrement dit, elle ne prend pas en compte tout ce qui dépasse un plafond de 53.528,57€ bruts (chiffres 2015).

LA RÉFORME DU PLAFOND SALARIAL ENVISAGÉE PAR LE GOUVERNEMENT MICHEL

Le gouvernement entend relever ce plafond, sans donner d'autres précisions à ce stade. La seule précision apportée est que ce relèvement s'opèrera dans le cadre d'une enveloppe budgétaire neutre.

QU'EN PENSER ?

Le relèvement du plafond salarial pour le calcul de la pension n'est pas nécessairement une mauvaise mesure. Sauf lorsqu'elle est financée sur le dos des autres pensionnés. C'est précisément les intentions du gouvernement. En effet, il annonce que le coût de la mesure sera compensé par des économies (et donc des reculs) dans d'autres domaines de la politique des pensions. Il prend donc des droits aux plus modestes pour financer les pensions des plus riches. Inacceptable !

Rachat des années d'études : fausse bonne idée

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Pour environ 1500€ par année d'étude, il est aujourd'hui possible de régulariser les périodes d'études suivies après l'âge de 20 ans. Cette régularisation doit être demandée dans la période de 10 années qui suit la fin des études. Notons que le rachat d'années d'études a uniquement de l'influence sur le montant de votre pension. Ainsi, les années d'études rachetées ne sont pas reprises dans le calcul qui permet de déterminer si la durée de votre carrière vous donne l'accès à la prépension ou à la pension anticipée.

L'EXTENSION DU RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES ENVISAGÉE PAR LE GOUVERNEMENT MICHEL

Le gouvernement veut donner la possibilité de régulariser les périodes d'études suivies avant 20 ans et de les racheter à tout moment de la carrière (le montant du rachat augmentant au fil de la carrière).

QU'EN PENSER ?

Il s'agit d'une fausse bonne idée par excellence. En effet, si le projet paraît attractif sur papier, il l'est bien moins en pratique. D'abord, parce que la législation en matière de pension évolue sans cesse. Dès lors, nul ne peut prédire qu'un rachat d'années d'études opéré à 35 ans sera une bonne affaire pour un départ à la pension qui aura lieu 30 à 35 années plus tard. Par ailleurs, le montant de la pension est plafonné (environ 1.670€ par mois). Ainsi, celles et ceux qui atteignent ce plafond n'ont aucun intérêt à racheter leurs années d'études car l'opération ne leur rapporterait pas un euro de plus. Enfin, le montant de votre pension dépend de nombreux événements à venir (trajectoire de carrière future, rémunérations futures, etc.). Ce qui paraît être une bonne affaire aujourd'hui peut ne rien rapporter demain. Notamment si l'évolution de votre rémunération vous fait dépasser les plafonds.

UN ACCORD INTERPROFESSIONNEL À CONCRETISER

Un accord interprofessionnel (AIP) a été conclu entre les interlocuteurs sociaux pour les années 2017-2018. Les trois organisations syndicales ont approuvé l'AIP à une large majorité mais avec un enthousiasme limité... Depuis cette approbation, le gouvernement fédéral a donné son feu vert et l'AIP devrait donc être appliqué dans son intégralité.

Actualité

L'AIP est un accord entre les patrons et les syndicats : le contenu de l'accord est donc un compromis entre des parties qui ont des intérêts opposés. Par conséquent, certains verront le verre à moitié-plein, d'autres le verre à moitié-vide. Les plus enthousiastes insisteront sur les points positifs de cet AIP :

- Une marge de 1,1% d'augmentation du salaire brut n'avait plus été obtenue depuis longtemps déjà. A cette marge viendront s'ajouter l'indexation des salaires (3,2% prévu) et les éventuelles augmentations barémiques.
- Tous les allocataires sociaux seront concernés par l'enveloppe bien-être qui sert à revaloriser les allocations sociales.
- La suppression progressive de la RCC (ex prépension) voulue par le gouvernement est freinée grâce à la prolongation de certaines conventions.

Les moins enthousiastes insisteront sur les points négatifs :

- Si la loi salaire actuelle (loi de 96 qui bride les salaires) avait été utilisée, la marge aurait pu grimper jusque 2,3%.
- La marge de 1,1% n'est pas automatique et ne sera accessible qu'aux secteurs et/ou entreprises suffisamment organisés. Il est d'ailleurs à déplorer que le salaire minimum n'a pas été augmenté (1500 euros brut moyen mensuel donc, y compris double pécule de vacances et 13^{ème} mois).
- L'enveloppe bien-être à destination des allocataires sociaux a été rabotée de 40%.
- Nous prolongeons la durée de certaines conventions de RCC mais cela ne fait que reporter leur disparition programmée.

UN « TIENS » VAUT MIEUX QUE DEUX « TU L'AURAS »

Si nous nous sommes prononcés en faveur de cet AIP, ce n'est pas pour autant que nous le trouvons formidable, loin s'en faut. Mais en ces temps de reculs sociaux, nous avons choisi de prendre ce qui était sur la table, au risque sinon de recevoir bien moins si le gouvernement avait dû décider seul.

Cet accord ne signifie pas que nous acceptons toutes les attaques gouvernementales : nous continuerons de nous battre contre la nouvelle loi salaires, contre la loi Peeters de flexibilité et contre toutes les autres agressions de ce gouvernement. Nous nous battons pour la réduction collective du temps de travail, pour une fiscalité plus juste, pour une sécurité sociale correctement financée



Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale de la CSC, nous représentait dans les négociations.

et pour le développement d'emplois dans le non-marchand et la transition écologique.

