

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Actualité

- > Accueil des réfugiés : Chastrès, village raciste ?
- > Temps partiel : les règles à connaître, les pièges à éviter

Chronique juridique

- > Licencié ? Obligez votre employeur à se justifier !



COMITE NATIONAL DES PENSIONS

MEFIONS-NOUS !

www.cne-gnc.be

Novembre 2015 n° 9

ÇA NOUS ENGAGE

L'image Ceci n'est pas une fête de départ



Moins de 25% des femmes et moins de 30% des hommes passent du travail à la pension. En effet, aujourd'hui, la très grande majorité d'entre nous arrivent à la retraite depuis une autre forme d'inactivité : maladie, chômage, prépension. Ainsi, le cliché du pot de départ avec les collègues devient de plus en plus rare, et risque même d'appartenir bientôt aux lointains souvenirs collectifs, puisque le gouvernement Michel a reculé l'âge de la pension de 65 à 67 ans, en 2030. Pour en savoir plus sur l'état du dossier, lisez notre article en pages 4 et 5.

SOMMAIRE

2	Ça Nous Engage	12	CPAE UNI 4 fair contracts : des contrats fixes dans les centres d'appels !
4	Actualité Méfions-nous du Comité national des Pensions	13	Non Marchand Séjour raccourci à la maternité : préserver le bien-être de la maman, du bébé et de la sage-femme
6	Pensions complémentaires, etc : les syndicats limitent la casse	14	Info services Augmentations conventionnelles
7	Accueil des réfugiés : Chastrès, village raciste ?	15	Courrier des affiliés
8	Chronique juridique Licencié ? Obligez votre employeur à se justifier !	16	Edito : Qui garderait mon bébé ? (s'il n'y avait pas de grèves)
10	Action femmes Travailler à temps partiel : du rêve aux désillusions ? les règles à connaître, les pièges à éviter		

Le chiffre

81% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Parce qu'elles sont majoritaires dans les secteurs d'activité qui imposent le plus de contrats à temps partiel, parce qu'elles gagnent généralement moins que leur conjoint et sacrifient donc plus « logiquement » leur carrière lorsqu'il faut assumer l'éducation des enfants et/ou les tâches de la maison, parce que la phrase « *les hommes au travail, les femmes à la maison* » fait encore écho dans notre société... Cercle vicieux, les pénalités arrivent alors en boucle : moins de salaire donc moins d'heures, moins d'heures donc moins de carrière, moins de carrière donc moins de pension... Même si une partie des hommes sont tout aussi concernés, la question du temps partiel est ainsi, malheureusement, une question de genre. Vous êtes à temps partiel ? Lisez notre article en pages 10 et 11, pour faire le point sur les règles à connaître et les pièges à éviter.

Vous l'avez dit ? Faites-le !

Vous trouvez qu'il y a des choses à changer dans l'organisation du travail de votre entreprise ? Vous pensez que vos conditions de travail et celles de vos collègues doivent être améliorées ? Que leur avis doit compter auprès de votre employeur ? Alors, lancez-vous ! Les prochaines élections sociales, prévues en mai 2016, vous donnent une occasion unique de vous engager pour défendre les travailleuses et travailleurs de votre entreprise. En jeu : un mandat de 4 ans, comme représentante ou représentant des travailleurs au conseil d'entreprise, au comité pour la prévention et protection au travail ou en délégation syndicale. Projets, négociation, échanges, consultation, équipe, nouvelles idées, débat, conciliation... si ces mots vous parlent, n'hésitez pas à vous informer davantage sur le site www.devenezcandidatcsc.be, auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région !

Notre boulot
défendre le vôtre



www.devenezcandidatcsc.be

Ça, je peux le faire !

Combattre les préjugés sur les chômeurs

Chômeur profite, paresseux, tricheur... les préjugés offrent des réponses simplistes à des problèmes pourtant éminemment complexes. Et rendent légitimes auprès de l'opinion publique toutes les mesures anti-chômeurs que prennent les gouvernements successifs, comme la dégressivité des allocations, les visites surprises au domicile, la limitation des allocations d'insertion... Depuis plus d'un an, les Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) mènent campagne contre tous ces préjugés qui font des chômeurs les boucs émissaires de la crise. Ils ont résumé leur stratégie dans un « manuel citoyen » qui vient de paraître. Envie de travailler la thématique dans un groupe, une classe, un collectif ? Ou d'apprendre à déconstruire tous ces clichés ? Le manuel est disponible sur notre site www.lacne.be ou sur demande auprès de khadija.khourcha@acv-csc.be.



Merci les syndicats

Salaire garanti pour les accueillantes d'enfants

Grâce à l'action sans relâche de la CNE auprès des différents gouvernements, les accueillantes d'enfants conventionnées (ONE) verront leur situation s'améliorer en 2016. A partir de juillet, elles bénéficieront ainsi d'un revenu garanti et d'un revenu pendant leurs vacances, ce qui n'était toujours pas le cas jusqu'ici. Un pas décisif vers le statut complet, que nous continuons de réclamer.



L'avenir à son syndicat

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

Secrétariat administratif

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck

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

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont

Tony Demonté

Claude Lambrechts

Claire De Pryck

Michaël Maira

Felipe Van Keirsbilck

Couverture : Serge Dehaes

Graphisme et mise en page : Linda Léonard



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



Cne-Gnc/Centrale nationale des employés



@CNEGNC

MÉFIONS-NOUS DU COMITÉ NATIONAL DES PENSIONS

Le Comité national des Pensions réunira bientôt les interlocuteurs sociaux et des représentants du gouvernement fédéral. Sa mission : remettre une série d'avis concernant les pensions. Notre mot d'ordre : méfiance ! En effet, que pouvons-nous attendre de cet espace de discussion créé par un gouvernement qui consacre son énergie à ruiner nos fins de carrières ?

Actualité

Dans les prochaines semaines, syndicats, patronat et gouvernement discuteront de la réforme des pensions voulue par la majorité Michel - De Wever. C'est d'ailleurs le gouvernement qui a pris l'initiative de créer ce Comité national des Pensions, en dehors de tout ce qui existe déjà... et pour discuter d'enjeux sur lesquels les principales décisions ont déjà été prises.

UN COMITÉ BÂTI SUR DES RUINES

Depuis un an, le gouvernement ruine méthodiquement toutes les politiques relatives à la pension et aux fins de carrières. Tout y passe : relèvement de l'âge de la pension à 67 ans, durcissement des conditions d'accès à certains droits (crédit-temps, prépension, retraite anticipée), disponibilité des prépensionnés et chômeurs âgés sur le marché du travail... Autant de mesures adoptées contre l'accord des interlocuteurs sociaux, voire sans même les consulter.

Outre le contexte, la méthode et l'ordre du jour du Comité national des Pensions ajoutent à nos doutes. C'est pourquoi, en prenant part aux travaux, nous serons attentifs à ce qu'une série de balises soient respectées.

DES DOUTES SUR LA MÉTHODE

La consultation plutôt que la concertation

Les travailleuses et travailleurs financent les pensions, sous forme de cotisations. Les décisions majeures en la matière doivent donc relever des interlocuteurs sociaux, c'est-à-dire des syndicats et employeurs. Or, le gouvernement impose sa présence au Comité national des Pensions. Ce Comité



6 mensonges pour démanteler nos pensions

« L'augmentation de l'âge moyen de la population belge d'ici à 2030 est une bombe à retardement pour notre système de pension, nous vivons plus longtemps donc devons travailler plus longtemps, il est plus prudent de souscrire à des assurances-pensions privées... » En Belgique, comme partout en Europe, se développe depuis de nombreuses années un discours sur le « choc démographique » et la nécessité de réformer notre système de retraite. Un raisonnement qui n'a en réalité rien de scientifique ni de mathématique, mais qui vise simplement à démanteler nos pensions. Découvrez les 6 mensonges sur nos pensions et surtout nos alternatives sur www.lacne.be > Brochures > Brochures CNE.



