

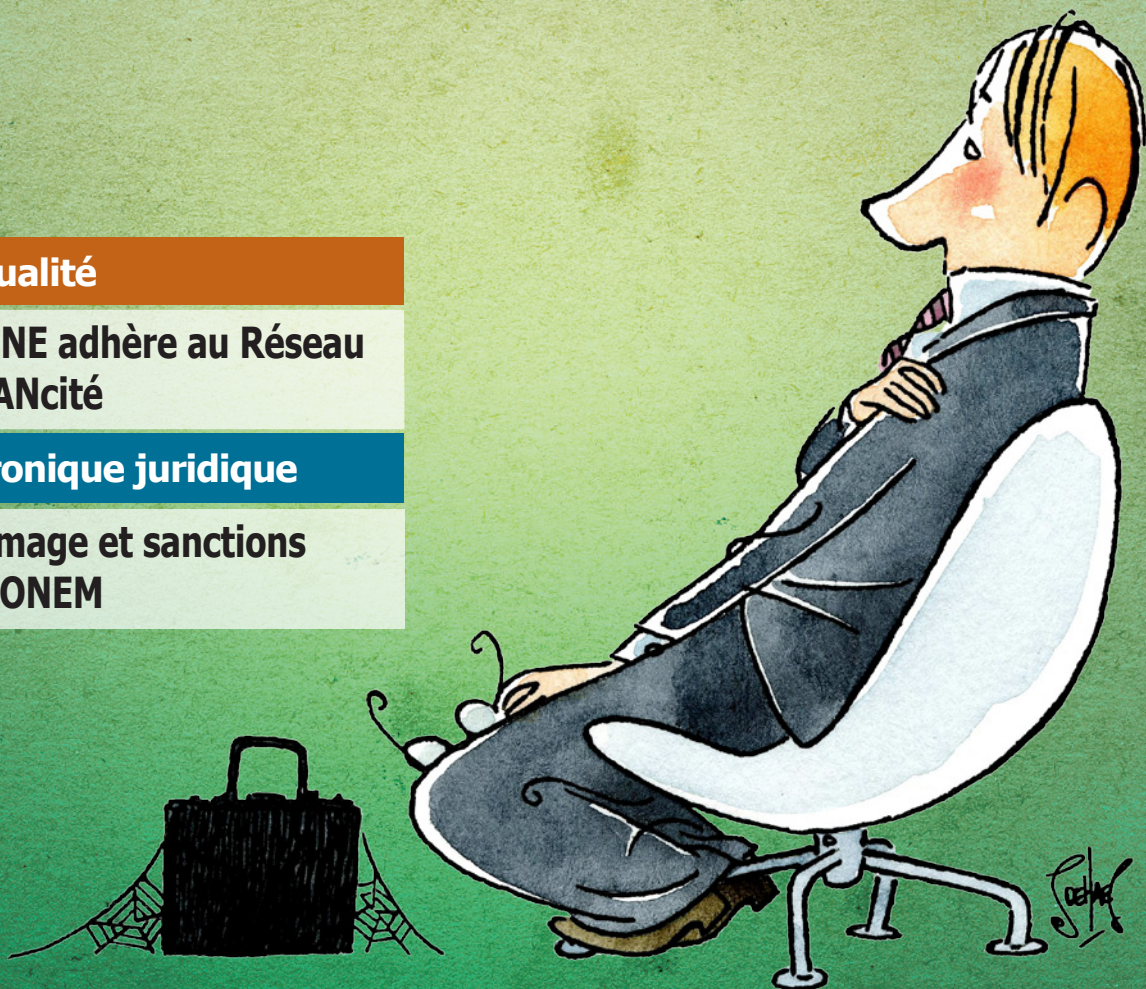
Le droit de l'employé

Actualité

La CNE adhère au Réseau
FINANcité

Chronique juridique

Chômage et sanctions
de l'ONEM



Série élections 2014

Votez contre le chômage

CNE

L'avenir a son syndicat

www.cne-gnc.be

NOVEMBRE 2013 n°9

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

Ça Nous Engage

L'image



Les piquets de grève sont légitimes

Le 5 juin dernier, la direction d'AMP (distribution de la presse) avait introduit une requête unilatérale, en urgence, pour empêcher un piquet de grève sur le site et ses alentours. Le juge avait suivi l'employeur : toute personne impliquée dans l'un de ces piquets devrait payer une amende allant jusqu'à 1000 euros ! Suite à un recours de la CNE, le tribunal de première instance a déclaré cette requête unilatérale sans fondement. C'est une très belle victoire. Non seulement AMP devra assumer les coûts de la procédure mais, surtout, cette décision confirme que le piquet est un élément essentiel et légitime du droit de grève ; tout en rappelant explicitement que **les pratiques belges basées sur des requêtes unilatérales pour réprimer les piquets constituent une violation du droit de grève**. Cette affaire devrait donc inciter les employeurs et les tribunaux civils à s'interroger sur l'utilisation des ordonnances, sur requête unilatérale de l'employeur, dans le cadre de conflits de travail collectifs. Pour notre part, nous continuerons de défendre, en le pratiquant, le droit à l'action collective et à la grève, chaque fois que ce sera nécessaire.

Sommaire

2 Ça nous engage

4 Chronique juridique

Chômage et sanctions de l'ONEM

6 Actualité

Du nouveau pour les intérimaires
La CNE adhère au Réseau FINANCité

8 Série élections 2014

Votez pour votre santé

L'Europe, grande hypocrite
La Région, carotte et bâton
La Belgique choisit ses boucs émissaires

12 Commerce

L'appel de Sophie pour un salaire vital

13 Non Marchand

L'insertion socio-professionnelle,
« partenaire » de la chasse aux chômeurs ?

14 Services

L'index d'octobre - Infos services

15 Action Femmes

La maternité au travail est protégée

16 Editorial

Enchômagés : à quand la révolte ?

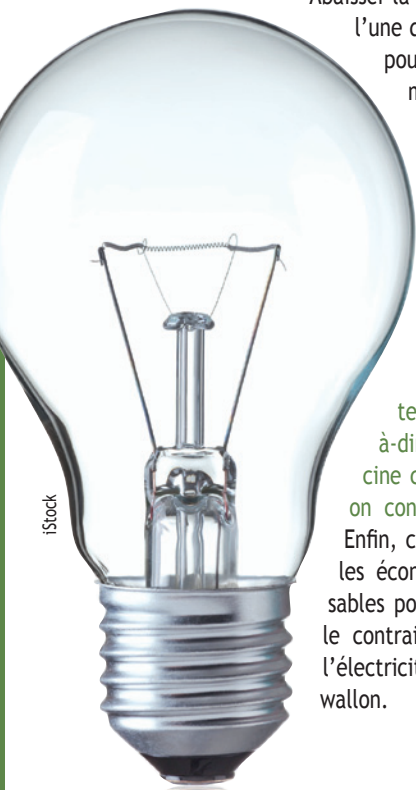


Ça, je peux le faire ! Devenir achACTEURS pour un salaire vital

La vie n'est pas chère au Bangladesh, au Cambodge et en Indonésie. Mais y vivre avec 30€, 62€ ou 77€ par mois est tout simplement impossible. Au Bangladesh, comme ailleurs en Asie, les travailleurs et travailleuses de l'habillement se mobilisent pour des augmentations radicales de salaires. Etranglés par un pouvoir d'achat qui ne leur garantit pas un minimum vital et qui se détériore constamment, ils lancent un appel aux marques et enseignes de mode pour desserrer l'étau des prix. Ils ne nous ont pas attendus pour se battre. A présent, ils espèrent notre soutien. Lisez l'appel de Sophie en page 12 et signez-le sur www.salairevital.be.

6% de TVA sur l'électricité, une fausse bonne idée

Abaisser la TVA de 21 à 6% sur l'électricité : c'est l'une des pistes débattues au gouvernement pour relancer notre économie. À première vue, la mesure est séduisante, puisqu'elle permettrait aux ménages et aux entreprises de voir baisser assez nettement leur facture. Mais en réalité, c'est une mauvaise idée, pour au moins 3 raisons. Tout d'abord, la perte de recettes pour l'Etat devra être compensée. Ensuite, cette baisse de la TVA va surtout profiter aux gros consommateurs d'électricité « de loisirs », c'est-à-dire au-delà des besoins de base (piscine chauffée, cave à vins...), puisque plus on consomme, plus on gagne de l'argent. Enfin, cette mesure n'encourage pas du tout les économies d'énergie, pourtant indispensables pour répondre au défi climatique. Tout le contraire de la tarification progressive de l'électricité, mise en place par le gouvernement wallon.



iStock

Le Chiffre

100 euros L'économiste Philippe Defeyt propose une cotisation de solidarité « jeunes » de 100 euros par mois sur les revenus des 10% des contribuables les plus aisés. Cette cotisation rapporterait 1,4 milliard d'euros et permettrait, avec les économies de chômage et de revenus d'intégration pour les jeunes, de financer plus de 100.000 emplois jeunes. Ces emplois seraient ouverts à tous les 18-25 ans, dans les trois mois qui suivent l'inscription au chômage. Le contrat temps plein de 6 mois, renouvelable une fois, serait divisé en un mi-temps consacré au travail (répondant à des vrais besoins, sans prendre du travail à d'autres) et un mi-temps consacré à la recherche d'emploi, à la formation ou à un projet de groupe. Le tout pour un salaire mensuel de 1000 euros nets. Voilà un plan qui tient la route, contrairement aux politiques actuellement mises en place contre le chômage. Lisez notre dossier en page 8.