ET MAINTENANT ?

Maintenant, c'est aux secteurs et aux entreprises de jouer. La CNE, avec les autres organisations, se battra dans les différentes commissions paritaires pour concrétiser l'accord.

Cette marge pourra être utilisée pour financer la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire. Dans ce cas, la marge de 1,1% pourra être augmentée des aides fédérales prévues en la matière.

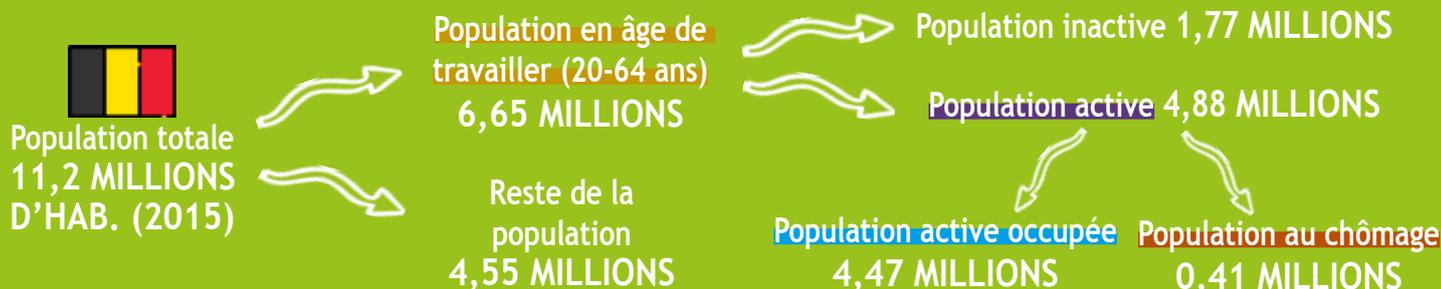
Dans les secteurs où la marge sera plutôt utilisée pour améliorer les salaires, alors nous revendiquerons l'augmentation de 1,1% de tous les salaires bruts ; augmentation qui devra être effective au plus vite. Nous ne tomberons pas dans le piège des fédérations patronales qui consiste à utiliser cette marge pour améliorer des assurances de groupe, à conclure des conventions de primes liées à des objectifs ou tout autre artefact qui vise à échapper aux cotisations sociales. La loi est claire à ce sujet, si des avantages de ce genre sont attribués par une entreprise, ils viennent en plus de cette marge de 1,1%.

Bien entendu, si vous avez la chance de travailler dans une entreprise qui possède une représentation syndicale CNE, vos délégués parleront en direct avec vous de ces différentes possibilités. Dans le cas contraire, nous referons le point sur ce dossier dans un prochain Droit de l'Employé.

Tony Demonté

COMMENT COMPRENDRE LES CHIFFRES DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur l'emploi et le chômage. Plein de chiffres et de statistiques circulent sur le sujet, alors on va tenter d'y voir un peu plus clair !



De manière officielle, les statistiques découpent la population en différents morceaux pour pouvoir établir des chiffres de manière rigoureuse. La population en Belgique est d'abord divisée en deux morceaux : ceux qui sont en âge de travailler (arbitrairement, les statistiques prennent un intervalle d'âge, par exemple les 20-64 ans) et ceux qui ne le sont pas. Ensuite, dans la population en âge de travailler,

on a des inactifs d'un côté (les étudiants, ceux qui sont au CPAS, ceux qui subissent l'exclusion du marché du travail et du chômage, ...) et des actifs de l'autre. Enfin, dans les actifs, on a d'un côté ceux qui ont un emploi et de l'autre ceux qui sont au chômage. Les principaux taux qu'on entend un peu partout se basent sur ce découpage (bien que des sources différentes existent avec des méthodologies différentes).

1 Chômeurs et taux de chômage

Le tableau suivant donne l'évolution du nombre de chômeurs en Belgique. On voit bien qu'il y a un avant et un après années 70 où on a connu une explosion du chômage qu'aucune politique n'a réussi à résoudre. Depuis les années 80, on tourne autour de 400 à 500 000 chômeurs.

Année	1972	1982	1992	2002	2012	2015
Nbre de chômeurs	86 822	458 561	414 008	403 893	441 406	417 432
Taux de chômage (20-64 ans)	-	-	-	7,3 %	7,4 %	8,4 %

Que dit le taux de chômage ?

Le taux de chômage est le rapport entre la population au chômage et la population active. Cela permet de nuancer le simple constat de l'augmentation ou la diminution du nombre de chômeurs. En effet, si le nombre de chômeurs augmente mais que la population active augmente plus encore, le taux de chômage diminue.

Qu'est ce que le taux de chômage oublie ?

Le taux de chômage ne dit rien sur plusieurs éléments importants. Si des chômeurs sont exclus, ils passent dans la population inactive et sortent du radar des statistiques tant du nombre de chômeurs que du taux de chômage. En plus, un chômeur qui devient travailleur dans les statistiques ne dit rien sur la qualité du travail (temps de travail, ...)

2 Taux d'emploi

Voici les chiffres en 2015 de deux types de taux d'emploi (le classique cité dans les médias et celui exprimé en équivalent temps-plein).

Pays	Belgique	Pays-Bas	Allemagne	France
Taux d'emploi	67,2 %	76,4 %	78,0 %	69,5 %
Taux d'emploi en ETP	61,9 %	61,9 %	68,1 %	65,1 %

Que dit le taux d'emploi ?