Nos balises pour vos pensions

- La CNE privilégie la pension légale (1er pilier) : solution plus solidaire entre générations et niveaux de revenus ; moins sensible aux aléas boursiers ; orientée vers l'intérêt général plutôt que l'intérêt particulier.
- La CNE en faveur d'un système solidaire et solidement financé : les pensions doivent reposer sur les contributions du plus grand nombre de travailleuses et travailleurs ; le système ne peut être appauvri par des cadeaux inconditionnels à employeurs
- La CNE défend l'individualisation des droits : chacun a droit à la pension à titre individuel. Les droits et prestations ne doivent pas être influencés par le statut de conjoint, cohabitant, etc.

est, par ailleurs, présenté comme un organe de consultation et non de décision. Nous aurions préféré l'inverse. A défaut, nous veillerons à ce que les orientations et accords obtenus soient respectés et mis en œuvre.

Diviser pour régner

Le gouvernement multiplie les instances en charge de l'avenir de vos pensions. Des discussions sont déjà en cours au Groupe des 10 et au Conseil national du travail. Des réflexions ont lieu au sein d'une Commission de réforme des pensions, chargée de réfléchir à l'avenir de notre modèle. Les questions abordées par le Comité national des Pensions et ces autres instances sont complémentaires, voire se chevauchent. Que fera le gouvernement en cas de conclusions divergentes entre ces instances ? Comment combinerait-il les résultats des discussions ? Nous y serons attentifs et refuserons que le gouvernement fasse son shopping parmi ces instances pour choisir les solutions proches de ses thèses.

TROIS DOSSIERS À L'ORDRE DU JOUR

Actuellement, l'ordre du jour du Comité national des Pensions se limite aux questions des métiers lourds, de la pension à temps partiel et de la pension à points. Passage en revue de ces enjeux et nos balises.

Les métiers lourds

Actuellement les travailleurs exerçant un métier lourd bénéficient de conditions plus avantageuses en matière d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension). Nous souhaitons l'extension de la notion et de ses avantages à la pension. Cependant, aucune définition satisfaisante d'un métier lourd n'existe à ce jour. Ce dernier a été défini a minima, en se

référant à des critères horaires pour définir la pénibilité d'un métier (travail de nuit, services interrompus, etc.). Il est intéressant de relancer la discussion, afin d'aboutir à des critères plus ambitieux, qui prennent en compte de plus nombreux facteurs de pénibilité.

Cependant, nous nous méfions de l'approche du gouvernement. Ce dernier insiste pour d'abord définir l'enveloppe budgétaire consacrée aux mesures visant les métiers lourds. A l'inverse, nous jugeons qu'un métier est pénible ou non et que l'argent disponible ne change rien à cette donne. Nous voulons donc d'abord définir les métiers lourds. Et ensuite nous atteler à chercher des moyens qui permettent d'alléger la (fin de) carrière de celles et ceux qui les exercent.

Nous souhaitons aussi que la réflexion en matière de métiers lourds ne soit pas limitée à l'âge de la retraite. L'exercice d'un métier lourd doit pouvoir ouvrir le droit à des aménagements de la fin de carrière (sous forme de réduction du temps de travail, par exemple). Enfin, le gouvernement doit garantir une discussion ouverte sur les critères permettant de définir un métier lourd. Par exemple, nous serons attentifs à ce que des critères psycho-sociaux soient pris en compte dans la définition.

La pension à temps partiel

La pension à temps partiel est aussi à l'ordre du jour du Comité national des Pensions. Cette formule permettrait au travailleur de partir partiellement à la pension, avant l'âge légal. Il toucherait alors son salaire pour le temps qu'il continuerait à prester et une partie de sa pension pour le reste. Puisqu'il travaillerait moins durant les dernières années, le travailleur cotiserait moins. Ce qui diminuerait légèrement le montant de sa pension à l'âge légal de la retraite.

Cette option présente toutefois l'avantage de permettre un atterrissage en douceur, en fin de carrière. Mais, elle doit s'ajouter et non se substituer aux dispositifs de fin de carrière existants (prépension, crédit-temps). La pension à temps partiel ne peut pas non plus servir à remettre en question l'assimilation des périodes d'inactivité involontaires (chômage, maladie) pour le calcul de la pension. Enfin, il est évident que cette pension à temps partiel doit servir de tremplin à l'accès à la pension à temps plein. Son existence éventuelle ne pourra servir d'argument pour encore repousser l'âge d'accès à la retraite.

La pension à points

Le système à points est un mode alternatif de calcul de la carrière. Oubliés les calculs (souvent complexes) basés sur les années de carrières, place à un système où le travailleur accumule des points qui lui permettent de partir à la pension. Ce système est certes plus clair et plus lisible. Mais, son introduction pourrait aussi mener à une définition du point qui a pour effet de retarder l'âge d'accès à la pension ou d'en diminuer le montant. Hors de question ! Nous ne sommes pas a priori fermés à une réforme qui permet une meilleure lisibilité du système pour le travailleur. Mais, les changements ne peuvent mener au moindre recul des autres aspects de la pension (âge, montant, etc.).

MÉFIANCE ET ÉLARGISSEMENT DE L'AGENDA

Les trois dossiers sur la table du Comité national des Pensions méritent d'être discutés. Mais, tant les orientations politiques du gouvernement que ses méthodes, nous rendent méfiants. Ainsi, nous serons attentifs à ce que nos balises soient respectées. Non seulement les balises sur les trois dossiers à l'ordre du jour. Mais aussi les balises générales que nous avons toujours défendues (lire encadré).

Ces balises générales nous conduisent à exiger un élargissement de l'ordre du jour du Comité national des Pensions. Ce dernier ne peut se limiter à trois dossiers. Puisqu'il est question de l'avenir de nos pensions, nous devons pouvoir y discuter de tout ! D'un retour à la pension à 65 ans, à l'individualisation des droits, en passant par les mesures de fin de carrière (crédit-temps, RCC) et une organisation générale des carrières qui permette une meilleure répartition du travail disponible.

Michaël Maira

Pensions complémentaires, etc LES SYNDICATS LIMITENT LA CASSE

Au lendemain de la manifestation qui a réuni 100.000 personnes contre la politique du gouvernement Michel, le 7 octobre dernier, syndicats et patronat se sont retrouvés au sein du Groupe des Dix pour négocier un accord sur plusieurs dossiers.

Après un blocage de quelques jours, le Groupe des Dix est ainsi parvenu à un accord, avalisé ensuite par le gouvernement. En voici le contenu et notre commentaire.

L'ACCORD

Des décisions ont été prises sur trois dossiers principaux.

Pensions complémentaires

Environ 70% des et travailleuses et travailleurs du secteur privé cotisent pour une pension complémentaire, via les assurances-groupes sectorielles ou les plans d'entreprise, par exemple. Jusqu'ici, la loi garantissait un rendement minimum de 3,25% sur les cotisations des employeurs et de 3,75% sur celles des travailleurs. Les employeurs et assureurs privés jugeaient ces taux intenable, vu la faiblesse persistante des taux d'intérêt et demandaient leur révision. Au départ avec un taux totalement variable, ce qui signifiait en clair plus de rendement garanti du tout. Les organisations syndicales ont obtenu un accord plus avantageux pour les travailleuses et travailleurs :

- la garantie de rendement devient variable (adapté au 1er janvier de chaque année à partir de 2016), mais dans une fourchette : entre minimum 1,75% et maximum 3,75%. Il s'agit bien du rendement garanti ; rien n'empêche donc de négocier plus que ce taux
- les contrats existants sont garantis par les assureurs et les employeurs
- le principe d'une couverture décès minimum est acquis pour tous les nouveaux « dormants ».

Disponibilité des prépensionnés

Certaines personnes avaient décidé de re-

porter leur RCC (ex-prépension) et verrouillé leurs droits grâce au système du cliquet. Entretemps, les règles de disponibilité ont été durcies par le gouvernement Michel. Les organisations syndicales ont obtenu que ces travailleuses et travailleurs ne soient pas victimes de leur choix de travailler plus longtemps, et qu'ils puissent bénéficier des règles de disponibilité applicables au moment du verrouillage de leurs droits.

