

Actualité

Les sanglots
longs du budget
de l'automne



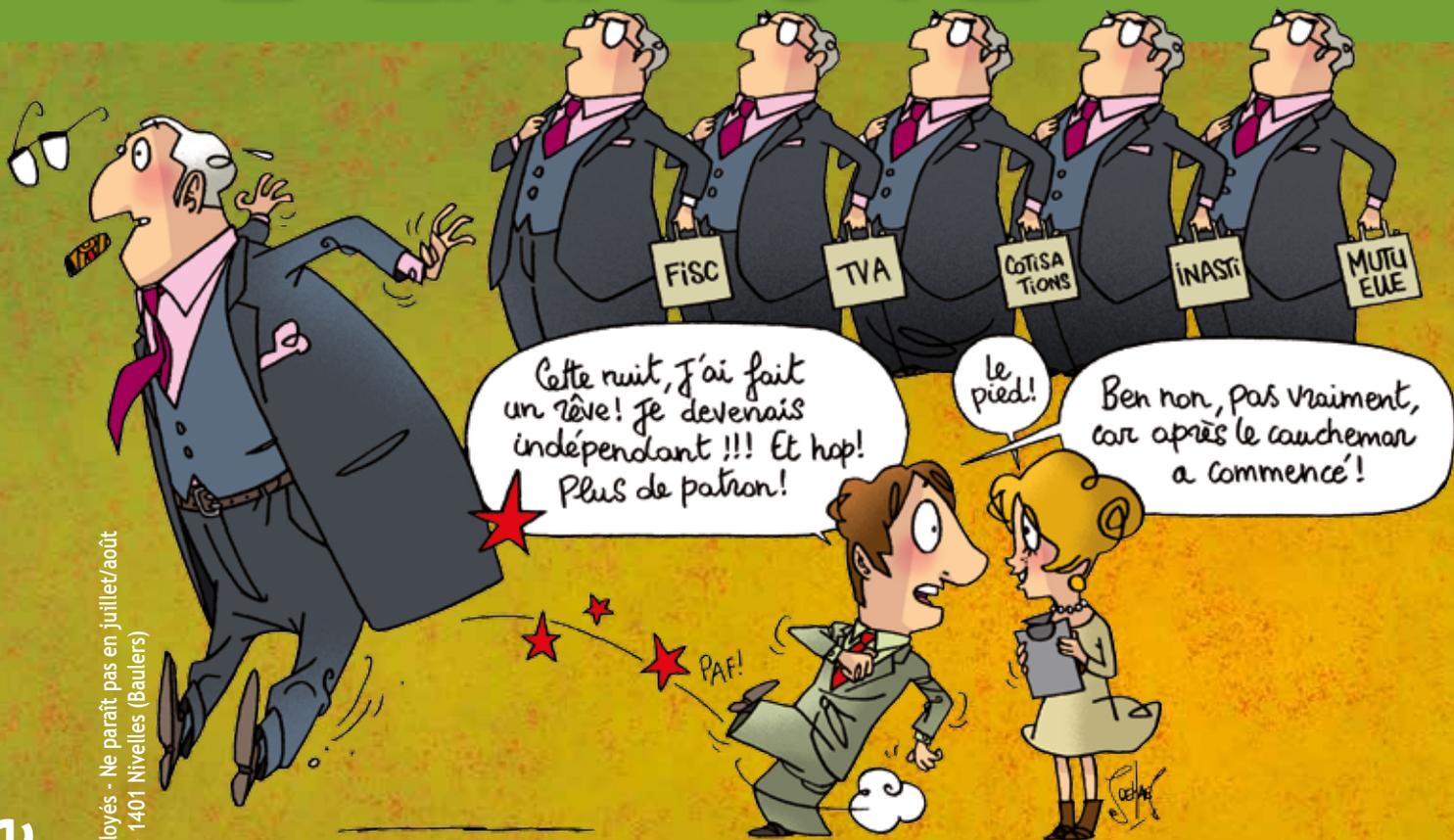
Actualité

La réforme wallonne
des allocations
familiales

Finances

AXA et ING
ouvrent le bal
des restructurations

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



Salariés, indépendants, MÊME COMBAT ?