Le taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler. Cela exprime le nombre de travailleurs qui ont un emploi sur le nombre de personnes qui sont en «âge de travailler». Plus ce taux est élevé, moins il y a de chômeurs ou d'inactifs dans l'économie, relativement à une population donnée.

Qu'est ce que le taux d'emploi oublie ?

Ce taux ne dit rien sur la qualité de l'emploi presté : une personne qui travaille à temps plein est comptée de la même manière que celle qui travaille 1h ou à mi-temps. Pour éviter cela, on peut exprimer le taux d'emploi en ETP. Cela donne le nombre d'emplois temps-plein que l'économie peut donner pour 100 personnes. En Belgique, l'économie peut fournir 61,9 temps plein pour 100. Ce taux corrige donc les apparentes bonnes performances du taux d'emploi simple (cf. tableau)

CRÉDIT-TEMPS ET RCC EN 2017-2018

Les régimes de crédit-temps et RCC connaîtront une série d'adaptations en 2017 et 2018. Aperçu de ce qui changera (ou a déjà changé) en la matière...

En 2015, le gouvernement fédéral a modifié les régimes du crédit-temps et du RCC (ex-prépension). Depuis, les interlocuteurs sociaux (syndicats et employeurs) peuvent négocier certaines modalités plus favorables. C'est ce qu'ils ont fait dans le cadre de récents accords valables pour les années 2017 et 2018. D'autres modalités échappent aux interlocuteurs sociaux et sont aussi appelées à évoluer en 2017. Passons en revue les effets de ces changements, négociés ou non, sur vos droits en 2017 et 2018.

CRÉDIT-TEMPS : DEUX CHANGEMENTS MAJEURS

Dès 2017, toutes les formes de crédit-temps sont appelées à évoluer. Qu'il s'agisse du crédit-temps sans motif, avec motif ou de fin de carrière.

Crédit-temps avec et sans motif

Nous avons récemment abordé la question¹. Nous nous contentons donc de rappeler que la réforme supprime le crédit-temps sans motif et allonge la durée des différents crédits-temps pour « soins » de 36 ou 48 mois à 51 mois.

Les changements annoncés ont été négociés par les interlocuteurs sociaux, fin 2016. Leur entrée en vigueur est prévue pour avril 2017. Nous ferons sans doute un point plus détaillé sur la réforme lors de son entrée en vigueur. Notamment pour présenter d'autres avancées concernant l'ouverture de certaines formes de crédit-temps aux temps partiels ou encore la modification des règles d'imputation des périodes de crédit-temps déjà prises au cours de la carrière.

Crédit-temps de « fin de carrière »

Depuis 2015, le régime général du crédit-temps de « fin de carrière » est ouvert aux

travailleurs à partir de 60 ans qui comptent une carrière professionnelle d'au moins 25 ans au moment de l'avertissement écrit adressé à l'employeur. Les conditions de ce régime « général » (car accessible à tous les travailleurs) ne changent pas en 2017.

Une série d'exceptions existe pour les travailleurs dans certaines situations particulières. Ces situations sont les suivantes :

- Réduction à 4/5e temps pour ceux qui exercent un métier lourd;
- Réduction à mi-temps pour ceux qui exercent un métier lourd et en pénurie ;
- Réduction à 4/5e temps pour ceux qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit;
- Réduction à 4/5e temps pour ceux qui ont une longue carrière (si une CCT sectorielle le prévoit);
- Réduction à un mi-temps ou à 4/5e temps pour ceux qui sont dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration.

Pour la période 2015-2016, une convention collective de travail (CCT) interprofessionnelle prévoyait que les travailleurs dans ces situations pouvaient accéder au crédit-temps de « fin de carrière », avec allocations, à l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans pour le régime général). La condition d'âge était censée augmenter dès 2017. Sauf si les interlocuteurs sociaux en décidaient autrement. En marge de l'accord interprofes-

sionnel, les syndicats ont obtenu le renouvellement de la CCT interprofessionnelle maintenant la condition d'âge à 55 ans. En conséquence, en 2017 et 2018, les travailleurs concernés par les situations particulières évoquées ci-dessus doivent être âgés de 55 ans pour pouvoir accéder au régime de crédit-temps de « fin de carrière » avec allocations. Cette condition d'âge passera à 60 ans en 2019.

Il reste à signer les conventions sectorielles qui exécutent cette CCT interprofessionnelle, lorsque ce passage par le secteur est exigé. Notons, enfin, que les autres conditions (carrière, définition du métier lourd/nuit/etc.) restent inchangées.

En bref : le crédit-temps en 2017 et 2018 (voir tableau ci-dessous)

LE RCC (EX-PRÉPENSION)

Evolutions du régime général

Depuis 2015, vous avez accès au RCC à partir de 62 ans, si vous remplissez une condition de carrière qui varie selon que vous soyez une femme (33 années de carrière en 2017 - 34 années en 2018) ou un homme (40 années de carrière). Hormis le changement de la condition de carrière pour les femmes (de 32 à 33 et 34 années), ce régime ne change pas en 2017-2018.

Jusqu'au 31 décembre 2017, vous pouvez toujours recourir à un régime plus favorable, si une convention le prévoit dans votre secteur ou entreprise. Dans ce cas, la condition d'âge est de 60 ans et la condition de carrière passe à 33 années pour les femmes (40 pour les hommes).