Contrôle de la disponibilité des bénéficiaires de l'AGR

Le gouvernement souhaitait soumettre les temps-partiels involontaires avec allocation de garantie de revenu (AGR) à un contrôle de la recherche active d'emploi. Les organisations syndicales ont obtenu une alternative :

- pour les personnes bénéficiaires d'une AGR dont le contrat est inférieur à un mi-temps, la disponibilité s'applique durant les douze premiers mois. Ensuite, s'applique la disponibilité adaptée avec un contrôle au moins une fois par 24 mois.
- pour les bénéficiaires d'une AGR dont le contrat est égal ou supérieur à un mi-temps, la disponibilité adaptée s'applique avec un contrôle au moins une fois par 24 mois.
- pour tous les bénéficiaires d'une AGR âgés de 55 ans ou plus au 1er octobre 2015, la disponibilité passive est d'application.

Julie Coumont

Qu'en penser ?

3 questions à Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général de la CNE



Peut-on considérer l'accord du G10 comme une bonne nouvelle ?

Oui et non. D'un point de vue syndical, on ne peut pas dire que c'est un bon accord ; mais si on le compare aux menaces du gouvernement, on peut le qualifier de « moindre mal ». Les employeurs étaient confortablement installés dans le fauteuil des négociations et pouvaient exiger à peu près tout. Car, en cas d'échec des négociations, le gouvernement Michel-De Wever aurait de toute façon satisfait à leurs exigences.

La mobilisation n'a donc servi à rien ?

Au contraire ! Entre les revendications patronales de départ et l'accord, nous avons limité les dégâts, et ce n'est certainement pas grâce à la bonté des employeurs, mais bien parce que notre mobilisation a renforcé notre position autour de la table des négociations. Sans mobilisation, les projets du gouvernement et des employeurs passaient tels quels.

Nous voilà satisfaits ?

Certainement pas. Cet accord ne porte pas sur les dossiers fondamentaux : salaires, emplois, pension, fiscalité juste... C'est pourquoi nous continuons les actions pour dénoncer et combattre la politique du gouvernement Michel-De Wever.

Accueil des réfugiés CHASTRÈS, VILLAGE RACISTE ?

Petit village de l'entité de Walcourt, Chastrès fait depuis quelques jours le buzz. En cause : les réactions extrêmes d'une partie de ses habitants, lorsqu'ils apprennent l'arrivée d'une centaine de réfugiés dans une ancienne maison de repos. À qui la faute ?

Pour faire face au déficit de places d'accueil pour les candidats réfugiés, l'Etat fédéral, en accord avec Fedasil, a décidé d'occuper deux anciennes maisons de repos désaffectées situées dans l'entité de Walcourt. L'une de ces maisons se trouve à Chastrès et devrait accueillir une centaine de candidats réfugiés. Le 27 octobre, les autorités communales invitent alors les citoyens à une réunion d'information, pour répondre à toutes leurs questions et potentielles appréhensions bien légitimes. Et tout bascule : la foule vocifère, les noms d'oiseaux fusent, des propos racistes et xénophobes sont hurlés par une partie des personnes présentes. Dans ce climat d'insurrection, les représentants politiques sont dans l'impossibilité d'expliquer et d'organiser un débat un tant soit peu audible. La télévision est présente et la réunion fait le buzz dans les médias et sur les réseaux sociaux. Chastrès, petit village tranquille où il fait bon vivre, devient le chantre du rejet de l'autre, du repli sur soi et de la xénophobie. Et même l'exemple à suivre selon un site web lié à l'extrême droite française...

QUAND LES UNS CRIENT, LES AUTRES N'ENTENDENT PAS

Les racistes et les xénophobes de tous poils ont-ils décidé de se concentrer dans le petit village de Chastrès ? Nous ne le pensons pas. Lorsqu'on regarde les images filmées de cette assemblée, on constate d'abord que ceux qui hurlent et empêchent la tenue d'un débat contradictoire constituent une petite minorité des participants. Cela ne veut pas dire que tous les autres n'avaient pas de craintes à exprimer et de nombreuses questions à poser. Le premier dommage de ce rendez-vous manqué est là : ces fauteurs

de trouble ont privé la majorité des gens présents de la possibilité de dialoguer avec leurs élus et les représentants de Fedasil. Un dialogue franc et intelligent aurait déjà permis de répondre aux craintes les plus absurdes et dénuées de tout fondement.

À cette personne qui se demandait ce qu'elle ferait si elle croisait un réfugié pendant son jogging par exemple, on aurait pu dire que le mieux serait sans doute de répondre « bonjour » à la personne qui l'aurait probablement saluée... Les élus locaux et les représentants de Fedasil auraient pu prouver que partout où des centres se sont installés, la délinquance n'a pas augmenté et qu'on ne connaît pas un seul cas d'agression d'un habitant du village par un candidat réfugié. On aurait pu aussi expliquer aux personnes présentes toutes les dispositions prévues pour que tout se passe au mieux...

À QUI LA FAUTE ?

La responsabilité principale est sans doute à trouver ailleurs qu'à Chastrès. Plutôt que de condamner bêtement, il serait plus utile que les acteurs politiques et les médias se posent la question de leur possible part de responsabilité dans ces événements regrettables. A force de récupération politique de quelques faits qualifiés de terroristes, de discours politiques catastrophistes sur les risques djihadistes qui se logeraient dans chaque recoin de nos ruelles, de reportages télé « à l'américaine » qui font monter l'audimat, on participe activement à

créer l'amalgame dans l'esprit des gens. La presse écrite n'est pas en reste : raccourcis racoleurs et sondages express avec des questions mal posées et/ou mal comprises qui nourrissent les pires fantasmes... Et petit à petit, insidieusement, nous conduisent à l'assemblée de Chastrès et ses échos les plus débiles : « tous les étrangers sont violeurs en puissance, les arabes sont tous djihadistes potentiels et les musulmans ne rêvent qu'à égorger nos fils et à voiler nos filles ».

Dès lors, les femmes et hommes politiques doivent prendre conscience que, même si ce n'est pas leur objectif, ils participent parfois à construire les phobies collectives. La récupération, le grossissement et l'utilisation de faits de terrorisme avérés ou non pour regagner les points de sondage nourrissent les peurs inconscientes, mènent au racisme et donnent du volume aux chants des sirènes de l'extrême droite. Les médias, quant à eux, ne doivent jamais oublier qu'ils ont une mission sacrée : aider celles et ceux qui les regardent, les écoutent ou les lisent à comprendre le monde qui les entoure, à décoder les évidences et les soi-disant fatalismes, bref, à favoriser l'ouverture d'esprit plutôt que le repli sur soi.

Encore une fois, la plupart des personnes présentes à Chastrès venaient seulement chercher des réponses à leurs légitimes questions. Quelques énerguènes les en ont privés, mais ça ne fait certainement pas de la plupart de ses habitants un ramassis de mauvaises gens.

Tony Demonté

LICENCIÉ ? OBLIGEZ VOTRE EMPLOYEUR A SE JUSTIFIER !

Depuis avril 2014, en cas de licenciement, vous bénéficiez d'un droit supplémentaire : celui d'obliger votre employeur à motiver sa décision. Voici la marche à suivre...

Avant 2014, l'employeur qui licenciait ne pouvait être contraint de motiver sa décision¹. La donne a changé depuis l'adoption de la convention collective de travail No. 109 (CCT 109), entrée en vigueur le 1er avril 2014. Sauf exceptions (voir ci-dessous), vous êtes aujourd'hui en droit de demander à votre employeur de motiver sa décision de vous licencier. Avec sanctions à la clé, si ce dernier ne se justifie pas ou avance des raisons non convaincantes.

UNE AVANCÉE POUR (PRESQUE) TOUS

La CCT 109 s'applique uniquement aux licenciements dans le secteur privé². Rien ne vous oblige donc à motiver une éventuelle démission. Le droit de demander la motivation ne concerne toutefois pas tous les licenciements. En effet, la CCT 109 ne s'applique pas :

- au licenciement intervenant durant les six premiers mois d'occupation
- au licenciement pour motif grave
- au licenciement d'un travailleur intérimaire ou sous contrat d'occupation d'étudiant
- au licenciement en vue d'accéder à la pré-pension (RCC) ou à la pension;
- aux cas de fermeture d'entreprise, de cessation d'activité ou de licenciement collectif
- au licenciement de travailleurs protégés.