www.lacne.be

Novembre 2016 n° 9

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

CNE

L'avenir à
son syndicat

SOMMAIRE

2 Ça Nous Engage

4 Dossier Salariés, indépendants, même combat

Salarié ou indépendant, choisis ton camp ? Ce n'est pas nécessaire : même si cette distinction est profondément ancrée dans nos esprits, c'est ailleurs qu'il faut chercher la véritable fracture de notre économie.

6 Actualité Les sanglots longs du budget de l'automne

Octobre, c'est la saison de l'automne, des feuilles qui tombent et du changement d'heure. Mais c'est surtout la période où le gouvernement fait sa rentrée et présente son budget pour l'année suivante. Le gouvernement Michel-De Wever nous revient avec un budget 2017 qui rime avec recettes anciennes et indigestion garantie.

7 Infographie économique - Comment marche le budget ?

8 Aux sources de vos droits - Le contrat de travail

Vous souhaitez connaître vos droits en matière de salaire, de crédit-temps ou de congés mais vous ne vous y retrouvez pas dans l'ensemble des normes qui sont applicables à ces matières ? Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Le mois passé, nous vous avons présenté les conventions collectives de travail. Ce mois-ci est l'occasion de se pencher sur les contrats de travail.

10 Actualité La réforme des allocations familiales en Wallonie

Le 1er janvier 2020, au plus tard, les régions verseront les allocations familiales aux familles domiciliées sur leur territoire. Chacune d'elle fait donc ses calculs et teste différents modèles. C'est le cas notamment du gouvernement wallon qui a déjà communiqué quelques réflexions en la matière...

12 Finances AXA et ING ouvrent le bal des restructurations

Jusqu'à la crise des subprimes en 2008, le secteur de la finance offrait un refuge pour l'emploi, tant en volume qu'en qualité. Malheureusement, ces temps apparaissent aujourd'hui bien éloignés.

13 Non Marchand Bonnes nouvelles dans le secteur des maisons de repos

La CNE défend vos intérêts dans toutes les institutions où elle est présente, mais aussi au niveau des secteurs professionnels. Voici ce que nous avons obtenu récemment dans celui des maisons de repos.

14 Info services - La CNE et la CSC, service compris

Vous êtes non seulement affilié à une centrale professionnelle (en l'occurrence, la CNE) mais également à une fédération régionale de la CSC. L'une et l'autre offrent différents services à ses affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en novembre découvrez le « service prime».

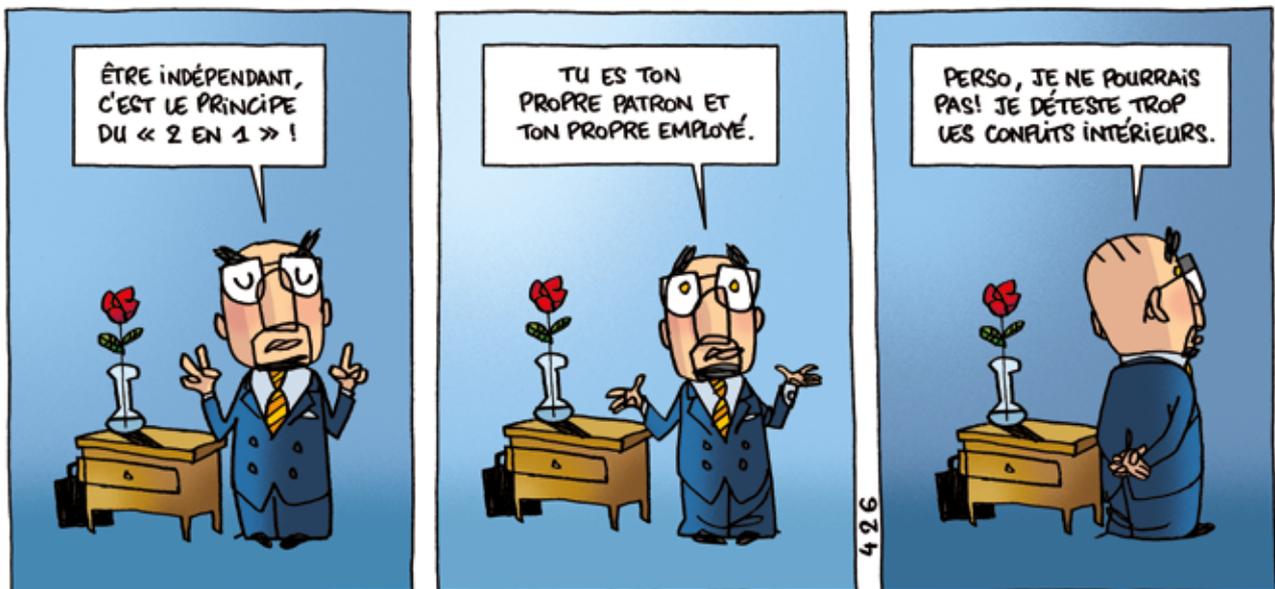
15 Et si on ralentissait un peu ? Travailler moins pour travailler autrement