Un salarié déconnecté en vaut 2



Aux Etats-Unis, seulement 2% des salariés ne consultent pas leurs mails professionnels durant les vacances, selon un sondage mené auprès de 1600 personnes. Leslie A. Perlow, auteure de la recherche, a alors mené une expérience dans un cabinet de management, en obligeant les consultants à se déconnecter un soir par semaine. Malgré les premières réticences, le projet a remporté un grand succès : 4 ans plus tard, plus de 86% du personnel s'y est mis. Avec, comme effets positifs, la hâte de venir travailler le matin, un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'impression que leurs collègues font leur maximum et l'envie de rester dans l'entreprise à long terme. Plus près de nous, en Allemagne, ce sont les syndicats qui ont poussé Volkswagen à couper le cordon, comme le révèle rue89 : début 2012, l'entreprise a signé un accord pour bloquer l'accès aux BlackBerry professionnels de 18h15 à 7 heures du matin. Les salariés qui se déconnectent en dehors des heures de boulot semblent plus productifs... et, surtout, plus épanouis. Allez, on débranche !



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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck
52 avenue Robert Schuman • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Emmanuel Bonami • Julie Coumont • Monique Duthoit • Pierre Fafchamps • Claude Pynaert • Michel Pluvinage • Felipe Van Keirsbilck • Martin Willems
Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Couverture : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés

@CNEGNC

Chômage et sanctions de l'ONEM

Déjà victimes de la longue crise qui affecte notre économie et des préjugés émis à leur encontre, les travailleurs sans emploi subissent aussi le risque d'être sanctionnés. L'Office national de l'emploi a en effet le pouvoir de suspendre ou supprimer le droit aux allocations de chômage, s'il estime que le travailleur sans emploi est en faute, même si ce dernier est de bonne foi ou son comportement involontaire.

Chaque fois que l'ONEM envisage une sanction à votre encontre, il doit d'abord vous auditionner. Si vous pensez que vous n'avez pas à être sanctionné, cette audition est l'occasion de présenter vos arguments pour vous défendre. La durée de la sanction dépend de la gravité et de la fréquence du comportement litigieux. Notez que l'ONEM peut également octroyer un sursis : vous continuez alors à bénéficier des allocations de chômage, pour autant que le comportement reproché ne se reproduise pas dans la période du sursis. Dans cette chronique, nous parcourons les situations les plus couramment sanctionnées par l'ONEM.

Licenciement pour motif équitable

Vous êtes licencié moyennant préavis ou indemnités et le motif figurant sur votre C4 indique que c'est de votre faute : « Arrive régulièrement en retard au travail », « fait preuve d'insubordination répétée », « provoque souvent des conflits au sein de l'entreprise », « a commis une faute grave »¹... Les exemples sont nombreux. Dans ce cas, votre comportement est considéré comme un motif équitable de licenciement. L'ONEM vous considère donc comme fautif, responsable directement ou indirectement de votre chômage, et peut vous sanctionner par une suspension du paiement des allocations de chômage de 4 à 52 semaines.

Abandon d'emploi sans motif légitime

Vous abandonnez purement et simplement votre emploi, en donnant votre démission. Attention : une rupture du contrat de travail de commun accord avec votre employeur est, en principe, également considérée

comme un abandon d'emploi. L'ONEM pourra alors suspendre le paiement de vos allocations de chômage pendant 4 à 52 semaines.

La loi ne définit pas la notion de motif légitime, qui dépend donc de l'appréciation qu'en donne la direction régionale de l'ONEM où vous serez amené à vous expliquer (le travailleur sans emploi sera ainsi peut-être mieux traité à Arlon qu'à Bruxelles, ou inversement !). Par exemple, vous aurez probablement peu de chance d'être sanctionné si vous démissionnez suite à un harcèlement moral et qu'aucune solution n'a été apportée à cette situation ou que votre employeur a modifié vos fonctions de manière unilatérale, définitive et importante, malgré une mise en demeure pour réclamer le retour aux fonctions initiales. En revanche, vous risquez certainement d'être sanctionné si vous démissionnez parce que vous avez l'impression de ne plus être considéré suite à une augmentation salariale refusée.

Ceci étant dit, certaines situations de démission sont d'office considérées comme légitimes par l'ONEM. Dans ces différents cas, il n'y aura pas de sanction :

- le travailleur a abandonné son emploi pour éduquer son enfant (minimum 6 mois)

et apporte la preuve que son précédent employeur n'est pas disposé à l'occuper à nouveau

- le travailleur abandonne son emploi pour en occuper un autre (minimum 4 semaines dans l'emploi suivant)
- le travailleur a abandonné son emploi pour exercer une activité indépendante (minimum 6 mois) et apporte la preuve que son précédent employeur n'est pas disposé à l'occuper à nouveau.

Si vous souhaitez démissionner pour des raisons qui vous apparaissent légitimes, vous avez donc tout intérêt à d'abord vous adresser au bureau de l'ONEM de votre région, afin de connaître sa position. Vous pouvez également vous adresser au service chômage de la CSC de votre région, qui pourra effectuer cette démarche de manière plus anonyme ou plus neutre.

Refus d'un emploi convenable et non présentation à un entretien chez un employeur potentiel

Vous risquez également une sanction de l'ONEM si vous refusez un emploi convenable ou ne vous rendez pas à l'invitation d'un employeur potentiel. En effet, en tant que travailleur sans emploi, vous devez non seulement être actif dans votre recherche et donc prendre l'initiative,² mais également accepter tout emploi convenable qui vous est proposé et vous rendre aux diverses invitations d'entretiens d'employeurs potentiels. Dans le cas contraire, vous risquez une suspension du paiement des allocations de chômage allant de 4 à 52 semaines.

Selon l'ONEM, un refus « est non seulement le refus explicite d'emploi (exemple, par

REFLEXES

1. Si vous êtes licencié moyennant un préavis (presté ou indemnisé), vérifiez que votre C4 ne mentionne pas une faute de votre part. Si c'est le cas, prévenez votre délégué CNE ou l'accueil juridique de la CNE et tentez de négocier avec votre employeur...
2. Si vous envisagez de quitter votre emploi, de refuser un nouvel emploi ou d'émettre des réserves pour un nouvel emploi, vérifiez d'abord auprès de notre service chômage que vous ne vous exposez pas à une sanction de l'ONEM.
3. Si vous êtes convoqué par l'ONEM avant une éventuelle sanction, contactez notre service chômage pour préparer votre audition.



Isopix

Chaque bureau régional de l'ONEM a son appréciation de la situation. un travailleur sans emploi peut donc être mieux traité à Arlon qu'à Bruxelles ou inversement !

une déclaration auprès de l'employeur ou du conseiller emploi), mais également les attitudes ou les déclarations qui, en pratique, rendent l'engagement impossible ».

Quant à la notion d'emploi convenable, elle est tracée par une liste de critères légaux,³ mais non exhaustive : l'ONEM a donc, aussi à ce niveau, une liberté d'appréciation. Par exemple, un emploi est considéré comme convenable s'il est payé au barème légal applicable, correspond à vos qualifications et vos aptitudes... Un emploi n'est en revanche pas convenable s'il vous écarte de votre domicile plus de 12h ou si la durée de votre déplacement excède 4h (cette règle ne s'applique pas si le trajet est inférieur à 60km).

EN BREF

Pour bénéficier d'allocations de chômage, vous devez répondre à certaines conditions. Lorsque l'ONEM estime que vous ne respectez plus ces conditions, il peut vous sanctionner, en suspendant les allocations ou en vous excluant du chômage.



Que ce soit en cas d'abandon ou de refus d'un emploi, vous risquez l'exclusion pure et simple si votre comportement révèle une intention manifeste et délibérée de rester dans le régime du chômage. Vous ne retrouverez alors votre droit aux allocations qu'après avoir travaillé le temps nécessaire selon votre âge et votre passé professionnel. Si l'ONEM soupçonne cette intention, il devra naturellement la prouver par des éléments tangibles pour justifier l'exclusion.

Si vous avez un doute quant au caractère convenable de l'emploi qui vous est proposé, contactez le bureau de l'ONEM de votre région. Cette démarche vous évitera la surprise désagréable d'un avis contraire de l'ONEM s'il vous demande des explications sur votre refus avant notification d'une éventuelle sanction.

Indisponibilité sur le marché de l'emploi

Il arrive que très naïvement, certains travailleurs sans emploi mentionnent qu'ils ne souhaitent pas travailler dans tel secteur ou exercer telle fonction, ne veulent pas trop s'éloigner du domicile ou ne peuvent provisoirement pas accepter un emploi dans les heures scolaires pour pouvoir aller chercher leur enfant à l'école.

Ces déclarations sont en réalité des réserves mises à l'acceptation d'un emploi et limitent plus ou moins fortement votre reclassement. L'organisme régional chargé de vous accompagner dans votre recherche d'emploi ou un employeur avec lequel vous avez passé un entretien peut en avertir l'ONEM. Ces réserves indiquent que vous n'êtes pas disponible sur le marché de l'emploi, pourtant

une des conditions essentielles pour bénéficier des allocations de chômage. Certes, certaines réserves peuvent être justifiées ; elle seront alors appréciées par l'ONEM dans le cadre de votre audition. Mais si l'ONEM estime que ces réserves sont injustifiées, vous risquez de perdre vos allocations de chômage et ce, tant que l'indisponibilité subsiste. Pour pouvoir bénéficier à nouveau des allocations de chômage, vous devrez lever ces réserves et être « réellement » disponible sur le marché de l'emploi.