Malgré ces exceptions, ce droit de connaître les motivations d'une décision de licenciement bénéficie à un nombre important de travailleuses et travailleurs. D'autant que l'obligation concerne tout licenciement notifiés après le 1er avril 2014, peu importe que le contrat auquel il est mis fin ait été conclu avant cette date. Concrètement, si vous êtes licencié aujourd'hui ou demain, vous avez droit à des explications, même si

vous avez signé votre contrat en 1984, 1997 ou 2010. En revanche, vous ne pouvez obliger votre employeur à motiver sa décision, si vous avez été licencié avant le 1er avril 2014 et prestez actuellement votre préavis.

C'EST VOTRE CHOIX

Connaître les raisons de votre licenciement est un droit, mais pas une obligation. Ainsi, l'employeur n'est pas obligé de motiver sa décision lorsqu'il vous notifie votre licenciement. De même, vous n'êtes pas tenu de lui demander de motiver votre licenciement.

Vous êtes donc maître d'activer ou non le droit que vous réserve la CCT 109. Mais, si vous lui avez demandé de justifier votre licenciement, il est obligé de vous répondre... et de manière convaincante. Si vous ne lui avez rien demandé, l'employeur n'est soumis à aucune obligation. Par ailleurs, le fait de ne pas demander à votre employeur de se justifier ne vous prive d'aucun autre droit (comme par exemple le droit de contester votre licenciement ou le droit de bénéficier d'allocations de chômage).

Certains employeurs anticipent néanmoins les demandes. Ils prennent l'initiative de

détailler les motifs de leur décision lors de la notification du licenciement. Dans ce cas, votre employeur n'est plus tenu de justifier le licenciement si vous le lui demandez. Reste évidemment que ses justifications doivent demeurer suffisamment convaincantes pour que le licenciement ne soit pas considéré comme déraisonnable.

Notez que la motivation du licenciement est indépendante de la motivation contenue dans le document C4. Ainsi, l'employeur ne peut refuser votre demande de connaître les motivations du licenciement, au motif qu'il les a indiquées sur le C4.

« NORMAL ET RAISONNABLE » ?

La CCT 109 prévoit que vous avez le droit de « connaître les motifs concrets qui ont conduit à votre licenciement ». La formule est imprécise et laisse ainsi une certaine liberté à l'employeur dans le choix des arguments qu'il utilise pour se justifier.

Cette liberté n'est néanmoins pas totale. Il est acquis que l'employeur ne peut se contenter d'une motivation théorique, générale et abstraite. Par exemple, l'employeur ne peut se contenter d'indiquer que le travailleur « ne convient pas » ou « est incompetent ». Il doit invoquer des motifs précis et prouver, au départ de faits réels, que le licenciement est motivé par une des trois raisons suivantes :

1. votre attitude : vous avez adopté une conduite fautive ou critiquable qui a eu des conséquences dommageables sur votre

LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT EST
INDÉPENDANTE DE LA MOTIVATION
CONTENUE DANS LE DOCUMENT C4.

Réflexes

1. En cas de licenciement, vérifiez que vous êtes dans les conditions pour bénéficier de la CCT 109 sur la motivation du licenciement.
2. Si c'est le cas, envoyez votre demande de motivation du licenciement à l'employeur, par lettre recommandée, dans les délais. Gardez-en une copie.
3. Si l'employeur ne motive pas votre licenciement ou n'invoque pas des raisons convaincantes, contactez l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.
4. Dans tous les cas, n'hésitez pas à contacter la CNE pour connaître et faire respecter l'ensemble de vos droits en matière de licenciement (au-delà de la motivation).



iStock

La jurisprudence à venir sera déterminante : plus les juges exigeront une démonstration complète de l'employeur, plus l'obligation de motiver le licenciement sera efficace.

- travail et/ou celui de vos collègues.
2. votre aptitude : vous ne témoignez pas des qualités requises pour mener à bien les missions qui vous sont confiées.
 3. la nécessité économique : l'employeur ne licencie pas parce qu'il le trouve utile ou commode, mais parce que la situation économique de son entreprise le lui impose.

La motivation avancée doit convaincre que l'employeur normal et raisonnable aurait pu prendre la même décision : le

licenciement était-il vraiment basé sur l'attitude, l'aptitude ou la nécessité économique ? Un employeur normal et raisonnable aurait-il pris la même décision ? Les réponses à ces questions mèneront certainement les juges à devoir tracer une frontière entre le droit de licencier de l'employeur et l'interdiction d'en abuser. Les délais de la justice étant ce qu'ils sont, aucune décision n'a été rendue à l'heure actuelle. Mais, les décisions à venir seront déterminantes. Plus les juges exigeront une démonstration complète de l'employeur, plus l'obligation de motiver le licenciement sera efficace.

Malheureusement, seuls les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable (non-respect de la deuxième obligation). Les travailleurs qui disposent d'un contrat à durée déterminée peuvent seulement réclamer deux semaines de rémunération à l'employeur qui ne répond pas à leur demande de motivation du licenciement, et ne bénéficient pas des indemnités prévues pour licenciement manifestement déraisonnable.

NE TRAÎNEZ PAS !

La demande doit être effectuée par lettre recommandée. Le délai d'envoi varie :

- si vous bénéficiez d'une indemnité compensatoire de préavis : le délai d'envoi est de deux mois après le dernier jour de prestation.
- si vous prestez un préavis : le délai d'envoi est de six mois après la notification du licenciement, sans dépasser un délai de deux mois après la fin de la relation de travail.

L'employeur doit répondre à votre demande dans les deux mois qui suivent la réception de votre recommandé, sauf s'il a pris l'initiative de vous communiquer les motifs de votre licenciement lorsqu'il vous a notifié sa décision de mettre un terme à votre contrat.

Michaël Maira

1 Sauf dans des cas particuliers tels que, par exemple, le licenciement pour faute grave.

2 Le régime de la CCT 109 ne s'applique pas aux travailleurs du secteur public.

Qu'en penser ?

Un antidouleur plutôt qu'une potion magique

La CCT 109 ne diminue malheureusement pas significativement les prérogatives de l'employeur en matière de licenciement. Au mieux, elle lui impose une (légère) contrainte supplémentaire. Par exemple, elle n'impose pas d'obligation de motiver d'office et a priori tout licenciement. Elle n'oblige pas non plus l'employeur à écouter vos arguments avant de prendre sa décision. Enfin, il faudra veiller à ce que l'interprétation judiciaire du licenciement « manifestement déraisonnable » n'en réduise pas l'efficacité. Il s'agit donc certainement d'une avancée au bénéfice des travailleuses et travailleurs. Mais voyez-y un antidouleur (même efficace !) plutôt qu'une potion magique...]

DES (BONNES) RAISONS... OU DU POGNON

La CCT 109 impose deux obligations à l'employeur : communiquer les motifs du licenciement et démontrer que sa décision est raisonnable. S'il ne respecte pas une de ces obligations, l'employeur s'expose à des sanctions :

- s'il ne répond pas à l'obligation de motiver le licenciement, il devra vous verser une indemnité s'élevant à deux semaines de rémunération.
- S'il ne parvient pas à démontrer que le licenciement est raisonnable, l'employeur peut aussi être condamné à vous indemniser, d'un montant variant entre minimum trois semaines de rémunération et maximum dix-sept semaines de rémunération.

Ces indemnités s'ajoutent à l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis et aucune cotisation sociale n'est retenue de leur montant.

TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL : DU REVE AUX DESILLUSIONS ?

Les règles à connaître, les pièges à éviter

Qui n'a jamais rêvé de pouvoir passer moins de temps au travail, pour en consacrer plus à sa famille, ses amis, ses loisirs ? Vue sous cet angle, la formule du temps partiel est plutôt séduisante... Mais dans la réalité, on s'aperçoit que ce régime de travail est rarement un véritable choix, et toujours pénalisant, en termes de salaire, d'évolution de carrière et même de pension.