En bref : le crédit-temps en 2017 et 2018

A partir d'avril 2017 et à durée indéterminée		De janvier 2017 à décembre 2018	
Crédit-temps sans motif	Crédit-temps avec motif		Crédit-temps fin de carrière
Supprimé	Motif « formation » 36 mois	Autres motifs 51 mois	Principe 60 ans Exception 55 ans

L'évolution de ces deux régimes est programmée depuis 2015 et le gouvernement a empêché les syndicats de négocier des conditions plus favorables.

Les dérogations en 2017 et 2018

A côté de ce régime général qui concerne tous les travailleurs, des dérogations sont prévues dans certaines situations particulières (voir tableau ci-dessous).

En 2015, le gouvernement a voulu augmenter la condition d'âge requise pour bénéficier de ces régimes dérogatoires. Cette condition d'âge devait être portée à 60 ans pour la plupart des régimes dérogatoires. Pour les années 2015-2016, les syndicats ont toutefois obtenu de maintenir une condition d'âge inférieure à 60 ans. Pour la période 2017-2018, les syndicats ont à nouveau obtenu que la condition d'âge se situe en dessous de celle fixée par le gouvernement. Le tableau ci-dessous reprend la condition d'âge requise pour chaque régime dérogatoire, durant les années 2017-2018.

La disponibilité adaptée

Depuis 2015, le gouvernement impose aux bénéficiaires du RCC une « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi. Concrètement, ils ne sont pas tenus de rechercher activement un emploi par des démarches

personnelles. Cependant, ils doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi, ne peuvent refuser une proposition d'emploi convenable, doivent répondre aux convocations et doivent collaborer à un accompagnement personnalisé. Le Forem (en Wallonie), le VDAB (en Flandre) et Actiris (à Bruxelles) sont chargés de mettre en œuvre cet accompagnement adapté. A ce stade, ils ne l'ont pas encore fait. Mais, ils ne devraient pas tarder. Ainsi, prochainement, il sera important pour les prépensionné-e-s de savoir si ils/elles sont soumis à la disponibilité adaptée.

Tous les bénéficiaires du RCC qui ne remplissent pas une certaine condition d'âge ou de carrière y seront soumis. Vous lisez bien « ou » et pas « et ». Il suffit donc de remplir une des deux conditions pour être dispensé de la disponibilité adaptée et n'être soumis qu'à la « disponibilité passive » (qui n'oblige pas à suivre un quelconque accompagnement, mais empêche de refuser une offre d'emploi convenable). Ces conditions d'âge ou de carrière devaient aussi évoluer à la hausse. Les syndicats ont obtenu de limiter cette hausse en 2017 et 2018 (voir tableau ci-dessous).

Michaël Maira

¹ Voir *Le Droit* du mois de février 2016, p. 14.

En bref : le RCC en 2017-2018

Régime de RCC	Conditions d'accès	Obligation de disponibilité adaptée, sauf si
Régime général	Age : 62 ans Carrière : 40 ans hommes / 33 ans femmes (34 en 2018)	Minimum 43 années de carrière
Régime transitoire (si CCT sectorielle ou d'entreprise)	Age : 60 ans Carrière : 40 ans hommes / 33 ans femmes (régime existant jusqu'au 31/12/2017)	Minimum 42 années de carrière
Régime travail de nuit, métiers lourds, incapacité dans la construction (si CCT sectorielle)	Age : 58 ans (2017) / 59 ans (2018) Carrière : 33 ans	Minimum 60 ans (2017) / 61 ans (2018) OU minimum 42 années de carrière
Régime « résiduel » métier lourd (si CCT sectorielle ou d'entreprise)	Age : 58 ans (2017) / 59 ans (2018) Carrière : 35 ans	Minimum 60 ans (2017) / 61 ans (2018) OU minimum 42 années de carrière
Régime « carrière longue » (si CCT sectorielle)	Age : 58 ans (2017) / 59 ans (2018) Carrière : 40 ans	Minimum 60 ans (2017) / 61 ans (2018) OU minimum 42 années de carrière
Entreprises en restructuration (si CCT d'entreprise ou accord collectif)	Age : 56 ans (55 ans avant 1/11/2016) Carrière : 20 ans ou 10 ans dans le secteur sur les 15 dernières années	Minimum 61 ans (2017 et 2018) OU minimum 39 années de carrière
Entreprises en difficulté (si CCT d'entreprise ou accord collectif)	Age : 56 ans Carrière : 20 ans ou 10 ans dans le secteur sur les 15 dernières années	Minimum 61 ans (2017 et 2018) OU minimum 39 années de carrière
RCC médical	Age : 58 ans. Carrière : 35 ans	Pas de disponibilité adaptée dans ce régime

CETA LE COMBAT NE FAIT QUE COMMENCER

Le 15 février, le parlement européen a ratifié le CETA. Une bataille a été perdue, mais pas encore la guerre. L'entrée en vigueur du traité nécessite une ratification par les parlements des 28 Etats membres, notamment le parlement wallon, un parcours à haut risque... Et certaines des dispositions les plus importantes du CETA sont toujours en cours de négociation, en particulier celles concernant le système de règlement des différends entre investisseurs et Etats.

Actualité

Le système de règlement des différends entre investisseurs et Etats du CETA, appelé ICS (Investment Court System), constitue l'une des dispositions les plus controversées. L'ICS est un tribunal d'arbitrage chargé d'appliquer les normes de protection des investissements stipulées dans le CETA. Ce système est très décrié, y compris par des instances officielles (Conseil des droits de l'homme de l'ONU notamment...), parce que conçu pour avantager les multinationales. Cela apparaît clairement lorsqu'on précise les modalités de fonctionnement de ce tribunal. Celui-ci est « investisseurs only » : seuls les investisseurs étrangers y ont accès¹, pas les entreprises locales et encore moins des citoyens qui voudraient dénoncer les abus des multinationales.