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

16 Edito Qui a vu Kris P. ?

Louise et Michel sont deux êtres humains. Tous deux sont protégés par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et sont donc « libres et égaux en dignité et en droits ». Tous deux travaillent beaucoup, tous deux ont des soucis, une famille, des enfants.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

Blocage du CETA : la fin de l'impuissance

« Vous avez démontré un grand courage en vous opposant au CETA [...] Nous souhaitons vous exprimer notre soutien pour vos choix démocratiques. » C'est la conclusion d'une lettre que nous avons reçue, de la part de 11 académiciens canadiens qui saluent le vote de la Wallonie contre le CETA. Ce traité de libre-échange négocié entre l'Union européenne et le Canada a en effet suscité une forte

contestation, à laquelle la CNE a participé. La mobilisation a porté ses fruits, puisque le Parlement wallon et le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont donc refusé de déléguer les pleins pouvoirs au gouvernement fédéral pour signer le CETA. Bonne nouvelle : il y aura un avant et un après CETA, qui a créé une vigilance nouvelle chez de nombreux citoyens, dans les associations, les communes.



Les citoyens ne sont plus prêts à se laisser intimider par l'éternel argument selon lequel, parce qu'une décision est prise au niveau européen, on ne peut rien y faire. Une repolitisation s'est produite notamment sur les questions européennes, et le monde politique va devoir se remettre à l'écoute du citoyen. Retrouvez notre dossier et la lettre canadienne dans son intégralité sur notre site www.lacne.be !

Elle l'a dit...

« Pas touche aux soins de santé. »

... Elle ne l'a pas fait

Le 13 septembre, la ministre des Affaires sociales Maggie De Block (Open Vld) avait rejeté la demande du président de la N-VA Bart De Wever de réaliser des économies sur les soins de santé dans le cadre de la confection du budget 2017.

Il faut dire que 3,6 milliards d'économies étaient déjà prévus en soins de santé d'ici à 2019. Maggie De Block n'a pas tenu bon pour autant : finalement, 900 millions supplémentaires seront quand même ponctionnés dans le secteur. Le secteur Non Marchand a d'ailleurs déjà réagi en organisant une journée d'action le 24 novembre prochain (lire en page 13). Envie de savoir comment les nouvelles recettes du gouvernement Michel vont vous compliquer encore un peu la vie ? Filez en page 6.



Isopix

Le chiffre

18% C'est la perte de salaire que les jeunes de moins de 21 ans vont subir suite au budget du gouvernement Michel. Un vrai tremplin vers la précarité !