En savoir plus

Pour connaître les autres comportements donnant lieu à une sanction, adressez-vous au service chômage de la CSC de votre région (www.csc-en-ligne.be) ou consultez le site de l'ONEM (www.onem.be).

Claude Pynaert

¹ Attention, en cas de faute grave, vous ne recevez ni préavis ni indemnités de licenciement de la part de votre employeur.

² Voir notre chronique juridique d'avril 2011.

³ Articles 22 à 32 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant sur les modalités d'application de la réglementation de chômage.

Premier concerné ? Engagez-vous !

Profiteurs, fainéants, parasites... les préjugés lancés contre les travailleurs privés d'emploi fusent de toute part. Une ambiance qui facilite évidemment les mesures anti-chômeurs, comme la récente accélération de la dégressivité des allocations ou le renforcement de l'activation. Ces politiques n'arrangent évidemment pas la situation, puisque le chômage n'est pas dû aux chômeurs, mais bien au manque d'emplois. Face à cette injustice, les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) s'organisent. Envie de réagir et de défendre la cause de toutes les personnes privées d'emploi ? Rejoignez-les ! Contact : p.rodriquez@acv-csc.be.

Du nouveau pour les intérimaires

Depuis le 1er septembre, la nouvelle loi sur le travail intérimaire est en vigueur. Aperçu des principales nouveautés.

Novembre est traditionnellement le mois de la campagne intérim. Cette année, elle est consacrée à informer les travailleurs sur la nouvelle législation en vigueur depuis le 1er septembre dernier.

Nouveau motif d'autorisation de l'intérim

Jusqu'à présent, le travail intérimaire n'était officiellement autorisé que dans trois cas :

- le remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat a pris fin (licenciement, rupture de contrat, etc.) ou est suspendu (maladie, accident, maternité, interruption de carrière, congés, petit chômage, etc.)
- un surcroît temporaire de travail
- un travail exceptionnel (foires et salons commerciaux, congrès, chargement-déchargement de camions ou de trains, travaux d'inventaire et de bilan, etc.).

Dorénavant, un quatrième motif est valable : c'est le motif « insertion », qui permet l'utilisation d'intérimaires en vue d'occuper, au terme de leur mission d'intérim, un emploi vacant dans cette même entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée.

En réalité, les entreprises utilisent des intérimaires de cette manière depuis de nombreuses années. Les syndicats et les employeurs ont donc convenu de légaliser cette forme de recours à l'intérim, tout en l'encadrant :

- maximum trois tentatives de recrutement d'intérimaires par emploi vacant, sur une période totale de maximum neuf mois
- un contrat de minimum une semaine et maximum six mois
- pour les travailleurs qui ont mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour être occupés comme intérimaires sous le motif insertion, la firme intérimaire doit en outre garantir une durée minimum d'occupation de 1 mois
- si la firme intérimaire veut mettre fin avant terme et sans motif grave au recours à l'emploi sous motif insertion, elle doit

fournir un emploi de remplacement ou, à défaut, payer une indemnité égale à la rémunération qui aurait été payée jusqu'à la fin de la garantie d'occupation

- si ce contrat de travail intérimaire sous motif insertion ne débouche pas sur un engagement définitif, la société d'intérim doit préciser à l'intérimaire les raisons de ce non-engagement
- après la période de travail sous régime d'insertion, la firme qui utilise les services de l'intérimaire est obligée d'engager l'intérimaire sous contrat à durée indéterminée, en tenant compte de son ancienneté (pour le calcul de la période d'essai éventuelle, pour les augmentations barémiques, etc.).

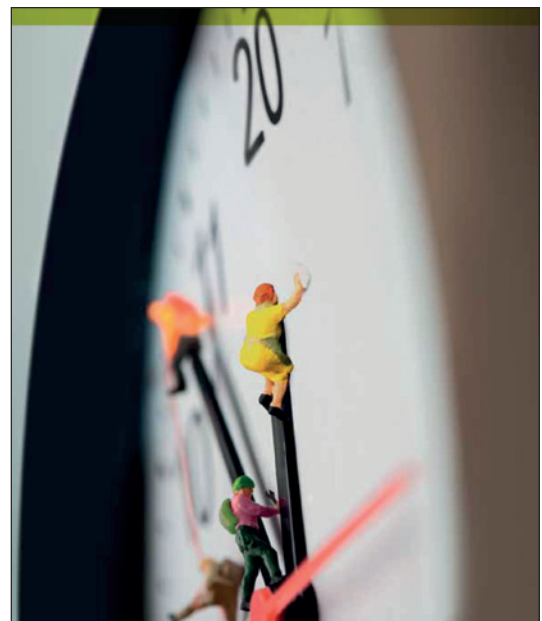
Interdiction des contrats journaliers successifs

La nouvelle loi précise que le recours à des contrats journaliers successifs ne sera autorisé que « dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par la firme utilisatrice ». Les employeurs qui souhaitent employer des intérimaires sous contrats journaliers successifs doivent au minimum respecter une procédure d'information et de consultation des représentants syndicaux de l'entreprise utilisatrice. En cas d'objection de leur part, le litige peut être porté devant la commission paritaire du secteur dont dépend la firme utilisatrice. Par ailleurs, si l'utilisateur ne peut pas prouver le besoin de flexibilité, l'entreprise d'intérim sera tenue de payer à l'intérimaire, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Délai de signature du contrat

Jusqu'à présent les contrats de travail intérimaire doivent être signés dans un délai de 48 heures après le début des prestations. Ceci pose régulièrement problème lorsque des événements tels qu'une maladie ou un accident de travail surviennent pendant ce délai de 48 heures. Il arrive que des contrats soient modifiés, voire annulés afin que l'agence d'intérim ne doive pas remplir ses obligations en matière de salaire garanti. Les organisations syndicales et les employeurs ont convenu d'annuler ce délai avant fin 2014 pour autant qu'une solution technique puisse être trouvée avec l'ONSS afin de pouvoir démontrer par voie électronique l'existence d'un contrat.

Michel Pluvinage



GUIDE DU TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE 2013
20 QUESTIONS 20 RÉPONSES
www.csc-interim.be



En savoir plus

Consultez le site www.csc-interim.be et demandez la nouvelle Brochure Intérim à votre délégué ou dans votre centre de services CSC !

La CNE adhère au Réseau FINANcité

Le Réseau FINANcité réunit des citoyens et des organisations qui veulent plus de solidarité et de responsabilité dans les rapports à l'argent. Ensemble, ils forment un mouvement citoyen qui se bat au quotidien pour que la finance soit un véritable facteur de changement positif dans le respect de l'homme et de son environnement, tant dans l'économie locale, que dans les relations Nord-Sud, en renforçant les liens sociaux et en développant des alternatives solidaires et durables.

Des groupes locaux FINANcité réunissent de plus en plus de citoyens qui souhaitent s'informer sur les alternatives à l'économie classique ou mettre en place des actions concrètes. Dans le but de faire émerger ces initiatives visant à (re)créer du lien, dynamiser l'échange de biens et services au niveau local, le Réseau FINANcité apporte un soutien logistique, humain, informatif à ceux qui souhaitent s'engager d'une manière ou d'une autre (dans le changement des pratiques financières pour un monde plus juste et solidaire).

Le Réseau développe de nouvelles formes de financement au profit des associations membres. Il aide à améliorer l'offre de produits financiers éthiques et solidaires et collabore avec plusieurs institutions financières (Ethias Assurances, la Banque Triodos). Avec une centaine d'autres organisations, il collabore aujourd'hui à la création de la NewB, une nouvelle banque éthique, solidaire et socialement responsable (voir ci-contre).

Le Réseau fait également progresser la réflexion sur les thèmes de l'investissement socialement responsable, l'inclusion financière, le crédit social et, de manière générale, la finance responsable par le biais de recherches et de publications, comme le FINANcité Magazine.

Enfin, le Réseau fait bouger : il mène des actions de lobbying auprès des élus politiques, des responsables syndicaux et du secteur financier. Par exemple, il s'est particulièrement impliqué dans la loi de 2003 relative au service bancaire universel, une première en Europe ! Depuis 2008, le Réseau FINANcité plaide pour une norme légale de l'investissement socialement responsable. Il préconise, entre autres, qu'un produit financier ne puisse porter l'appellation d'« éthique », « durable » ou « socialement responsable »



que s'il n'investit pas dans des États ou des entreprises qui ne respectent pas les conventions internationales auxquelles la Belgique adhère.

Ensemble, la finance pourra redevenir cet outil aux services des hommes et de la planète et non une finalité au services de quelques-uns.

Pierre Fafchamps

Rejoignez le mouvement !

Comme la CNE, vous pouvez devenir membre du réseau, en versant 25€ sur le compte BE29 0011 0106 3164 avec la mention « membre RFA », BIC : GE-BABEBB

New B récolte les capitaux

Vous le savez peut être déjà, la coopérative New B est sur la bonne voie pour devenir une banque : ce sont les coopérateurs qui l'ont décidé lors de l'assemblée générale du 6 juillet dernier, avec une majorité de 99.6 % ! L'équipe New B a travaillé dur tout l'été pour continuer à asseoir ce projet de banque citoyenne et transparente.