L'exclusivité d'accès pour les multinationales crée un doute structurel par rapport à l'indépendance des juges. Ces juges ne sont pas des juges à plein temps mais des spécialistes du droit commercial international (avocats d'affaires, professeurs d'université...) détachés au niveau de l'ICS pour la durée d'un jugement. Plus il y a de plaintes à l'ICS, plus fréquemment ils sont appelés et plus ils gagnent d'argent. Les « juges » ont donc un intérêt lucratif à ce que le système « tourne ». Et le système ne peut tourner que s'il est attractif pour les multinationales donc uniquement s'il produit des arrêts qui leur plaisent. Cela ne veut pas dire que tous

les arbitres qui siègent dans ces tribunaux sont partiaux, mais que les mécanismes même du tribunal les incitent à l'être. Dans la pratique, les exemples de jugements abusifs sont fréquents. Des Etats se voient condamner à payer des amendes financières pouvant aller jusqu'au milliard d'euros pour avoir pris des décisions poursuivant incontestablement un but légitime, par exemple de protection de la santé publique ou de l'environnement. La pression est telle que



Répondez à la consultation
avant le 15 mars via notre site
www.lacne.be

certains gouvernements vont jusqu'à supprimer leurs lois. Le gouvernement canadien a par exemple abrogé une loi interdisant la présence dans l'essence d'un additif toxique pour le système nerveux. Il était menacé d'une plainte devant un tribunal d'arbitrage par la firme américaine Ethyl qui produit cet additif...

La mobilisation de la société civile contre le TTIP et le CETA a fait connaître les graves dérives provoquées par les tribunaux d'arbitrage. La Commission européenne a dû accepter le principe d'une modification de l'ICS lors de la conclusion des négociations fin octobre. Les parlements de Wallonie, de Bruxelles, des communautés française et germanophone ont fait savoir qu'ils ne ratifieraient pas le CETA sur base du système ICS actuel. La Commission européenne a donc entamé des discussions avec le Canada pour remplacer l'ICS par une cour multilatérale publique sur les investissements. Une consultation publique a été lancée sur le site Internet de la Commission pour recueillir les avis de tous sur cette réforme (date de clôture : le 15 mars)². La CNE a répondu à cette consultation en mettant en avant les éléments suivants. Même sous forme publique, c'est-à-dire avec des vrais juges rémunérés à temps plein, ce système reste pervers. Il maintient un accès exclusif pour les multinationales, ce qui signifie que les Etats ne peuvent jamais gagner. Ils peuvent au mieux éviter de perdre, au pire perdre et payer des amendes très coûteuses. Un tel système est une aberration démocratique, d'autant plus que les entreprises peuvent faire valoir leurs droits devant les juridictions ordinaires des pays de l'UE, devant la Cour européenne des droits de l'homme ou des juridictions équivalentes au Canada.

Notre réponse à la consultation est accessible sur notre site Internet. Nous vous invitons à la lire et à l'utiliser pour répondre vous-mêmes à la consultation de la Commission. Plus nous serons nombreux, plus l'impact sera important sur la Commission et sur nos responsables politiques !

Etienne Lebeau

¹ Appliqué au CETA : les entreprises canadiennes qui investissent dans un pays de l'UE ou les entreprises d'un pays de l'UE qui investissent au Canada.

² Consultation publique sur une réforme multilatérale du règlement des différends en matière d'investissements, 21 décembre 2016-15 mars 2017, <https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/multilatera-investmentcourt>

Numérique QUELLE PLACE POUR LES FEMMES ?

L'économie numérique est une forme d'organisation de l'économie qui exploite le potentiel d'une nouvelle génération de réseaux, d'objets communicants, de logiciels de traitement de données massives et de machines de plus en plus intelligentes. Cette forme d'économie va-t-elle faire disparaître des milliers d'emplois ? Quel sera son impact sur l'emploi des femmes ?

Les innovations technologiques ne datent pas d'hier. Mais aujourd'hui, elles prennent une autre ampleur qui nous amène à réfléchir sur la place du travail humain dans notre société et sur l'évolution de notre rapport avec les machines. Tous les secteurs sont concernés, même si les effets sont plus spectaculaires et plus visibles dans certains d'entre eux. L'emploi dans le secteur bancaire en fait par exemple particulièrement les frais pour le moment. Des études mettent en avant que beaucoup d'emplois peu qualifiés vont avoir tendance à disparaître : des travaux de secrétariat et de bureau, des postes de vente, des emplois peu qualifiés dans les services postaux, dans le secteur du nettoyage, dans l'industrie de la restauration... Par contre, l'emploi se développera dans des tâches moins routinières, dans de nouveaux secteurs, avec des nouveaux produits ou services, entre autres dans les domaines de l'informatique, des mathématiques, de l'architecture et de l'ingénierie. Sur cette base, on peut constater que l'emploi peu qualifié amené à disparaître risque de toucher majoritairement des femmes. Et à l'opposé, l'emploi créé n'est pas nécessairement celui où elles sont le plus présentes. On trouve moins de 20% de femmes parmi les professionnels des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Pour aller à l'encontre de cela, l'Asbl Interface 3 forme chaque année 90 femmes aux professions de l'informatique et mène des actions pour décrocher ces filières dès l'apprentissage scolaire.