On constate que deux types de contraintes poussent les travailleurs, qui sont en majeure partie des travailleuses, à diminuer leur temps de travail ou à accepter un emploi à temps partiel.

D'un côté, les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle amènent l'un des membres du ménage à réduire ses prestations pour assumer les tâches d'éducation et d'entretien de la maison. Parce qu'elle gagne un salaire généralement moins intéressant, c'est dans la grande majorité des cas la femme qui « accepte » de passer à temps partiel. La répartition culturelle des rôles entre les femmes et les hommes dans notre société n'est souvent pas étrangère à ce choix non plus.

De l'autre côté, il est aujourd'hui presque impossible, dans certains secteurs ou certaines fonctions, d'accéder à un temps plein : dans le commerce, le Non Marchand, l'horeca, le nettoyage et d'autres secteurs de services, les employeurs refusent d'offrir des temps pleins, préférant jouer sur la flexibilité des temps partiels. Les travailleuses et travailleurs se retrouvent alors avec des « morceaux d'emploi », particulièrement difficiles à assembler pour espérer recomposer un temps plein. Comment imaginer, en effet, pouvoir combiner deux, voire trois, emplois à temps partiels, prestés dans des entreprises différentes, à des heures qui se recoupent ? Et dans le cas de ces temps

partiels imposés par l'employeur, l'inconvénient n'a pas son avantage : les horaires effectivement prestés ne permettent pas nécessairement de concilier vie professionnelle et vie privée. Pensons par exemple à l'horeca et au nettoyage, dont les prestations sont effectuées tôt le matin ou tard le soir, ou au commerce, ouvert le samedi et de plus en plus, le dimanche...

Mais que vous travailliez à temps partiel par choix ou par obligation, voici un bref aperçu de vos droits. Pour en savoir plus sur l'un de ces points, consultez notre brochure « Travailler à temps partiel : les règles à connaître, les pièges à éviter », disponible sur www.lacne.be > Brochures CNE.

CONTRAT

Votre contrat de travail est dit « à temps partiel » si la durée de votre travail est inférieure à celle d'une personne occupée dans les liens d'un contrat à temps plein. Avant de le signer, lisez attentivement les dispositions concernant le temps partiel reprises dans le règlement de travail et les éventuelles conventions de l'entreprise et du secteur.

Si vous acceptez un travail à temps partiel pour échapper au chômage, n'oubliez pas de demander le « maintien de vos droits » auprès de l'ONEm, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service (formulaire C131A). Cette démarche est indispensable pour bénéficier

des allocations de chômage complètes si par la suite vous perdez votre emploi à temps partiel ou devenez chômeuse ou chômeur temporaire. Via le même formulaire, vous pouvez également demander, sous certaines conditions, une allocation de garantie de revenu (AGR) pour compléter votre revenu à temps partiel.

DURÉE

En principe, le temps partiel doit correspondre à 1/3 du temps plein minimum (moyenne par semaine), et les prestations journalières ne peuvent avoir une durée inférieure à 3 heures. Le contrat de travail doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu et l'horaire, fixe ou variable (réparti sur maximum 13 semaines). Votre employeur doit vous avertir de votre horaire au moins 5 jours à l'avance.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures comprises entre l'horaire à temps partiel et l'horaire à temps plein. L'employeur ne peut pas vous les imposer : votre accord est indispensable. Ces heures sont payées à 100 %. À partir d'un certain nombre d'heures complémentaires, la loi prévoit trois possibilités pour vous : un repos compensatoire, un sur-salaire ou une révision du contrat.

Envie de compléter votre horaire dans l'entreprise ?

La convention collective n°35 (CCT35) vous permet d'obtenir plus d'heures de travail en étant prioritaire pour bénéficier d'un emploi vacant ou d'heures complémentaires qui se libèrent dans l'entreprise. L'employeur est ainsi tenu de vous prévenir en priorité et par écrit de tout emploi vacant dans l'entreprise.

RÉMUNÉRATION

Vous bénéficiez d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à

temps plein. Ce grand principe de proportionnalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, y compris donc les avantages extra-légaux, comme le nombre de chèques-repas et d'éco-chèques, le montant de l'assurance-groupe ou de l'assurance hospitalisation, voiture de société... C'est bien entendu le salaire brut qui est pris en compte ; cette précision est déterminante pour le calcul de vos impôts sur le revenu.

JOURS FÉRIÉS

Si le jour férié (ou le jour par lequel il est remplacé) tombe un jour où vous travaillez, vous bénéficiez de ce congé payé dans tous les cas. S'il tombe un jour où vous ne travaillez pas, il est perdu en cas d'horaire fixe : vous n'avez pas droit de le reporter, ni de percevoir la rémunération pour ce jour-là. En cas d'horaire variable, vous percevez quand même une rémunération, selon une formule bien précise : votre rémunération au cours des quatre semaines précédant le jour férié divisée par le nombre de journées de travail dans l'entreprise pendant cette période. Cette disposition vise à décourager les employeurs qui évitent les jours fériés lorsqu'ils établissent les horaires variables de leur personnel à temps partiel.

VACANCES ANNUELLES

Les vacances annuelles sont « pro-méritées » d'une année à l'autre : vos vacances 2016 sont par exemple calculées sur base de vos prestations en 2015, avec une limite de maximum 4 semaines de vacances légales par an. Ainsi, vos congés annuels sont déjà, par définition, proportionnels à votre temps de travail.

Si vous diminuez votre temps de travail en cours de route, un système de rattrapage est prévu, via la régularisation du paiement du pécule de vacances, au mois de décembre de l'année où la diminution a pris cours. Consultez également les conventions de votre entreprise et de votre secteur pour connaître les dispositions encadrant les vacances conventionnelles (en plus des vacances légales).

CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉS THÉMATIQUES

Vous avez droit au crédit-temps et aux congés thématiques de la même manière que les temps pleins, avec des montants

d'allocation ONEm proratisés (ces montants étant forfaitaires, on les adapte à votre temps de travail).

CHÔMAGE

L'assurance-chômage intervient de deux façons. D'abord, pour compléter les revenus de votre temps partiel (via l'allocation de garantie de revenu (AGR) en cas de temps partiel involontaire et sous certaines conditions). Ensuite, pour vous fournir un revenu de remplacement en cas de perte de votre emploi à temps partiel. En cas de temps partiel volontaire, si votre salaire de référence atteint 1.501,82 euros brut, vous entrez dans les conditions du chômage pour les temps pleins. Si votre salaire est en-dessous de ce seuil, vous entrez dans les conditions du chômage à temps partiel, avec des allocations proportionnelles à vos prestations (donc plus faibles). En cas de temps partiel involontaire, si vous aviez fait une demande de « maintien des droits » dans les deux mois de votre occupation à temps partiel, vous entrez dans les conditions du chômage pour les temps pleins.

PENSION

Le montant de votre pension est calculé sur l'ensemble de votre carrière professionnelle, en fonction de trois critères : votre âge (identique pour les temps-pleins et les temps partiels), la durée de votre carrière et le niveau de vos rémunérations au cours de cette carrière. Le temps partiel diminue donc deux fois votre pension.

Pour bénéficier de la pension légale complète, vous devez compter 45 années de carrière. Les années prestées à temps partiel sont proratisées, ce qui signifie qu'il est en principe particulièrement difficile d'atteindre une carrière complète lorsque l'on a effectué du temps partiel. Pour éviter que les travailleuses et travailleurs à temps partiel involontaire soient trop pénalisés à la pension, les organisations syndicales

ont donc négocié des « assimilations » : il s'agit de périodes non travaillées que l'on considère tout de même comme travaillées pour le calcul de la pension. Ainsi, les temps partiels peuvent assimiler jusqu'à 5 ans de périodes non travaillées (10 ans à mi-temps ou 5 ans à mi-temps et 10 ans à ¾ temps...). Attention : ces assimilations ne s'appliquent pas au temps partiel volontaire !

Le montant de votre pension est également calculé sur base des rémunérations perçues tout au long de votre carrière. La rémunération des temps partiel étant plus faible, le montant de votre pension diminue inévitablement.