Petit point à la rentrée :

- New B, ce sont désormais près de 44 000 coopérateurs citoyens et plus de 100 organisations membres. Parmi les dernières associations à avoir rejoint la coopérative, on citera Action Vivre Ensemble, Agir pour la Paix, De Bouche à Oreille, SOS Faim, Enercity, Entraide et Fraternité, La Ferme Nos Pilifs, Les auberges de Jeunesse, Quinoa ou encore Solidarité protestante.
- Aujourd'hui, la campagne « Je prends part » qui permettait de devenir coopérateur en achetant une part à 20 euros est arrêtée. L'équipe New B se concentre sur une nouvelle action : la récolte de capitaux, notamment auprès des membres de la coopérative. Bien sûr, il est toujours possible de lui communiquer votre nom et e-mail. Dès que la nouvelle campagne sera lancée, vous en serez les premiers informés.

www.newb.coop > devenir coopérateur



Votez contre le chômage

En mai 2014, nous serons appelés à élire nos représentants aux parlements européen, belge et wallon ou bruxellois. D'ici là, chaque mois, nous vous présentons un des enjeux de ce triple scrutin, qui vous concerne directement. En novembre, découvrez comment l'Europe, la Belgique et votre Région influencent votre assurance contre le chômage.

Pas un jour ne passe sans que nous soyons confrontés au chômage : que ce soit dans la presse ou dans notre entourage, cette réalité finit par apparaître comme une fatalité. Pourtant, offrir un emploi à chacun est aussi possible que souhaitable. Et relève clairement du devoir de nos représentants politiques. À tous les niveaux.

L'Europe, grande hypocrite



Dossier réalisé
par Julie Coumont

L'Europe débloque 8 milliards d'euros, pour sauver la « génération perdue ». Celle-là même qu'elle condamne chaque jour au chômage, en menant ses politiques d'austérité.

En juin dernier, les chefs d'Etats et de gouvernements européens réunis en sommet ont validé le principe de la « Garantie jeunes ». Présentée dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes, cette mesure prévoit que **tous les moins de 25 ans sortant des études doivent recevoir, dans les quatre mois, une offre d'emploi, de formation ou de stage.** Et pour la mettre en œuvre, le Conseil européen a débloqué 8 milliards d'euros d'ici à 2020, dont 6 milliards seront dépensés dans les deux années qui viennent. Il faut dire qu'il est devenu impossible de fermer les yeux sur le chômage des jeunes en Europe : « *Aujourd'hui, un jeune européen a deux fois plus de chance de se retrouver au chômage qu'un adulte. L'intention de l'Union est de porter un coup décisif à ce phénomène, qui crée depuis le début de la crise, une « génération perdue », en particulier dans les pays du sud de l'Europe. En juillet dernier, 5,56 millions de jeunes de moins de 25 ans étaient au chômage dans l'UE, dont 3,5 millions dans les 17 pays de la zone euro.* »¹

Chez nous, le taux de chômage des jeunes atteint 24,6%. Sur les 6 milliards débloqués par l'Europe, notre pays reçoit une enveloppe de 120 millions d'euros pour 2014 et 2015. Cette cagnotte devra être concentrée sur les trois provinces où plus de 25% des jeunes sont au chômage : le Hainaut (32% des jeunes sont sans emploi), la province de Liège (25,8% des jeunes) et Bruxelles

(36,5%). C'est une somme considérable : grosso modo, Bruxelles peut désormais compter sur 20 millions d'euros en 2014 et en 2015, soit près de la moitié du budget annuel d'Actiris, le service public Emploi bruxellois. Pour Liège et le Hainaut, le montant représente deux tiers du budget que le Forem alloue à l'activation des jeunes dans ces deux provinces. Le cadeau est tel que le service public Emploi wallon envisage déjà de sous-traiter, en faisant appel à des partenaires externes.

Une bonne nouvelle donc ? Rien n'est moins sûr. Tout d'abord, cette « Garantie jeunes » n'a aucune valeur juridique. Si un Etat ne remplit pas son contrat, il ne risque rien. Ensuite, recevoir une offre d'emploi, de stage ou de formation, même dans un délai de quatre

mois, n'assure pas que le jeune trouvera un véritable emploi. Bien sûr, toutes les expériences qui permettent d'acquérir des compétences ou de nouer des contacts avec des employeurs potentiels sont plus positives que l'isolement du chômage. Mais **se contenter d'offrir des stages ou des formations peu ou pas rémunérés à la place d'un emploi, ce serait condamner la jeunesse à brader son avenir et à vivoter encore de longues années.** Enfin, une fois encore, l'Europe s'enfoncé dans l'hypocrisie : s'il y a tant de chômeurs sur le continent, jeunes ou moins jeunes d'ailleurs, ce n'est pas parce qu'on manque de moyens pour les activer. C'est tout simplement parce que les politiques d'austérité menées depuis des années ont détruit et détruisent encore des millions d'emplois dans tous les Etats membres. On ne peut donc pas parler d'une génération perdue, mais bien d'une génération sacrifiée.

¹ L'Echo du 6 septembre 2013.

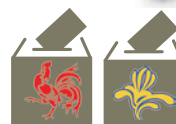
² Idem.

Chômeur un jour, chômeur toujours ?

L'Europe recommande régulièrement à la Belgique de poursuivre ses efforts pour « réduire les facteurs dissuadant le travail ». Comprenez : rendre le chômage le moins confortable possible pour que les travailleurs sans emploi ne s'y complaisent pas. Particulièrement en ligne de mire, la durée illimitée dans le temps des allocations de chômage fait grincer les dents libérales. Jusqu'à présent, les syndicats sont parvenus à maintenir le principe, somme toute logique : tant qu'un travailleur est involontairement privé d'emploi, il n'y a aucune raison de lui enlever ses allocations de chômage, même s'il est dans cette situation tout le reste de sa carrière... Mais dans les faits, « *des limitations s'insinuent de manière rampante. Depuis 2004, le système de contrôle des chômeurs a concrètement pour effet de limiter dans le temps les allocations par des sanctions* », nuance Jean Faniel.¹

¹ Interview parue dans Moustique, le 12 décembre 2006.

La Région, carotte et bâton



La 6ème réforme de l'Etat confie le contrôle des chômeurs aux Régions, qui étaient déjà compétentes pour leur accompagnement. Le mélange des genres est risqué, mais ne doit pas faire diversion. Ce qui importe pour enrayer le chômage, c'est de créer des emplois.

Les partis flamands le désiraient plus que tout, et l'ont obtenu : l'activation des chômeurs est désormais régionalisée. « L'argument de la Flandre est le suivant : les marchés du travail régionaux ne connaissent pas les mêmes problèmes. En Flandre, c'est le taux d'emploi des plus de 50 ans qui inquiète. En Wallonie et à Bruxelles, c'est d'avantage celui des jeunes. Il faut donc leur donner la possibilité de donner des impulsions spécifiques. »¹ Réglementer le contrôle du chômage reste une compétence fédérale, mais la mission d'effectuer ce contrôle est confiée aux Régions. Celles-ci ont même le pouvoir de sanctionner les demandeurs d'emploi et de gérer les enveloppes consacrées à la réduction de charges patronales pour certains publics cibles (jeunes, travailleurs âgés, allochtones, etc.). Le risque est donc bien de voir apparaître un contrôle des chômeurs à deux voire à trois vitesses, d'autant plus que les Régions ne sont pas égales au niveau des moyens financiers. Un mécanisme de solidarité est prévu pendant dix ans mais, au-delà, c'est chacun pour soi. De manière générale, scinder les budgets est d'ailleurs toujours désavantageux pour la grande majorité des citoyens.

Conflit éthique

La régionalisation du contrôle des travailleurs sans emploi risque de poser un autre type de problème. Les organismes régionaux de l'emploi pourront donc, dès juillet 2014, prendre eux-mêmes des sanctions. Or, « si

un tel système peut paraître séduisant, et convaincre manifestement les partisans de « l'activation » des chômeurs, la confusion des genres qu'il induirait provoquerait sans doute rapidement une méfiance généralisée des demandeurs d'emploi à l'égard des services de placement censés les aider, ce qui s'avérerait contre-productif pour lutter contre le chômage. »² Rien n'est joué : les Régions ont encore la possibilité de créer un organisme de contrôle distinct. La bon sens serait d'ailleurs de consulter les acteurs de terrain que sont les conseillers des demandeurs d'emploi et les organisations syndicales.

L'arbre qui cache la forêt

Ceci dit, les Régions ne doivent pas en profiter pour réduire le débat à l'activation des chômeurs. Le véritable problème du chômage, c'est le manque d'emplois disponibles (lire en page 10). Pour y remédier, nos représentants régionaux ont donc le devoir de créer des emplois durables, dans les services aux personnes et la transition écologique particulièrement. Car la carotte et le bâton ne servent qu'à faire diversion, si aucun emploi n'est disponible à la ligne d'arrivée...