Les évolutions technologiques sont également porteuses de nouvelles formes d'organisation du travail (télé travail, travail à domicile, travail en ligne, sur appel, via des plateformes sur Internet). Les plateformes numériques et le travail participatif se développent en mettant en concurrence directe des travailleurs de tous pays, avec des différences importantes de protection sociale, de niveau de salaire et de niveau de vie. Le travail peut se faire de plus en plus n'importe où et n'importe quand. Cela amène quelques avantages (résolution de problèmes de mobilité, facilité de conciliation travail-famille, aménagements de l'horaire de travail...) mais surtout des inconvénients (isolement social, frontière floue entre travail et vie privée, contrôle difficile des conditions de travail, dualisation de la société...). Là aussi, sous des dehors séduisants, ces formes de travail peuvent également être un piège, particulièrement pour les femmes. Effectivement, la tentation est grande d'utiliser les nouvelles technologies pour travailler à domicile et faire plusieurs choses en même temps (garder un enfant malade, gérer l'une ou l'autre tâche domestique au profit de la famille...). Ne risque-t-on pas dès lors de passer à côté d'un véritable partage des tâches de la sphère privée et de passer à côté d'une remise en question des rôles traditionnels attribués à la femme d'une part et à l'homme d'autre part ? Veillons à ce que le travail à domicile ne soit pas purement et simplement un retour des femmes au foyer ! La limite entre la sphère privée et

le travail exige une négociation avec les employeurs mais doit faire également l'objet d'une négociation au sein des foyers !

L'économie numérique doit nous amener à nous poser les bonnes questions :

- Comment allons-nous faire en sorte que les nouveaux gains de productivité engendrés dans les secteurs à forte intensité technologique soient redistribués équitablement et non pas uniquement vers les actionnaires ?
- Comment faire pour que les nouvelles richesses produites permettent de développer l'emploi dans les services aux publics non encore rencontrés, avec également une utilisation pertinente des nouvelles technologies ?
- Comment allons-nous mettre à profit le temps libéré ? Avons-nous entendu beaucoup de personnes se plaindre par le passé du fait qu'une machine fasse la lessive à notre place ? N'est-il pas temps de travailler moins pour travailler tous ?
- Comment parvenir à ce que, et c'est probablement le plus grand défi, cette nouvelle étape ne soit pas seulement une question de rapport entre l'homme et la machine, mais également une question d'égalité entre femmes et hommes concernant l'accès et l'utilisation de ces nouvelles technologies ainsi que la répartition des différents temps (temps de travail, de vie et de loisirs) ?

Ce sont ces questions qui constituent les défis syndicaux à relever pour ne pas simplement subir les évolutions liées au numérique.

Claude Lambrechts

Pour aller plus loin :

- Le travail dans l'économie digitale : continuité et ruptures - Gérard Valenduc et Patricia Vendramin - ETUI 2016.03
- Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie - Christophe Degryse - ETUI 2016.02
- Les nouveaux robots vont-ils dévorer nos emplois ? Gérard Valenduc - Mensuel démocratie - mai 2016
- Le numérique sous l'angle du genre - document UNIGlobalunion - égalité des chances
- L'humanité augmentée - L'administration numérique du monde - Eric Sadin - éditions l'échappée - 2013
- Site : <http://www.interface3.be>

CHAMBARDEMENT DANS LES PROFESSIONS DE SANTÉ !

Bouleversements en vue dans le secteur des soins de santé : l'arrivée d'une réforme de plus de Maggie de Block, sans concertation avec les partenaires sociaux, risque bien d'avoir des impacts dans le travail des professionnels de la santé.

La nouvelle loi relative à l'exercice des professions des soins de santé¹ est une très vaste loi qui concerne toutes les professions des soins de santé. Elle englobe désormais le fameux Arrêté royal n°78 qui régissait celles-ci. La première partie, relative à l'exercice des professions de soins de santé, porte sur la compétence effective du praticien. Des principes généraux seront élaborés par les différentes professions et repris dans des arrêtés d'exécution. Par ailleurs, la loi crée un cadre de règles de qualité qui s'applique de manière générale à l'exercice des soins de santé.

La nouvelle loi concerne un paquet de monde, avec des niveaux d'implication très divers : les médecins, les kinés, les pharmaciens, les infirmiers, les sages-femmes et de nombreux autres paramédicaux sont impactés aussi bien au niveau des qualifications professionnelles, des titres, des visas, que de la pratique professionnelle. L'accent est mis sur la garantie de soins de qualité en collaboration avec le patient. On y précise ainsi des éléments tels que le dossier du patient, le rôle et le statut des aidants proches mais aussi la possibilité et les limites des interventions d'autres professionnels dans des soins de santé occasionnels, qu'on appellerait dorénavant « auxiliaires de santé » (éducateurs ou puériculteurs par exemple).

Quel est le problème ? Cette révision de la loi a été mise en œuvre sans aucune concertation avec les partenaires sociaux alors qu'elle pose de nombreux enjeux pour le quotidien professionnel de nombreux travailleurs de la santé, et plus largement, d'autres professionnels de l'aide aux personnes, ainsi que pour les proches des patients. La responsabilité (et l'autonomie) de chacun est redéfinie, non seulement au niveau du droit du travail mais aussi au niveau pénal, avec les conséquences au niveau civil. La relation entre professionnels se trouve modifiée.