Julie Coumont

83% des travailleurs à temps partiel sont des femmes

Deux brochures pour en savoir plus

« Travailler à temps partiel : les règles à connaître, les pièges à éviter », disponible sur notre site www.lacne.be > Brochures CNE

« Clés pour le travail à temps partiel », disponible sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be > Guide de A à Z > Travail à temps partiel.



UNI 4 fair contracts

DES CONTRATS FIXES DANS LES CENTRES D'APPELS !

« *D'avantage de contrats fixes et équitables dans les contact centers !* » C'est une tradition : chaque année au mois d'octobre, des actions sont menées partout dans le monde sous la bannière de l'organisation syndicale internationale UNI Global, pour soutenir les travailleurs et travailleuses des centres d'appel et défendre leurs intérêts.

IPG, dont le siège social est à Bruxelles, était ce 16 octobre la cible pour le lancement de la semaine d'action organisée en front commun syndical du 19 au 23 octobre. IPG est devenu le plus gros contact centers de Belgique et y occupe près de 2000 employées et employés, avec des sites également en Flandre et en Wallonie. Il ne montre pourtant pas l'exemple en matière de conditions de travail et garde sa réputation de cowboy. Des mousquetons ont été distribués au personnel avec le slogan « UNI for fair contracts » et un mur d'escalade a été érigé devant l'entreprise, pour symboliser le souhait d'une sécurité plus grande dans la relation de travail et la possibilité pour tout un chacun de tenter d'atteindre le sommet. Comme pour l'obtention d'un contrat à durée indéterminée, le parcours est astreignant.

DU MUR D'ESCALADE À L'ARRÊT DE TRAVAIL

Cette action syndicale a provoqué un arrêt de travail spontané du personnel de IPG. Après un rassemblement « extra muros », les employés, soutenus par leurs délégués, se sont exprimés sur leurs conditions de travail et les points de mécontentement. Ils se sont ensuite réunis par « projet » (Proximus, Voo, Axa...) pour discuter en groupe, à tour de rôle, avec la direction. Une bonne impulsion pour les actions dans d'autres sites et d'autres entreprises, comme Mifratel à Mouscron, Target Europe près de Liège ou encore Beconnected à Bruxelles, entre autres, qui utilisent également de nombreux intérimaires.

JUSQU'À 70% D'INTÉRIMAIRES

Les centres d'appel ou contact centers ont pour mission de répondre aux consommateurs d'un client (Proximus, Voo...) ou de les appeler. Dans ce secteur, la concurrence est particulièrement féroce (les employeurs refusant de passer des accords). Les clients « donneurs d'ordre » se montrent donc particulièrement exigeants, notamment sur les horaires d'appels, afin que le service soit le plus accessible possible. En clair : le personnel des centres d'appels est amené à travailler le soir et le week end, lorsque les consommateurs sont disponibles.

Mais aussi, désormais, pratiquer des horaires coupés pour s'adapter aux pics d'appels. Des conditions de travail particulièrement inconfortables, puisque le travailleur ou la travailleuse se voit ainsi imposer une pause d'une heure ou deux, durant laquelle il n'est pas payé et reste coincé aux alentours de l'entreprise.

Les employeurs des centres d'appels invoquent systématiquement cette flexibilité des horaires et la précarité du contrat avec le client pour justifier l'usage de contrats précaires. Les centres d'appel sont en effet des gros utilisateurs de ce type de contrats : il n'est pas rare que le taux d'occupation de travailleurs intérimaires, notamment, soit bien au-delà des 50% et atteigne même les 70%. Le contrat intérimaire devrait au minimum servir de tremplin vers un emploi fixe, mais ce n'est pas une pratique automatique

et, là où des conventions le prévoient et où des délégués et déléguées sont sur le terrain, il faut malgré tout ferrailer avec l'employeur pour faire respecter ce droit.

SYNDICATS NON GRATA

Cette semaine d'action l'a une fois de plus révélé : dans des sociétés où nous n'avons pas de délégués, nous sommes, malgré les beaux discours des directions, considérés comme « persona non grata ». Beconnected, par exemple, a refusé que nous passions sur ses plateaux pour informer le personnel et Benelux Assist, où l'action s'est déroulée en 2014,

refuse toujours la désignation de représentants du personnel... Nous avons par ailleurs également ciblé les centres d'appel « in company » dans des sociétés de télécom et du secteur finance. Si les intérimaires n'auront malheureusement pas le droit de vote aux prochaines élections sociales, espérons que de nombreuses déléguées et nombreux délégués seront élus en mai 2016 pour les représenter et défendre leurs droits.

Claude Lambrechts

Pour plus d'infos sur les actions menées de par le monde : www.facebook.com/unictcontactcentreworkers

SEJOUR RACCOURCI A LA MATERNITE

Préserver le bien-être de la maman, du bébé et de la sage-femme

Dans son plan de refinancement des hôpitaux, la ministre de la Santé Maggie de Block a supprimé un jour de maternité financé par la sécurité sociale, à partir de 2016. Si certaines maternités étaient déjà entrées dans ce timing, pour d'autres, il a fallu réorganiser le travail. Objectif des délégués CNE : assurer le bien-être des patients et des sages-femmes.

En juin dernier, suite à la réforme de Maggie de Block, une maternité (dont nous taïrons le nom) qui n'avait pas encore réduit le séjour de ses patients s'est vue rappeler à l'ordre, sous peine de devoir payer plusieurs centaines de milliers d'euros. Contrainte d'appliquer la réforme, la maternité commence donc à réorganiser son service. Carine, sage-femme et déléguée syndicale CNE dans cette maternité, participe activement à la réorganisation. Sa double casquette lui permet de veiller à garantir les mêmes soins à chaque maman et bébé, tout en maintenant de bonnes conditions de travail pour les collègues.

RÉORGANISATION COMPLÈTE DU TRAVAIL

Dorénavant, les sages-femmes prodiguent donc une partie de leurs soins à domicile. Le test de Guthrie qui était effectué à la maternité, par exemple, se fait désormais à la maison. Voilà qui engendre des changements fondamentaux des conditions de travail : le lieu, les déplacements, la durée... n'ont plus rien à voir avec les pratiques dans la maternité. Se posent ainsi la question du temps de travail (les déplacements sont-ils compris dedans ?), de la responsabilité en cas d'accident avec le véhicule, du remplacement au sein de la maternité des sages-femmes parties en visites à domicile...

Une équipe de sages-femmes est alors constituée, sur base volontaire et avec une certaine expérience, pour les visites à domi-

cile. Chaque matin, elles commencent leur journée par la clinique, où elles préparent leur tournée. Elles partent avec un véhicule de service qu'elles ramènent en fin de journée, moment où elles rangent le matériel pour l'équipe du lendemain et transmettent leur rapport. Partir et rentrer à la maternité permet d'avoir une prestation de jour sans trop désorganiser la vie privée et les risques matériels (véhicule) sont pris en charge par l'employeur. Les sages-femmes qui effectuent ces visites à domicile gardent

du temps de travail en maternité, pour entretenir l'expertise du terrain hospitalier. Et lorsqu'elles sont sur les routes, elles sont remplacées par de nouvelles recrues pour ne pas déformer le service de la maternité.

LE SECRET : UNE ÉVALUATION RÉGULIÈRE

Des évaluations sont prévues régulièrement pour ajuster le tir. Pour l'instant, le retour des collègues est plutôt positif. Rencontrer les parents à domicile amène notamment une relation tout à fait différente avec les patients et permet un suivi plus personnalisé. Cette nouvelle organisation offre également des perspectives aux sages-femmes expérimentées, qui voient ainsi leur travail prendre de nouvelles dimensions. Mais le travail de Carine n'est pas terminé pour autant : l'équipe syndicale suivra toute la mise en place de la nouvelle organisation... et sa mise en œuvre.

3 questions à Claire De Pryck, permanente CNE responsable du secteur à Namur

Réduire le séjour en maternité, une bonne décision ?