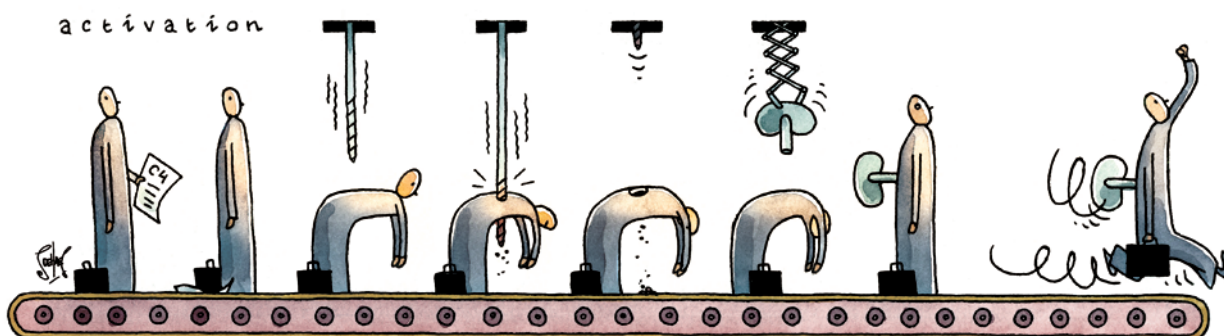
¹ La Libre Belgique, 19 novembre 2011.

² Jean Faniel, *Accompagnement, activation et contrôle. Quelques aspects institutionnels du suivi des chômeurs*, CRISP 2010.

³ Thomas Périlleux, *Se rendre désirable, l'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale*, 2005.

L'employabilité, concept piège

Il est à la mode de parler d'« employabilité » lorsqu'on s'attarde sur les qualités et compétences attendues d'un demandeur d'emploi. Issu du domaine médico-social américain des années 50, ce terme permettait d'évaluer si un patient frappé par un handicap est valide ou pas. Au fil des époques et de ses utilisations, sa définition a évolué. Aujourd'hui, « l'idéologie managériale de l'employabilité, comme certaines de ses traductions politiques, présentent un caractère utopique. Le monde qu'elles décrivent est peuplé d'êtres exceptionnels : compétents, soucieux de se former sans relâche, adaptables, prudents, prenant en main leur destin, entreprenant leurs réorientations professionnelles sans jamais souffrir des ruptures de carrière. »³ Cette utopie n'a rien d'inoffensif. Dans le contexte de l'Etat social actif (qui fonde l'activation des chômeurs), parler d'employabilité renvoie à la responsabilité. Jusqu'à présent, c'est la personne qui est clairement montrée du doigt. La responsabilité collective, politique, dans la gestion du marché du travail est passée sous silence. Thomas Périlleux va même plus loin : « C'est aussi une conception de l'humain qui est engagée. Les pratiques d'activation risquent d'étendre ce souci d'employabilité à toutes les étapes de la vie et à toutes les sphères de l'existence. » Finalement, l'homme-machine des Temps Modernes de Charlie Chaplin n'est pas encore mort...



La Belgique choisit ses boucs émissaires



Compétent pour toute la politique de l'assurance chômage, l'Etat belge définit les conditions d'accès, la durée et le montant des allocations, ainsi que les obligations des demandeurs d'emploi et les sanctions qu'ils risquent s'ils ne les respectent pas.

613 148... C'est le nombre de demandeurs d'emploi recensés dans notre pays en septembre 2013. Correspondant à 8,7% de la population active, il s'agit d'un taux de chômage record pour ces dix dernières années.¹ Autant dire que l'Etat belge ne remplit pas ses obligations. Certains rétorquent que c'est surtout la crise qui est en cause et que les femmes et hommes politiques ne peuvent que composer avec la conjoncture économique. L'excuse est trop facile. Bien sûr, il est sans doute plus aisé de diriger l'économie d'un pays en période prospère. Mais c'est justement lorsque la situation se complique que nos élus doivent assumer pleinement leurs responsabilités.

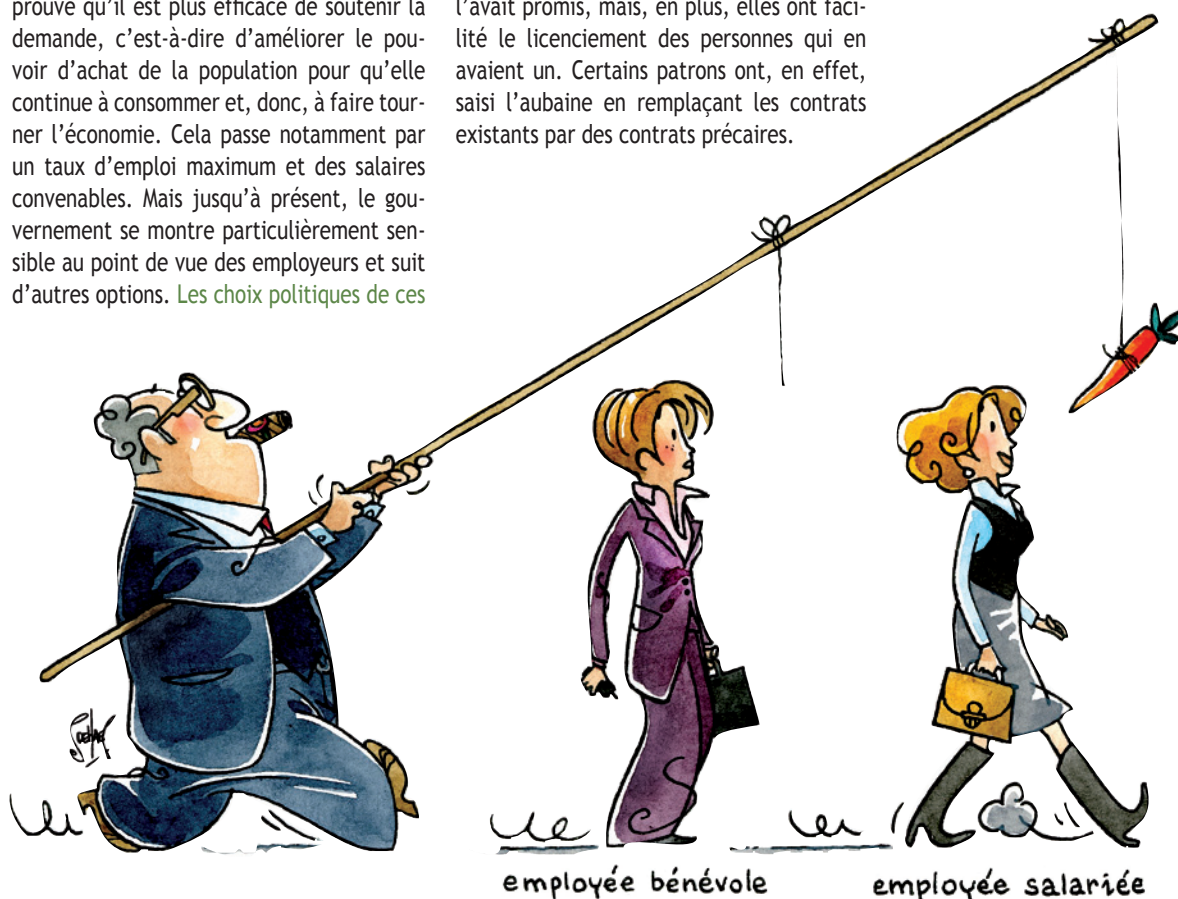
En période de crise, l'expérience nous prouve qu'il est plus efficace de soutenir la demande, c'est-à-dire d'améliorer le pouvoir d'achat de la population pour qu'elle continue à consommer et, donc, à faire tourner l'économie. Cela passe notamment par un taux d'emploi maximum et des salaires convenables. Mais jusqu'à présent, le gouvernement se montre particulièrement sensible au point de vue des employeurs et suit d'autres options. Les choix politiques de ces

dernières années s'attaquent ainsi essentiellement à ce que le patronat présente comme des « freins à l'embauche » : période d'essai, protection contre le licenciement, cotisations patronales... Tout est revu au rabais dès que l'occasion se présente. On constate ainsi une précarisation du marché du travail, qui se traduit par l'émergence de contrats de mauvaise qualité : CDD, intérim, faux indépendants, contrats win-win, titres-services... Les employeurs débordent d'imagination lorsqu'il s'agit d'embaucher une personne sous le contrat le plus flexible possible. Et donc, le moins sécurisant pour le travailleur. Censées stimuler l'embauche, ces mesures ont brillamment démontré toute leur inefficacité. Non seulement elles n'ont pas créé d'emploi et n'ont donc pas offert de travail aux chômeurs comme on l'avait promis, mais, en plus, elles ont facilité le licenciement des personnes qui en avaient un. Certains patrons ont, en effet, saisi l'aubaine en remplaçant les contrats existants par des contrats précaires.

Au lieu de s'attaquer au chômage...

Au-delà de l'opportunisme du patronat, le bilan de cette politique révèle le véritable problème du chômage : le manque d'emploi. Si la plupart des emplois créés ne font que compenser la perte d'emplois existants, c'est aussi et surtout parce qu'il n'y a pas assez d'emplois disponibles.

C'est quasiment mathématique : les progrès technologiques nous permettent de produire plus en moins de temps. Bien sûr, les besoins, ou du moins les demandes des consommateurs, ont également évolué, mais pas dans la même proportion. Résultat : l'ensemble de la société doit effectuer moins d'heures de travail. C'est le sens de l'histoire : à la fin du 19ème, on travaille 10 heures par jour, 7 jours sur 7. La semaine de 48 heures est votée en 1921, les 40 heures adoptées en 1973, les 38 heures généralisées en 2001. La réduction collective du temps de travail se poursuit, mais de plus en plus timidement.