Pour la CNE, derrière un texte extrêmement technique, la ministre modifie largement le cadre de travail des professionnels du non marchand. L'absence de concertation amène des risques très importants qui n'ont pas été pris en compte par les techniciens. Le chef de cabinet de la ministre répond aux demandes de manière légère : « Vous savez, il y a tellement d'intervenants dans ce dossier ; si nous devons nous concerter avec tous, on ne ferait que cela ; on ne travaillerait plus ! ». Cela semble donc clair : la ministre considère que la concertation est une perte de temps dans des textes où les enjeux sont

pourtant très importants pour le secteur et ses travailleurs.

Que nous soyons professionnels de santé ou patients, nous faisons face à une politique du fait accompli qui se cache derrière des intentions louables. Pourtant, le projet pose question car il met en évidence une vision extrêmement hiérarchique de la santé : il y a des médecins qui savent ... et les autres qui écoutent !

Nicolas Cahay

1 On peut consulter et télécharger les documents sur le site Internet : <http://www.ar78.be/>

Non Marchand

Des accords Non Marchands sont possibles

L'argent existe, nous devons forcer les différents gouvernements à réellement négocier. Depuis le début de la législature, les gouvernements et les employeurs ont réalisé des économies suite aux décisions du gouvernement fédéral.

- le saut d'index = 2% des rémunérations.
- le tax shift = diminution des cotisations sociales payées par les employeurs, donc diminution du coût des rémunérations.

De plus, si les gouvernements acceptaient de négocier la réduction collective du temps de travail, une loi fédérale octroierait aux employeurs de nouvelles diminutions de cotisations sociales.

Les gouvernements fédéral, bruxellois et de la communauté française ont entamé des groupes de travail techniques pour évaluer les coûts d'un accord Non

Marchand. C'est un petit pas dans la bonne direction. Le gouvernement wallon refuse d'avancer : il ne trouve même pas le temps de nous proposer une méthode de travail. Ce gouvernement nous mène en bateau dans des réunions vides de tout contenu.

Bref, des accords non marchands sont possibles mais pour convaincre les gouvernements, il faut nous mobiliser en masse !



Le Non Marchand fêtera son printemps en manifestant le 21 mars 2017 à Bruxelles afin de revendiquer de vrais accords Non Marchands !



Le Festival Millenium 2017 aura lieu du 24 mars au 2 avril !

Le Festival Millenium propose, depuis 9 ans, le meilleur du cinéma documentaire mondial sur les grands enjeux de notre époque. Des films qui nous font voir le monde autrement, qui nous confrontent avec ses problèmes mais qui, surtout, nous montrent sa beauté et sa complexité.

Trois compétitions internationales permettent au spectateur de découvrir un cinéma engagé, qui mérite une place nouvelle au sein d'une société en mutation. Derrière chaque film, il y a un cinéaste indépendant, qui a parfois consacré des années à la réalisation de son projet. Son travail nous offre la chance inestimable de mieux comprendre l'Autre, de cultiver l'empathie et de tisser de nouveaux liens de solidarité. Pour la première fois, le Festival Millenium propose également une compétition spécialement dédiée au « Cinéma Belge ». C'est aussi l'opportunité de rencontrer ceux qui, autour de nous, font du cinéma.

Tous les soirs, les projections sont suivies de rencontres avec les réalisateurs, mais aussi avec des spécialistes, des sociologues, des écrivains, des décideurs de haut niveau afin de débattre des films et des questions qu'ils soulèvent. Ces échanges constituent un réel espace de réflexion collaborative.

Comme chaque année, un focus est mis sur le travail et son impact social au Nord comme au Sud. Une compétition axée sur le travail aux quatre coins du monde, soutenue par la CSC, donne lieu à une réflexion sur les évolutions sociétales et le monde de l'entreprise. Un jury, composé de militants, récompensera le film qui, en lien avec l'actualité, abordera cette thématique de la façon la plus originale. Une conférence aura également lieu à Bozar, le 27 mars à 19h (entrée libre), qui portera sur la robotisation et les bouleversements qu'elle entraîne avec un panel d'invités issus des syndicats et du Parlement Européen.

Le programme sera en ligne sur le site du festival (<http://festivalmillenium.org/>) à partir du 3 mars 2017.

9^{ème} édition du Festival Vivre debout

« Des récits, des vies et des rencontres... Histoire d'altérité »
A Perwez, le weekend du 17 au 19 mars 2017



FESTIVAL DU FILM SOCIAL
VIVREDEBOUT

Pour cette 9^{ème} édition, le Festival du film social Vivre Debout ira à la rencontre de la différence. La différence qui nous enrichit mais aussi cette différence qui nous fait peur. Au fil des projections et des animations, vous découvrirez d'autres vies ; vous rencontrerez d'autres personnes. Alors, si la différence ne vous intéresse pas, installez-vous devant votre miroir et ne bougez plus ! Mais si vous vous passionnez d'altérité, si vous êtes curieux de l' « Autre », bienvenue à Perwez.
Plus d'informations : www.vivredebout.be



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge		
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro
	Centrale Nationale des Employés	Nicolas Cahay Tony Demonté Claude Lambrechts Etienne Lebeau Martine le Garroy Michaël Maira Sébastien Robeet Nabil Sheikh Hassan Félipe Van Keirsbilck
	@CNEGNC	Graphisme et mise en page : Linda Léonard
Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty		

Et si on ralentissait un peu ?

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

La RTT c'est du temps pour apprendre : le temps libéré a permis, permet et permettra de découvrir ce que le congé-éducation payé et l'éducation permanente esquissent actuellement dans les interstices du travail : la possibilité de développer ses potentialités par l'apprentissage critique, par la lecture, les loisirs non directement consuméristes.