Cette décision vise avant tout à faire des économies, pas à prendre soin des patients. Dans ce cas précis, la réorganisation du service et l'intervention de l'équipe CNE permet de minimiser l'impact sur les patients. Un séjour réduit à 72 heures n'en reste pas moins regrettable pour les femmes qui sont mamans pour la première fois, par exemple, ou qui, même si elles vont bien sur le plan médical, ont besoin d'un plus long séjour au sein de la maternité pour une raison ou l'autre. L'effet sur les sages-femmes est aussi négatif : désormais, toutes les patientes sont en même temps en phase « aigüe », qui correspond à la période où les soins et les interventions ne peuvent pas attendre. Le personnel est donc sollicité en permanence avec la même urgence et la même priorité.

Pourquoi la délégation syndicale a-t-elle participé à la réorganisation de la maternité ?

Cette réforme a changé fondamentalement les conditions de travail des sages-femmes. La délégation syndicale a donc un rôle de premier plan à jouer, pour garantir le bien-être des travailleuses et travailleurs concernés et la pérennité de l'emploi.

Au détriment de celui des patients ?

Justement non ! Au contraire : comme partout ailleurs dans le secteur des services aux personnes, le bien-être des patients est intimement lié à celui du personnel ! Si les sages-femmes se battent pour leurs conditions de travail, c'est avant tout pour pouvoir exercer leur métier correctement et prendre soin des mamans et de leur bébé.

CP* Augmentations conventionnelles octobre 2015**209 Employés des fabrications métalliques**

Autres : 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 30.06.2014, 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 01.10.2014 jusqu'au 30.09.2015. Temps partiel au prorata. Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 30.06.2014 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.

215.00 Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

Indexation : Salaires précédents x 1,0011

307.00 Les entreprises de courtage et agences d'assurances

Autres : Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 125 EUR à tous les travailleurs à temps plein et à temps partiel d'au moins 80%; Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 100 EUR aux travailleurs à temps partiel entre 60 % et 80 %; Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 75 EUR aux travailleurs à temps partiel entre 50 % et 60 % ; Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 62,50 EUR aux travailleurs à temps partiel de 50 %; Octroi d'éco-chèques pour un montant total de 50 EUR si occupé moins qu'un mi-temps. Période de référence du 01.12.2014 jusqu'au 30.11.2015. Paiement au plus tard durant le dernier trimestre 2015. Pas d'application si converti en un avantage équivalent avant fin mars de chaque année. Dans les entreprises avec une délégation syndicale cela se fait par une CCT d'entreprise.

320.00 Pompes funèbres

Autres : 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 01.10.2014 jusqu'au 30.09.2015. Une CCT d'entreprise conclue avant le 01.01.2012 peut prévoir une conversion en chèques-repas.

326.00 L'industrie du gaz et de l'électricité

Indexation : Salaires précédents x 1 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0066. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice. Indexation : Salaires précédents x 1 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0066. Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.

La CSC du Hainaut occidental recrute un/une permanent-e syndical-e en charge de l'action à destination du public jeune

L'intéressé-e sera chargé-e de l'animation et du développement de l'action syndicale et de service pour le public 15-25 ans.

Conditions :

- Niveau d'enseignement universitaire ou supérieure non universitaire, ou expérience équivalente.
- Connaissance de la structure et de l'organisation de la CSC, connaissance et adhésion aux valeurs de cette organisation.
- Connaissance du tissu associatif et socio-économique de la Wallonie picarde.
- Une expérience dans une organisation de jeunesse, sociale ou d'éducation permanente est un atout.
- Disponibilité en soirée et le week-end.
- Etre domicilié (e) en Wallonie picarde (en particulier Mouscron ou Ath) est un atout majeur.
- Etre en possession du permis B.

Le curriculum vitae accompagné d'une lettre de motivation sont à adresser à la CSC Hainaut Occidental, à l'attention de Michel DORCHIES, Secrétaire Fédéral, avenue des Etats-Unis 10/1 à 7500 Tournai pour le 25 novembre 2015 au plus tard. Des épreuves de sélection se dérouleront durant la journée 11 décembre 2015.

Découvrez la nouvelle newsletter de la CNE...

Et recevez chaque mois, en tant qu'affilié, un condensé des informations services concernant vos droits et obligations, les pièges à éviter et les réflexes à adopter, les débats en cours et leurs enjeux... Le tout, sous l'angle de vos intérêts. Un outil pratique, pour ne pas passer à côté des informations essentielles du moment !

Vous ne recevez pas notre newsletter ? Transmettez-nous votre adresse e-mail privée avec votre demande, à l'adresse u49net@acv-csc.be. Nous pourrions ainsi vous envoyer nos prochaines newsletters mensuelles en toute discrétion.

... Et son nouveau site internet !



Depuis le 1er octobre, retrouvez également la CNE sur son nouveau site internet www.lacne.be : plus complet, plus précis, il vous informe sur tous les aspects de votre vie professionnelle et vos droits en sécurité sociale, analyse l'actualité sociale et politique, vous offre des services de calculs et de conseils personnalisés, met

à votre disposition toutes les brochures de la CNE et de la CSC... Adeptes des réseaux sociaux ? Suivez-nous également sur Facebook (Centrale nationale des employés) et sur Twitter (CNEGNC) !

Erreur de paie ?

Je suis assistante sociale dans une ASBL et selon le site fédéral « montaxshift.be », mon salaire net devrait augmenter pour l'année 2015 de 23€ net et 75€ net à partir de 2016. Pourtant le secrétariat social qui s'occupe de nos fiches de paie n'a rajouté que 14€ sur mon salaire net. Pourriez-vous vérifier mes fiches de paie et me renseigner par rapport au montant net qui devrait se rajouter sur mon salaire?

Anne, de Jette

Rien d'étonnant à ce constat, Anne, car le site www.montaxshift.be n'a en réalité aucune valeur en termes d'information. Pour deux raisons : premièrement parce que l'essentiel des mesures décidées par le gouvernement dans le cadre du tax shift n'ont pas encore été traduites en lois et arrêtés, et ne sont donc pas encore d'application. Nous vous conseillons dès lors de demander à votre employeur qu'il vérifie avec votre secrétariat social à quoi est due cette augmentation de 14€. Deuxièmement, et surtout, parce que ce site est un outil de pure propagande du gouvernement Michel, qui n'a pour seul objectif que de faire croire que les mesures fiscales décidées sont favorables aux travailleuses et travailleurs. Ce qui lui a d'ailleurs valu de vives critiques au moment de sa sortie, tant les résultats sont farfelus. En effet, il ne faut remplir que un ou deux champs pour que le module sorte le montant de vos gains, sans aucune explication sur le calcul. Or, vous le savez lorsque vous remplissez votre déclaration d'impôts, les paramètres réellement pris en compte sont nombreux ! Si vous souhaitez avoir une estimation plus juste de ce que vous coûtera réellement le tax shift du gouvernement, n'hésitez pas à surfer sur notre site www.lacne.be. Vous verrez que les données à remplir sont bien plus précises pour obtenir le résultat... et que ce résultat est, malheureusement, bien plus souvent négatif pour les citoyennes et citoyens.

Envie d'ouvrir le débat ? Envoyez vos réactions par mail à julie.coumont@acv-csc.be ou par courrier à Julie Coumont, secrétariat général de la CNE, 52 avenue Robert Schuman, 1401 Nivelles.