« Le progrès est alors surtout synonyme de nouvelles opportunités pour le capitalisme de faire des profits, sans répondre aux besoins sociaux ou aux nouveaux défis environnementaux. Les gains de productivité dus aux révolutions des biotechnologies et de l'informatique ne servent pas vraiment à diminuer le temps de travail, mais plutôt à augmenter les marges de profits à salaire et temps de travail constants », explique Amar Bellal.²

... l'Etat s'attaque aux chômeurs

Non seulement le gouvernement ne parvient pas à réduire le chômage, mais en plus, il s'attaque à ses victimes. En 2004, le gouvernement Verhofstadt renforce le contrôle des chômeurs ou, plutôt, lui donne une dimension supplémentaire : le chômeur ne doit plus simplement être disponible sur le marché de l'emploi, il doit également convaincre l'ONEM que ses efforts de recherche sont suffisants. C'est ce que les politiques appellent l'activation. En réalité, ce

contrôle s'apparente très vite à une « chasse aux chômeurs » (lire en page 9).

En 2012, le gouvernement Di Rupo a mis en place une nouvelle réglementation du chômage. Cette réforme durcit les conditions d'accès aux allocations d'insertion (ex-allocations d'attente pour les jeunes sortant des études) et les limite dans le temps. Il faut attendre janvier 2015 pour constater les premières sanctions, mais on estime à 100.000 le nombre de personnes qui seront ainsi exclues du chômage. L'équipe Di Rupo ne s'en contente pas : la réforme de 2012 renforce également la dégressivité des allocations de chômage, pour tous les demandeurs d'emploi indemnisés. Cela signifie que désormais, le montant des allocations diminue plus vite (lire notre chronique juridique de septembre 2012). Cette mesure prétend décourager les personnes de rester « trop longtemps » au chômage. La réforme élargit également la définition de « l'emploi convenable » qu'un chômeur est obligé d'accepter sous peine de sanction, place les personnes handica-

pées dans le même panier que les autres chômeurs³ et retarde l'âge jusqu'auquel toute personne doit se tenir disponible sur le marché de l'emploi. Bref, un ensemble de mesures dont l'unique objectif est d'exclure du chômage un maximum de personnes... qui devront alors se tourner vers les CPAS pour survivre. Car nos élus savent pertinemment qu'elles n'ont pas le choix : il y a en moyenne une offre d'emploi pour 32 demandeurs en Wallonie et 36 à Bruxelles.⁴ Tant que cette donnée ne change pas, ce qui sera gagné du côté de l'assurance chômage sera donc perdu en aide sociale.

1 Bulletin statistique de la Banque nationale de Belgique, publié le 18 octobre 2013.

2 Amar Bellal, Renouer avec l'idée de progrès, 17 octobre 2012.

3 Avant le 1er novembre 2012, seules les personnes souffrant d'une invalidité de maximum 33% étaient soumises au contrôle de l'ONEM. Désormais, les personnes handicapées jusqu'à 66% sont concernées.

4 Ces chiffres sont issus du rapport du troisième trimestre 2011 de l'ONEM.

5 Elise Dermine, Les travaux d'intérêt général imposés aux chômeurs, une fausse évidence, paru dans La Libre du 9 octobre 2013.

6 Convention 29 de l'OIT.

7 Benjamin Maréchal, C'est vous qui le dites, diffusé le 14 octobre sur Vivacité.

A cet égard, nous souhaitons comme CSC wallonne, rappeler notre profond désaccord avec toute mesure visant à vérifier la disponibilité d'un sans-emploi autrement qu'en lui proposant un emploi de qualité.
Résolution d'actualité du Congrès de la CS wallonne 2013

Le chat, le rat et le travail forcé

Il y a quelques semaines, le sénateur Open VLD Rik Daems a relancé un débat vieux comme l'assurance chômage : faut-il forcer les chômeurs à travailler gratuitement ? Selon les libéraux flamands, oui. Ils proposent que les travailleurs sans emploi rendent « service » à la communauté 1 jour par semaine après 1 an de chômage et 2 jours par semaine après 2 ans. Ces personnes effectueraient, sans être payées donc, des tâches administratives simples, des travaux de jardinage ou tiendraient la cafétéria d'un hall sportif, pour le compte des communes. Évidemment, les partisans d'une telle mesure avancent toutes sortes de bonnes raisons : ce travail gratuit augmente les chances de retrouver un emploi, permet à l'Etat de faire des économies et même, renforce la cohésion sociale. La juriste Elise Dermine balaie tour à tour ces arguments. Tout d'abord, les expériences menées dans d'autres pays démontrent bien que le travail forcé n'a pas d'effet sur le retour à l'emploi parce qu'il n'améliore pas les compétences des personnes et ne les connecte pas avec des employeurs potentiels. Ensuite, en pratique, cette mesure coûterait très cher à l'Etat. Quant à l'argument de la cohésion sociale, il « laisse perplexe. Il semble assez inconséquent de vouloir renforcer les devoirs des chômeurs à l'heure où, comme Rik Daems le met lui-même en avant, la crise a engendré de nombreuses pertes d'emploi. Sauf à admettre que la proposition repose en vérité sur la volonté de pousser hors du système les chômeurs indépendam-

ment de leur bonne foi. Or, l'injustice sociale n'a jamais favorisé la cohésion sociale ». Sans compter l'effet désastreux que ce travail forcé aurait sur les emplois existants : comment imaginer en effet que les employeurs continuent à payer leurs salariés si des chômeurs effectuent le même travail gratuitement ?

De toute façon, une telle mesure serait contraire aux engagements internationaux de la Belgique sur le travail forcé.⁶ Au final, la proposition s'est donc très vite effritée. Mais elle n'a pas pour autant loupé l'effet véritablement escompté : durant des jours, tous les médias ont alimenté le débat. Certains avec un parti pris ahurissant, comme ce journaliste qui demandait carrément aux auditeurs : « A partir de quand, selon vous, un chômeur doit-il travailler gratuitement pour justifier ses allocations de chômage ? ». On ne questionne même plus l'opportunité de la mesure, et on ne prend pas la peine d'expliquer que les allocations de chômage sont octroyées parce que le travailleur a cotisé avant de perdre son emploi. L'occasion pour tous les anti-chômeurs de déverser les propos les plus extrêmes. Par comparaison, les politiques réellement mises en place contre les travailleurs sans emploi, aussi injustes et inefficaces soient-elles, paraissent presque compatissantes. C'est ce qu'on appelle servir du rat pour faire avaler du chat.

L'appel de Sophie pour un salaire vital

Elle s'appelle Sophie. Elle a 29 ans et vient de la campagne. Disons qu'elle habite aujourd'hui avec ses enfants près de chez vous. Tubize, Arlon, Ath ou Andenne. Peu importe. Elle part tôt le matin, rentre tard le soir. Même le samedi. La famille sort peu, ne se montre pas en ville. Des gens discrets. Alors au détour d'une promenade dominicale, vous les croisez et prenez de leurs nouvelles. La petite dernière a une otite mais elle n'est pas soignée. Le garçon de 14 ans ne va plus à l'école. Trop cher. Sophie fait l'impossible pourtant. Elle travaille 60 heures par semaine dans une usine de confection textile. Mais c'est insuffisant. Elle gagne à peine un cinquième de la somme nécessaire pour vivre correctement en Belgique. Hier, le travail était à ce point pénible qu'elle a tourné de l'œil et a chuté de son tabouret. Une autre fille lui a épongé le front d'eau froide et elle s'est remise aussitôt au travail. Elle n'est pas la seule à s'évanouir, tant le labeur est rude. Il y a pire. Dernièrement, un immeuble de neuf étages abritant cinq ateliers s'est effondré à Nivelles, tuant 1131 travailleurs comme Sophie, en blessant 1650 autres.

Elle termine ce bref récit, étonnée de s'être tant confiée. Elle vous voit et sourit à ce regard compatissant déjà entraperçu tant de fois. Sophie ne sollicite pas la pitié, elle n'est pas une mendiante. Elle exige ses droits de travailleuse.

A imaginer Sophie près de chez nous, le sort de celles qui fabriquent nos vêtements paraît-il inacceptable ? Cette situation vous choque-t-elle ? Elle est pourtant d'une terrible banalité à travers le monde. En Asie, comme chaque personne qui a la chance d'avoir un emploi dans une usine, de jeunes femmes se lèvent le matin en espérant permettre à leur famille de se loger et de se nourrir, pour pouvoir soigner leurs proches et pour payer l'école de leurs enfants. Au Cambodge, 90% des ouvriers de l'habillement

sont de jeunes femmes. Leur pouvoir d'achat a chuté de 14% entre 2000 et 2012. Elles gagnent l'équivalent de 62 euros par mois. Le prix d'une chemise, d'un pantalon. Celui de vies sacrifiées. Avec cette somme, ces filles ne peuvent se permettre que le strict minimum. Même se nourrir devient un luxe. Beaucoup d'entre elles souffrent de

divertir. Acceptons-nous de travailler pour un salaire et une vie de misère ? Non. Alors refusons-le aussi pour les autres. Exigeons un salaire vital pour tous.

Parce que nous sommes tous des consommateurs. Nous portons des vêtements dont seule une partie infime du prix payé va aux travailleurs qui les ont confectionnés. En ajoutant 20 cents dans le prix du vêtement, les travailleurs de l'habillement verront leur vie nettement s'améliorer. Voulons-nous participer aux fringues bradées au prix de la survie du travailleur qui les a confectionnés ? Non. C'est inacceptable. Exigeons que les marques et enseignes intègrent un salaire vital dans le prix payé aux usines.