Ce peut être aussi l'occasion de développer dans des entreprises des formes de tutorat, de transmission des savoirs entre anciens et nouveaux, ou entre nouveaux et anciens, tant pour transmettre le savoir développé dans l'entreprise que pour transmettre des compétences nouvelles, par exemple dans les technologies de l'information. La réorganisation du travail qu'implique la RTT est l'occasion de développer ces échanges et ces polyvalences.

Plus globalement, la RTT est l'occasion de repenser fondamentalement l'organisation du travail. Réfléchir à une organisation du travail répartie sur plus de personnes, c'est inventer des formes de partage du travail par un partage des tâches plus poussé qui oblige les entreprises à investir dans la formation pour tous, afin de développer les capacités de toutes et tous.



Travailler moins pour...

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

Travailler moins pour apprendre plus



Publi-fin et Publi-part sont dans un bateau...

... tous les deux tombent dans l'eau : qui reste ?

Depuis deux mois, la presse nous abreuve jusqu'à plus soif des scandales Publi-Fin, et du jumeau flamand Publi-Part : des élus ont touché des revenus importants pour ne rien faire. En langage courant, ils ont simplement, profitant de l'anonymat, piqué dans les caisses. Souhaitons que les profiteurs soient rapidement et durement sanctionnés, que les partis qui ont parrainé (comme on dit dans la mafia) ces pratiques prennent les mesures pour les rendre impossibles, et examinons deux autres aspects du problème.

Tous pourris ?

La répétition de scandales de ce type, et le cynisme des responsables (depuis Louis Michel qui estime que si on ne gagne pas 4.800€ net on n'est pas digne de représenter des citoyens, jusqu'à André Gilles ou Stéphane Moreau qui tombent mystérieusement malades dès qu'ils doivent rendre des comptes) donnent le haut-le-cœur. Et une saine colère peut nous donner envie de tout envoyer au diable, de s'écrier que les politiques sont « tous pourris ». Or, même compréhensible, cette colère-là n'est pas bonne conseillère.

Non, tous les politiques ne sont pas pourris ; non tous les partis n'ont pas organisé et parrainé la mafia de Publifin. Beaucoup d'hommes et de femmes s'investissent honnêtement dans leur commune, dans un parti, dans un parlement, pour défendre leurs convictions. Y compris des convictions opposées à celles de la CNE : c'est normal dans une société où les intérêts des uns ne sont pas ceux des autres. Notre boulot de citoyen-nes est de faire le tri, de ne pas renouveler la confiance aux « pourris », de voir quels partis luttent vraiment contre la gangrène de la corruption. Un temps pour la colère, OK ; mais ensuite vient le temps de la réflexion. Se cantonner dans un « tous pourris », c'est démissionner de notre rôle. Qui est de se demander si tel candidat est honnête... mais surtout quels intérêts il défend ! La politique a besoin d'honnêteté, mais les élections sont la confrontation d'intérêts différents, pas un concours de morale.

Publi-rien ?

Venons-en à une autre dimension du problème, peu ou pas commentée jusqu'ici. Au plus fort du scandale Publi-Fin, on a pu entendre un poids lourd du PS avancer une solution-miracle : « privatisons tout ce bazar, mettons le en Bourse, et il n'y paraîtra plus ». La charité com-

mande de ne pas rappeler le nom de ce génie du football-panique, mais sa solution ressemble à celle d'un médecin qui proposerait de tuer le malade pour effacer les symptômes.

Car à quoi servaient ces structures publiques avant d'être utilisées comme poules aux œufs d'or par des mandataires cupides ? Elles servaient - elles servent encore, malgré les pratiques mafieuses de leurs dirigeants - à organiser la distribution d'énergie et d'eau, puis plus tard de connections câblées, aux ménages des communes associées. Supprimer les intercommunales, comme certains le veulent soudain, serait-ce arrêter de distribuer câble, eau, gaz et électricité aux familles ? Evidemment non : ce serait confier ces missions au privé... et casser l'outil construit il y a 40 ans pour permettre un contrôle public de secteurs stratégiques de l'économie. Bien sûr, les rémunérations pharaoniques, les rentes aux copains et le je-m'en-foutisme échapperaient alors au contrôle démocratique (pour rappel, c'est un échevin, un élu, un homme politique donc, qui a révélé le scandale Publifin) et disparaîtraient dans l'opacité de la gestion privée. Bien sûr, les pontes des grands partis pourraient alors se laver les mains de tous les problèmes : « Je n'y suis pour rien, c'est une société privée »...

Mais à la CNE nous avons une autre vision de l'économie et du bien commun. Nous voulons une « biodiversité » des acteurs économiques. Des entreprises privées marchandes, ok. Mais aussi des coopératives. Et des associations non-marchandes. Et des acteurs publics ! C'est pour ça que Belfius doit rester (ou plutôt : redevenir) une banque publique.

Ce dont nous avons besoin en Wallonie et à Bruxelles aujourd'hui, ce n'est pas d'une fuite en avant dans la privatisation et la marchandisation de tout : c'est de renforcer à la fois des acteurs publics pouvant intervenir dans les secteurs importants et le contrôle du public sur la saine gestion de ces structures. Pour cela, il faut des politicien-nes honnêtes, épargnés par l'épidémie de cupidité maldive ; et il faut des organisations qui exercent un contre-pouvoir et un contrôle effectif. La CNE - grâce à vous - est aussi là pour ça.

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.