En 2013, les organisations syndicales avaient en effet obtenu la suppression de la dégressivité du salaire suivant l'âge pour les jeunes travailleurs et travailleuses entre 18 et 21 ans. La discrimination historique du salaire jeune était donc en voie de disparition accordant à chaque jeune âgé de 18 ans et plus, un salaire de 1501,82€ (brut). Le gouvernement aurait pu continuer dans cette voie pour les jeunes de 16 à 17 ans. A la place, le gouvernement Michel n'a rien trouvé de mieux que de réintroduire ce dispositif archaïque : 82% du salaire minimum à 18 ans (1231,49 €), 88% à 19 ans (1321,60 €) et 94% à 20 ans (1411,71 €).

Un travailleur sortant des études et commençant à travailler à 18 ans verra donc son salaire chuter de 1500€ à 1230€, soit plus de 175€ nets en moins dans la poche des jeunes travailleurs de 18 ans (moins 115€ pour les jeunes de 19 ans et moins 55€ pour les jeunes de 20 ans). Les Jeunes CSC refusent cette logique et appellent à la suppression de toute discrimination salariale pour les jeunes travailleurs : « Qui aurait cru devoir revendiquer au 21ème siècle : « A travail égal, salaire égal » ? Nous ne voulons pas être la génération burn-out, payée des cacahuètes et soumise à des rythmes de travail effrénés, pendant que la plupart d'entre nous essaie tant bien que mal de trouver du boulot inexistant », conclut Ludovic Voet, responsable nationale des Jeunes CSC. Plus d'info sur www.jeunes-csc.be.



SALARIÉS, INDÉPENDANTS, MÊME COMBAT ?

Salarié ou indépendant, choisis ton camp ? Ce n'est pas nécessaire : même si cette distinction est profondément ancrée dans nos esprits, c'est ailleurs qu'il faut chercher la véritable fracture de notre économie.

Actualité

« Les salariés sont des tire-au-flanc », « les indépendants fraudent comme ils respirent »... Qui n'a jamais entendu - ou tenu - ce genre de propos lors de dîners entre amis, dans les conversations de café ou même dans les publicités radio ? Les étiquettes sont telles que le statut d'une personne définirait forcément sa façon de travailler, son implication, ses convictions... voire sa personnalité toute entière.

En Belgique, on compte un indépendant pour cinq salariés. Certes, les différences existent (voir ci-contre). Mais on peut considérer qu'elles constituent des différences plus « culturelles » qu'économiques.

Tout d'abord, parce que peu importe leur statut, tous les travailleurs et travailleuses sont étroitement liés. L'emploi salarié comme l'emploi indépendant a besoin d'une économie saine, qui fonctionne grâce au pouvoir d'achat des citoyens et à des ser-

vices publics assurés. On imagine mal, en effet, comment l'activité des indépendants pourrait se développer sans celle des salariés, et vice-versa.

Ensuite, parce que l'évolution du marché du travail rend la frontière entre ces deux statuts de plus en plus floue. Contrats précaires du côté des salariés, statut de faux-indépendant, « ubérisation » du marché du travail... L'ampleur du phénomène est telle que la CNE et d'autres organisations de la CSC réfléchissent actuellement à la meilleure façon de représenter ces différentes catégories de travailleurs, quand bien même ils seraient « officiellement » sous statut indépendant.

Ainsi, alors que l'on présente souvent les intérêts des indépendants et ceux des salariés comme contradictoires, il est évident que la véritable fracture se situe ailleurs : entre le travail, indépendant ou salarié d'une part,

et le capital, d'autre part. Contrairement à ce qu'ils prétendent, nos gouvernements mènent, depuis des décennies, des politiques en faveur, non pas de l'emploi et de l'économie réelle, mais bien des grosses entreprises et de leurs actionnaires (lire encadré ci-dessous). Nous aurions donc tout intérêt, indépendants et salariés, à unir nos forces pour réclamer d'autres politiques, favorables à l'économie réelle, créatrices d'emplois, de valeur ajoutée et de bien-être.

En chiffres

En 2014, la Belgique comptait :

- 3.880.000 salariés
- 759.000 indépendants à titre principal
- 235.000 indépendants complémentaires

Source : Chiffres clés de 2015, Conseil supérieur de l'emploi.