Parce que nous sommes tous des citoyens. Génération à conscience planétaire, nous connaissons les liens qui unissent des humains séparés par des milliers de kilomètres. Ces liens se matérialisent par notre café, le coltan de nos GSM, nos fruits, nos jouets. Nos vêtements. Nous savons que les luttes de là-bas sont aussi des combats d'ici. Tout comme l'exploitation, nous savons que l'injustice sociale n'a pas de frontière. Accepterions-nous que notre conscience et notre solidarité restent cloisonnées à l'intérieur de

limites nationales alors que nos vêtements traversent le monde ? Non. La justice sociale ne peut pas buter sur les douanes.

Poussons les gouvernements à faire coïncider salaire minimum et salaire vital et à contraindre nos entreprises à le respecter partout et pour tous. En Asie, les travailleurs et les travailleuses de l'habillement ne nous ont pas attendus pour se battre. A présent, ils nous espèrent. A nous d'agir. Il est temps de payer un salaire vital à tous les travailleurs de l'habillement.

Avec leurs vêtements, portons leurs combats.

Sophie, Première signataire



malnutrition. Chaque année, des centaines tombent en syncope au travail. Accepterions-nous pareilles conditions ? Non. Elles non plus. Un salaire vital est un droit fondamental. A travers l'Asie, des travailleurs et travailleuses se mobilisent pour un salaire vital. Nous devons les soutenir pour trois raisons.

Parce que nous sommes tous des travailleurs. Nous aspirons tous à trouver un emploi décent, qui nous permettra par une durée normale de travail de nous loger, nous nourrir, nous vêtir, nous soigner, nous éduquer, communiquer, bouger, assurer un avenir et une protection sociale à nos proches, nous

Pour signer l'appel, rendez-vous sur www.salairevital.be!

L'insertion socio-professionnelle, « partenaire » de la chasse aux chômeurs ?

« L'activation contraignante des chômeurs mise en place en 2004 a amené beaucoup de personnes à pousser nos portes. Des personnes avec lesquelles nous n'étions pas en contact auparavant et qui étaient donc complètement déconnectées du monde du travail. Ça aurait pu être une bonne chose, mais malheureusement, dans les faits, il est très difficile d'aller plus loin et de les sortir du chômage. » Anne-Sophie, déléguée CNE, travaille dans une mission locale depuis 14 ans. Elle a donc vécu de près la réforme du chômage du gouvernement Verhofstadt, qui contraint les travailleurs sans emploi à prouver qu'ils cherchent activement du travail, sous peine de perdre leurs allocations. Dès le départ, cette politique d'activation des demandeurs d'emploi a soulevé de nombreuses critiques. Près de 10 ans plus tard, celles-ci s'avèrent fondées. L'activation ressemble plus à un outil de sanctions, qu'à un outil de remise à l'emploi.

À côté des services publics que sont le Forem (en Wallonie), Actiris (à Bruxelles) et le VDAB (en Flandre), l'Etat délègue une partie de l'accompagnement des travailleurs sans emploi au secteur privé : organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP), missions locales pour l'emploi (MLOC), missions régionales pour l'emploi (Mire), entreprises de formation par le travail (EFT), etc. Au quotidien, les travailleurs de ces structures sont confrontés au chômage dans ce qu'il a de plus concret et de difficile. Un travail qui touche à l'humain, mais qui pourtant n'échappe pas aux critères de « rentabilité » : « Chez nous, la direction ne nous impose pas encore de durée limite pour les entretiens. Mais on doit quand même respecter un minimum de 6 entretiens par jour. Forcément, ça met la pression, et on se demande comment protéger la qualité de notre travail quand on nous impose des quantités à respecter », témoigne Marie-Jeanne, déléguée CNE d'une autre mission locale.

Un métier en perte de sens

« Je me sens parfois dans l'impuissance totale, quand des personnes acculées par

l'ONEm reviennent complètement découragées d'un énième entretien. J'envoie parfois 6 ou 7 personnes pour une même offre d'emploi ! Dans ces moments, je ne peux pas m'empêcher de me demander à quoi je sers », continue Marie-Jeanne. Anne-Sophie confirme : « Clairement, le système de l'activation sanctionne les personnes qui sont déjà les plus larguées. Ces personnes tombent dans la déprime, la colère ou le découragement, en se disant « ma place n'est nulle part ». C'est une violence sociale inouïe. Dans ces cas-là, j'essaie de les soutenir, en cherchant une solution, mais aussi en leur disant que la responsabilité n'est pas seulement individuelle ».

Un double message qui n'est pas facile à gérer. Particulièrement conscients de la situation, les travailleurs sociaux doivent à la fois motiver la personne à chercher un emploi, et la protéger en l'encourageant à prouver sa recherche active, même si elle est vaine. Car si l'ONEm soupçonne un manque de motivation de la part du demandeur sans emploi, il pourra le sanctionner.

Or, le secret professionnel est devenu fragile. Les outils de travail sont de plus en plus interconnectés les uns aux autres. Toute une série d'informations à caractère confidentiel doivent être inscrites dans un programme directement connecté à ceux de l'ONEm. « Pour l'instant, on se contente d'écrire

les différentes actions entreprises par la personne, comme « rédaction d'un CV » ou « envoi d'une lettre de motivation », sans commentaire. Mais il m'est déjà arrivé qu'Actiris ou le FOREM m'appelle pour avoir des renseignements sur un des bénéficiaires de l'accompagnement ». Marie-Jeanne a toujours refusé de transmettre ces informations, sauf sur demande du bénéficiaire lui-même, mais la tension est bien là. Pour bénéficier des subventions publiques, les organismes privés doivent s'inscrire dans la droite ligne de l'activation.

Alors on se pose la question : les responsables du secteur sont-ils encore de fervents défenseurs de l'insertion socio-professionnelle ou sont-ils devenus des simples soldats du système, ne voulant assumer aucune responsabilité dans cette déroute ? Et les travailleurs du secteur ne sont-ils pas devenus, à leur insu, des outils qui participent à la chasse aux chômeurs ? Au-delà du personnel de l'insertion socio-professionnelle, le travail syndical du secteur s'attache donc à protéger tous les travailleurs, avec ou sans emploi.

Envie de vous investir ? Adhérer à la CNE, pour partager votre expérience avec les autres travailleurs du secteur et, ensemble, maintenir l'objectif d'insertion, pas d'exclusion !

Monique Duthoit et Emmanuel Bonami

La FEC et la CNE, en collaboration avec le CIEP communautaire, organisent un cycle de formation intitulé « Le socio-culturel sous toutes ses facettes : décrets, sous-secteurs et action collective ».

Focus sur 4 sous-secteurs cette année, clôturée par une journée d'analyse transversale :

le 21/11 : éducation permanente

le 24/01 : organisations de jeunesse

le 19/03 : insertion socio-professionnelle

le 15/05 : centres culturels

le 22/05 : journée d'analyse transversale

Formation gratuite - Info et inscription par mail auprès de Marie Ciocce : u50mcc@acv-csc.be ou par téléphone au 067/889177 (confirmation en fonction des places disponibles). Avec le soutien du Fonds 4S - CP 329.



Augmentations conventionnelles

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

N° CP* Augmentations conventionnelles octobre 2013

209 Fabrications métalliques

Entreprises NE tombant PAS sous le champ d'application de la pension complémentaire sectorielle:

- la cotisation patronale en 2009 est supérieure à 1,1 % mais inférieure à 1,77 %: octroi du SOLDE d'éco-chèques pour tous les employés barémisés et barémisables à temps plein (une CCT d'entreprise, conclue au plus tard le 31.01.2011, pouvait opter pour une amélioration du plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise pour les employés);
- la cotisation patronale en 2009 est supérieure à 1,77 %: octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les employés barémisés et barémisables à temps plein. Période de référence du 01.10.2012 jusqu'au 30.09.2013. Temps partiel au prorata. Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 31.10.2011 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat. Les entreprises sans une délégation syndicale pour employés peuvent adhérer et choisir uniquement entre:
- une augmentation salariale à concurrence de 250 EUR par an (13,30 EUR par mois);
- l'introduction ou l'amélioration d'une assurance hospitalisation;
- l'introduction ou l'amélioration d'un plan de pension complémentaire.

224 Métaux non ferreux

Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.10.2012 jusqu'au 30.09.2013. Temps partiel au prorata. Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 30.11.2011 peut prévoir une autre concrétisation du pouvoir d'achat:

- augmentation salariale à concurrence de 250 EUR par an;
- introduction ou amélioration d'une assurance hospitalisation à concurrence de 250 EUR par an;
- introduction ou amélioration d'un plan de pension complémentaire à concurrence de 250 EUR par an;
- une combinaison des 3 possibilités précitées à concurrence de 250 EUR par an. PAS d'application aux entreprises qui, avant le 15.09.2009, ont choisi par une CCT d'entreprise pour une autre mise en oeuvre que les éco-chèques.