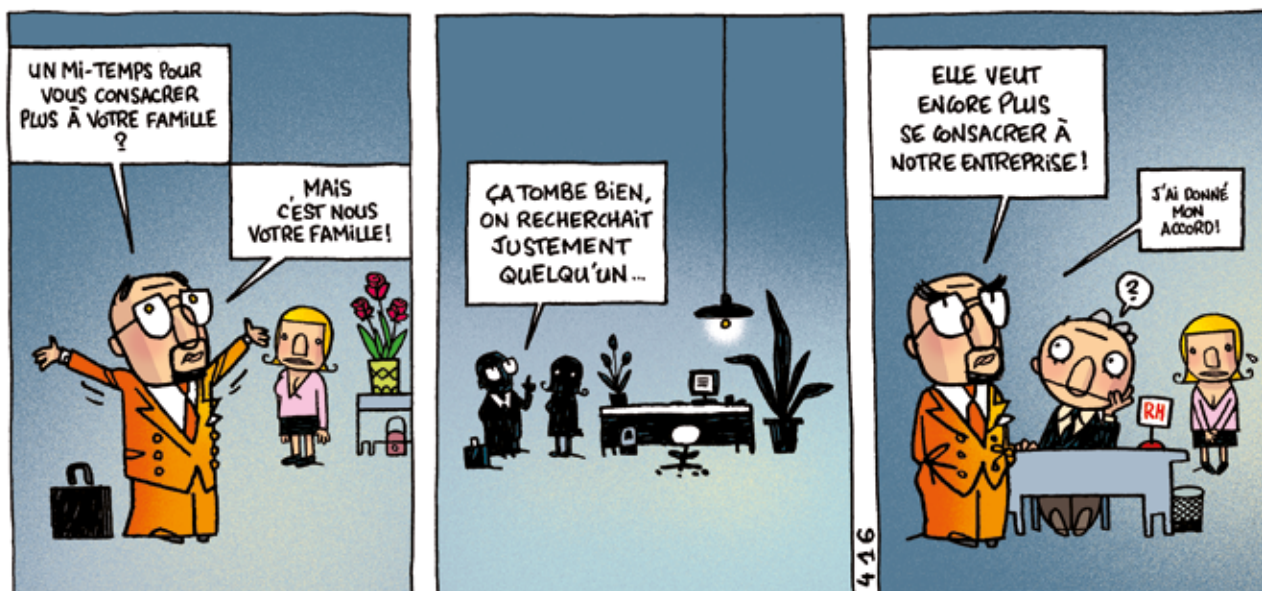
Syndicats responsables ?

Je ne comprends pas bien pourquoi les syndicats comme le vôtre refusent la personnalité juridique. Vous considérez-vous au-dessus des lois ? Ou avez-vous des choses à cacher ?

Sylvain, de Liège

Ni l'un, ni l'autre : les organisations syndicales n'ont rien à cacher et ne sont ni au-dessus, ni en-dehors des lois. Alors pourquoi refuser d'avoir la personnalité juridique, nous direz-vous ? Et bien parce qu'il ne faut pas confondre la « responsabilité », largement assumée par les organisations syndicales, et la « personnalité juridique », à laquelle le gouvernement Michel veut les soumettre. La responsabilité des syndicats est engagée en permanence : nous signons des conventions collectives, dont certaines peuvent même avoir force de loi, nous sommes consultés sur les lois sociales, défendons nos affiliés, des entreprises jusqu'aux tribunaux, nous administrons la sécurité sociale... pour chacune de ces activités, nous devons rendre des comptes à l'Etat et à nos affiliés. Les élections sociales sont d'ailleurs une occasion de tester cette responsabilité envers nos affiliés. Et, à titre individuel, les militants syndicaux ne sont en aucun cas dégagés de leurs responsabilités. La personnalité juridique, nous l'avons en tant qu'organisme de paiement, comme signataire de conventions collectives, comme employeur de nos permanents. Ce sont des formes de personnalité juridiques spécifiques reconnues par la loi. Si le gouvernement Michel et certains employeurs réclament la personnalité juridique comme une société « normale », c'est uniquement pour pouvoir invoquer la responsabilité civile de l'organisation en tant que telle et obtenir des condamnations à des sommes d'argent. C'est ainsi qu'a procédé la ministre britannique Thatcher dans les années 80, pour démolir les syndicats. Condamnés à payer de lourdes indemnités, ceux-ci se sont tout simplement étouffés. Résultat : au Royaume-Uni, il ne reste aujourd'hui que 21% des 80% d'employés couverts par l'accord collectif. Les autres doivent se débrouiller individuellement et essayer de négocier avec leur employeur. Et le pays est devenu un champion de l'inégalité. Le rêve libéral, le cauchemar syndical.

Le trait de Serge Dehaes...



Qui garderait mon bébé ?

(s'il n'y avait pas de grèves)

Les Aides familiales à domicile jouent un rôle précieux auprès des personnes âgées ou handicapées, de familles en difficulté. Pourtant, un millier de ces emplois était menacé en Wallonie. La CNE s'est battue durant des mois pour trouver, avec les ministres et les employeurs, un accord qui permette de sauver et requalifier ces emplois. Chose faite depuis quelques jours ! Loin de perdre leur emploi, ces 1000 travailleuses passeront au 1er janvier 2016 dans des emplois stables et mieux rémunérés.

Les « accueillantes » offrent des alternatives aux « crèches » en accueillant des petits bouts chez elle. Depuis plus de 10 ans, la CNE a mené des actions - souvent bien seule - pour que leur travail soit reconnu, non pas comme un « petit boulot », mais comme un vrai emploi utile, qui donne droit à des congés et à une protection sociale. Combat désormais presque gagné (p 3).

Dans le commerce aussi, c'est l'action des militants et militantes de la CNE, à travers des négociations difficiles, des grèves et des piquets devant les magasins, qui a permis bien souvent de sauver des emplois, comme à Belgique Loisirs, où nous avons pu éviter des licenciements par le passage à 34 heures, sans perte de salaire.

Encore un exemple, plus local : à Taintignies, une maison d'hébergement pour personnes handicapées voulait supprimer 8 postes d'éducateur. La délégation CNE a refusé. Elle a su réunir tout le personnel derrière elle, et imposer son alternative : réduction collective du temps de travail sans perte de salaire (de 38h à 36h), et zéro emploi perdu.

Je pourrais aligner de tels exemples durant des dizaines de pages. Partout, tout le temps, votre syndicat sauve des emplois, améliore le statut et le salaire des travailleurs les plus précaires. Et améliore la qualité des services rendus, car qui aurait à gagner d'un magasin sans caissières ou d'une société sans aides familiales ?

Mais aucun de ces progrès (ou de ces moindres reculs) n'a été obtenu grâce à la seule gentillesse d'un patron ou d'un ministre. Dans chaque cas, il a fallu négocier, et pour négocier, il faut représenter une force : beaucoup d'affiliés et de militants prêts à l'action.

Dans certains cas, notre travail de défendre vos droits est passé par la grève. Dans tous les cas, il a pu s'appuyer sur la menace que représente notre capacité de faire grève.

Il faut oser le dire à voix haute : le droit de grève n'a pas seulement obtenu, il y a bien longtemps, le suffrage universel et la protection sociale ; il permet chaque année, chaque semaine, de créer et de sauver des emplois, d'améliorer les salaires et les statuts, de rétablir un petit peu de justice face au pouvoir de l'argent.

Or le droit de grève ne signifie rien s'il est, comme le MR voudrait le faire croire, un simple droit individuel, détaché de toute action collective. La direction de la Poste vient d'en apporter une preuve éclatante, en engageant des intérimaires pour remplacer les postiers en grève. Voilà le rêve du MR : que les travailleurs prêts à se battre pour défendre leurs droits et ceux des autres fassent la grève individuellement (et perdent leurs journées de salaire), s'ils en ont l'envie ; et que les patrons fassent travailler d'autres à leur place : des remplaçants, ou bien leurs collègues qui sont dans une situation trop précaire pour faire grève (des CDD, des contrats précaires, des personnes en difficulté...).

Un seul instrument permet à ces travailleurs plus précaires d'échapper à « l'obligation de travailler » lors des grèves, et permet que la grève ait une efficacité (et donc profite finalement à tous, grévistes et non-grévistes) : c'est le piquet de grève. Sans violence, nous continuerons, quoi qu'il arrive, à défendre le droit à des grèves réellement collectives. Et donc le droit à empêcher l'accès à une entreprise en grève, ou à un zoning ou un centre commercial en grève.

C'est sur l'existence de ce droit d'organiser des grèves efficaces que repose notre force de négociation. Aussi dans les 99% de cas où nous ne faisons pas grève, où nous négocions « simplement » (mais parfois longuement...) pour sauver des emplois et améliorer des services.

La prochaine fois que vous déposerez votre bébé à la crèche ou chez sa « nounou », la prochaine fois que vous recevrez, avec votre ticket, le sourire de la caissière, pensez-y. Remerciez la travailleuse ou le travailleur qui vous sert. Et remerciez le droit de grève, et le droit au piquet de grève, qui font qu'elle (ou il) est là !

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*