Les PME : ça n'existe pas !

C'est sous ce titre provocateur que Les blogs de Politique dénoncent un « discours PME » à côté de la plaque partout en Europe. Alors qu'économistes et politiques présentent les petites et moyennes entreprises comme le tissu de nos pays, on assiste en réalité à une concentration des acteurs économiques, le secteur de la distribution en étant l'un des meilleurs exemples. Pourquoi donc ? D'après l'auteur, si la mouvance libérale présente les PME comme l'avenir de notre économie, et donc, le modèle à partir duquel il faut orienter les mesures politiques, c'est avant tout parce que le droit du travail et la protection sociale y sont bien plus faibles.

La dominance des multinationales dans notre économie est pourtant implacable : « 50% de l'emploi wallon dépend des multinationales, directement ou via leurs filiales et sous-traitants. Ce n'est pas un hasard, mais un choix qui remonte au début du siècle passé, quand le gouvernement décide - déjà - de mener des « politiques d'attractivité », censées attirer des investisseurs étrangers sur notre sol »,

explique Bruno Beuraud, économiste chez Gresea. Depuis, alors que ces politiques n'ont jamais fait leurs preuves en matière de création d'emplois, les gouvernements successifs n'ont pas changé leur fusil d'épaule. « Même le plan Marshall, qui mise sur les grappes de PME autour des pôles de compétitivité, alimente en réalité les grosses entreprises étrangères. Si bien qu'aujourd'hui, nous sommes totalement dépendants des multinationales, sans levier de décision face à un actionariat de plus en plus agressif. Car il faut bien comprendre une chose : une multinationale ne crée pas d'emplois. Au mieux, elle les utilise, le plus souvent, elle les déplace, mais jamais elle ne les crée. » Autre phénomène qui trouble les chiffres : s'il y a une augmentation du nombre d'indépendants, une partie de ceux-ci relèvent des faux indépendants, constitués en une « société d'une personne », pour raisons administratives ou fiscales, mais pourtant économiquement dépendants d'un seul donneur d'ordres.

La liberté

Le cliché : Les salariés sont à la merci de l'employeur, les indépendants libres comme l'air.

La réalité : La subordination à l'employeur est la définition-même du statut salarié. Elle fait d'ailleurs l'objet du contrat de travail, par lequel une personne s'engage à être à la disposition de son employeur et sous son autorité, en échange d'une rémunération. Bien sûr, des règles encadrent cette relation consentie, mais elle n'en demeure pas moins une subordination. De son côté, l'indépendant est, lui aussi par définition, libre de tout lien hiérarchique. Il décide du contenu de son travail, de son organisation, de son temps, de ses contrats, de ses clients, de sa rémunération. Evidemment, ses choix sont guidés par une série de contraintes inhérentes à son secteur, que ce soit en termes de délais, de prix, de services, demandés par les clients, sous l'effet de la concurrence. Par essence, l'indépendant jouit donc de plus de liberté et de souplesse que le salarié, mais elles restent relatives s'il veut vivre de son activité. Par ailleurs, on assiste de plus en plus au phénomène des faux indépendants, totalement dépendants d'un ou plusieurs donneurs d'ordres.

Le temps de travail

Le cliché : Les salariés remplissent leur contrat, les indépendants ne comptent pas leurs heures.

La réalité : Il est impossible de faire des généralités en matière de temps de travail, d'un côté ou de l'autre. Chez les salariés comme chez les indépendants, la semaine de travail varie de quelques heures à parfois bien plus de 50 heures, notamment chez les cadres. On constate néanmoins une tendance intéressante : en moyenne, l'indépendant travaille un peu plus que le salarié, mais suit la même évolution. En effet, chaque fois que l'on a réduit collectivement le temps de travail des salariés, celui des indépendants s'est adapté. Et c'est logique : les différents acteurs d'une même économie finissent par adopter le même tempo et partager leur temps de travail et leur temps libre dans des proportions comparables.