320.00 Pompes funèbres

Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 250 EUR pour tous les travailleurs à temps plein et temps partiel d'au moins de 80 %. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 200 EUR aux travailleurs à temps partiel entre 60 % et 80 %. Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 150 EUR aux travailleurs à temps partiel entre 50 % et 60 %. Octroi d'éco-chèques de 1 EUR par tranche entamée de 7 heures (heures prestées ou assimilées, comme prévu par la réglementation relative aux jours de congé) si occupé moins d'un mi-temps. Période de référence du 01.10.2012 jusqu'au 30.09.2013. Une CCT d'entreprise conclue avant le 01.01.2012 peut prévoir une conversion en chèques-repas.

330.00 Etablissements et services de santé

Résidences-services: prime brute annuelle de 161,41 EUR pour chaque travailleur qui était en service dans l'institution pendant la période intégrale du 1er janvier au 30 septembre inclus. Paiement à partir d'octobre 2013. Temps partiel: prorata.

Indexations

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

Tout savoir sur l'index



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

N° CP* Indexations octobre 2013

215 Industrie de l'habillement et de la confection

Salaires précédents x 1,0072 (sal. min.).

326 Industrie du gaz et de l'électricité

Salaires précédents x 1 ou traitements de base janvier 2012 (CCT garantie des droits) x 1,2094 (sal. bar.). Salaires précédents x 1 ou traitements de base janvier 2012 (les nouveaux statuts) x 1,2094 (sal. bar.).

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

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

La maternité au travail est protégée

Chez Systemat, fournisseur de services informatiques, trois femmes enceintes ou en congé de maternité ont été licenciées sur les derniers trois mois. Autre société informatique, même histoire : à son retour de congé de maternité, une affiliée de I.R.I.S. Group à Louvain-la-Neuve s'est vu annoncer que son emploi avait « disparu » : en son absence, l'entreprise a réorganisé le travail et trouvé comment faire sans elle. Régulièrement, des femmes revenant de congé de maternité découvrent qu'on a réorganisé ou engagé un remplaçant et qu'on n'a plus besoin d'elles. Ces exemples sont scandaleux car la maternité au travail est protégée par la loi, tant belge qu'euro-péenne.

Et la jurisprudence, c'est-à-dire la manière dont la loi est interprétée et appliquée par les juges, a encore amélioré la protection de la maternité au cours du temps. Ainsi, on peut dire que non seulement le licenciement d'une collaboratrice pendant son absence pour maternité n'est pas permis, mais également tout acte tendant à ce licenciement, notamment prendre des mesures préparatoires à une décision de licenciement (par exemple une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un remplaçant ou la réorganisation du travail en vue de se passer du poste de la travailleuse). Et ce, même si la notification du licenciement se fait au-delà de la période de protection de la travailleuse.

La protection de la maternité et l'interdiction de discrimination sont des lois d'ordre public. Cela signifie qu'elle protègent un droit fondamental à la société (ici, son renouvellement). On ne peut donc ni déroger ni renoncer à cette protection ; l'employeur ne peut pas faire signer une « renonciation à sa protection » à l'employée (attention tout de même à ne pas signer quoi que ce soit à ce sujet !).

Certains employeurs prétendent que la protection de la maternité ne joue pas en cas de licenciement pour raison économique ou technique. C'est faux. Si des licenciements sont inévitables, la travailleuse enceinte ou en congé de maternité est toujours protégée. L'employeur ne peut donc pas utiliser

ce prétexte pour la licencier elle, si d'autres travailleurs ont la même fonction. Cette protection ne saute que si le licenciement vise le poste de la personne protégée et celui-là spécifiquement.

La loi ne suffit pas toujours

Malheureusement, ces protections ne résolvent pas tout car sur le marché de l'emploi, à l'engagement, une femme enceinte est irrémédiablement discriminée. On lui dira poliment de revenir une fois l'enfant né et placé en crèche. Une (potentielle) jeune mère peut encore avoir un handicap en entreprise. Certains employeurs ne tiennent aucun compte de la protection légale. Les périodes de repos d'accouchement ne sont pas automatiquement assimilées pour une série d'avantages complémentaires, cotisations aux assurances groupes par exemple, il y a donc discrimination indirecte du fait que seule les femmes sont dans cette situation. La discrimination en matière de traitement différencié persiste, car dans notre société et notre culture, la paternité n'est pas encore, à tort, considérée et mise sur le même pied d'égalité que la maternité.

Tolérer que les femmes (ou d'autres) puissent être considérées comme moins

« performantes », du fait de leurs engagements et responsabilités familiales et privées, c'est cautionner une vision archaïque du travail où les travailleurs ne seraient que des machines sans autre valeur que leur rendement horaire en dossiers ou boulons vissés. C'est une vision du travail nuisible à tous les travailleurs.

En cas de doute quant à l'égalité de traitement, n'hésitez pas à prendre directement contact avec la CNE et/ou avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (www.igvm-iefh.belgium.be).

Martin Willems



Étude quantitative et qualitative

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

be

Double protection

La maternité au travail est protégée en tant que telle, mais aussi par les lois contre la discrimination entre les sexes, car pénaliser une travailleuse suite à sa maternité, c'est aussi la pénaliser en tant que femme. Les lois contre les discriminations interdisent toute discrimination directe, mais aussi indirecte. La maternité ne touchant que les femmes, traiter défavorablement une travailleuse suite ou en prévision de sa maternité est aussi, automatiquement, une discrimination interdite fondée sur le sexe.

Ainsi, l'article 40 de la loi du 16 juin 1971 sur le travail prévoit que « sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal ». La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte (c'est-à-dire une pratique apparemment neutre, mais qui est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé).

Enchômagés : à quand la révolte ?

Ce lundi 4 novembre, on lit dans la presse que le président du CPAS de Namur a décidé de diminuer son indemnité de président de 20%. Il annonce prendre cette décision pour deux raisons principalement.

Primo : il veut ainsi prendre sa part dans les restrictions budgétaires qui frappent son CPAS. Saluons ce geste. Certes, comme il l'a écrit lui-même, ni un geste individuel, ni un symbole - si clair soit-il - ne remplacent une politique et une action collective. Mais qui accorderait du crédit à un dirigeant d'organisation sociale (comme un CPAS) qui face à la crise demanderait à ses collègues un effort collectif, et ne ferait pas lui-même, d'une façon ou d'une autre, un geste significatif ?

Mais c'est la seconde raison invoquée qui nous intéresse le plus ici. Le président du CPAS explique que, par son exemple, il veut attirer l'attention sur une proposition simple : si les 10% des plus riches parmi les belges cotisaient à hauteur de 100 euros par mois, cela permettrait de créer 100.000 emplois d'insertion, et autant de jeunes sans emploi pourraient bénéficier d'un vrai boulot, et d'un vrai salaire, durant un an (lire le chiffre en page 3).

Cette idée-là est-elle la meilleure idée du siècle pour combattre le chômage ? Ça se discute... A la CNE, nous continuons de mettre en avant la RDTT (Réduction Collective du Temps de Travail, sans perte de revenu) : la hausse de la productivité du travail permettrait aisément de se diriger vers un rythme de 32 heures par semaine en 4 jours, pour travailler moins, travailler tous, et vivre mieux. Bien sûr, l'application de la RDTT ne créera pas partout, mécaniquement, des emplois dans la même proportion. Mais des dizaines de milliers d'emplois pourraient être sauvés ou créés en Wallonie et à Bruxelles. A côté de cela, le renforcement des services publics et non-marchands permettrait de créer de nombreux emplois utiles à la société.

Mais l'essentiel n'est pas d'organiser le hit-parade de la meilleure idée : de nombreuses mesures, complémentaires, doivent être mises en œuvre pour sortir de la (pseudo) fatalité du chômage de masse. Comment une société civilisée accepte-t-elle de condamner

presque un quart de sa population active à l'inactivité forcée, ou à des mini-jobs précaires et sans avenir ? Comment acceptons-nous ce scandale, et ce gaspillage insensé d'énergies, de savoir-faire, de créativité ? Comment acceptons-nous que les jeunes des quartiers les moins favorisés soient, année après année, l'objet de cette aveugle et féroce punition collective qu'est le chômage - punition pour une crise dont les responsables, ni leurs enfants, ne seront jamais frappés par le chômage...

Car c'est cela que nous voulons répéter avant tout, et c'est pour cela que le geste et la proposition du président du CPAS namurois sont si précieux : **le haut niveau de chômage structurel est un choix de société.** C'est ce que veulent nos gouvernements et les actionnaires, **parce que le chômage fait baisser les salaires.** On pourrait faire autrement. On pourrait, sans révolution, sans retirer aux nantis ni l'essentiel ni même le superflu, choisir de revenir à une société de bas chômage.

Certains objecteront qu'il y a des tricheurs parmi les chômeurs. Oui : comme dans toutes les catégories de la population. Et, même si la triche peut se comprendre quand c'est une question de survie, nous continuons à la dénoncer à la refuser. Mais l'immense majorité des travailleurs sans emplois ne sont pas « au chômage » : ils sont des travailleurs, jeunes ou moins jeunes, enchômagés par le système. Des vies enchômagées, des vies et des familles endommagées, pour protéger le profit et faire régner, parmi les travailleurs, la peur et la résignation.

Cette résignation, des uns à travailler beaucoup trop, à « perdre sa vie à la gagner », et des autres à être privés de tout emploi digne, à être « enchômagés », pourrait sembler désespérante. L'initiative de ce président de CPAS vient, une fois de plus, rappeler que nous pourrions, collectivement, refuser ce scandale, arrêter de culpabiliser et de combattre les chômeurs et commencer, enfin, à combattre le chômage.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*