Les cotisations et impôts

Le cliché : Les salariés paient beaucoup de cotisations et d'impôts, et les indépendants aussi !

La réalité : Si le sentiment de payer beaucoup de contributions existe tant chez les indépendants que chez les salariés, il est indéniable que ce sont les salariés qui cotisent le plus à la sécurité sociale et à l'Etat. En effet, l'ensemble de ces contributions s'élève à près de 50% des revenus bruts du salarié, retenus à la source, tandis que l'indépendant peut déduire une série de frais professionnels et payer ainsi moins d'impôts, tout en voyant ses cotisations sociales plafonnées à un montant annuel de l'ordre de 16.500 euros.

Les prestations sociales

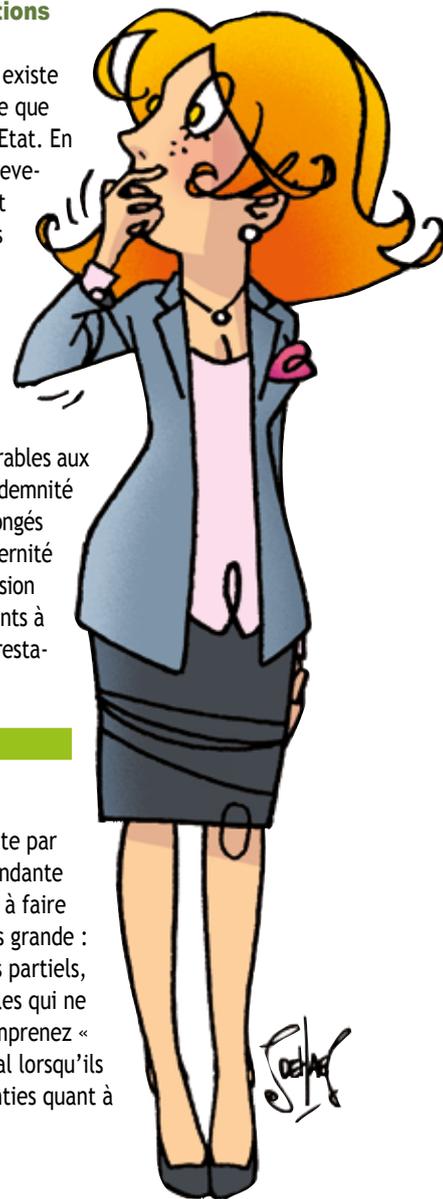
Le cliché : Les salariés sont bien lotis par la Sécu, les indépendants n'ont droit à presque rien.

La réalité : Les prestations sociales sont effectivement plus favorables aux salariés. À titre d'exemples, les indépendants ne touchent pas d'indemnité le premier mois en cas de maladie ou d'accident, n'ont pas de congés payés ni d'allocations de chômage, bénéficient d'un congé de maternité de 8 semaines au lieu de 15 et perçoivent généralement une pension plus basse. La raison en est simple : les cotisations des indépendants à la sécurité sociale étant plus faibles (voir point précédent), les prestations auxquelles elle donne droit sont moindres.

La prise de risques

Le cliché : Les salariés sont tranquilles, les indépendants prennent de gros risques.

La réalité : Même s'il existe des assurances, en cas de faillite par exemple, il est clair que se lancer dans une activité indépendante représente un risque financier, auquel le travailleur est seul à faire face. Côté salariés, la sécurité d'emploi n'est pas toujours plus grande : les contrats précaires, comme les CDD, les intérim, les temps partiels, se développent à grands renforts de mesures gouvernementales qui ne cessent d'inventer de nouvelles formules ultra-flexibles - comprenez « des emplois kleenex ». Ainsi, même s'ils n'engagent pas de capital lorsqu'ils occupent un emploi, les salariés n'ont pas beaucoup plus de garanties quant à la stabilité de leur situation professionnelle.



LES SANGLOTS LONGS DU BUDGET DE L'AUTOMNE

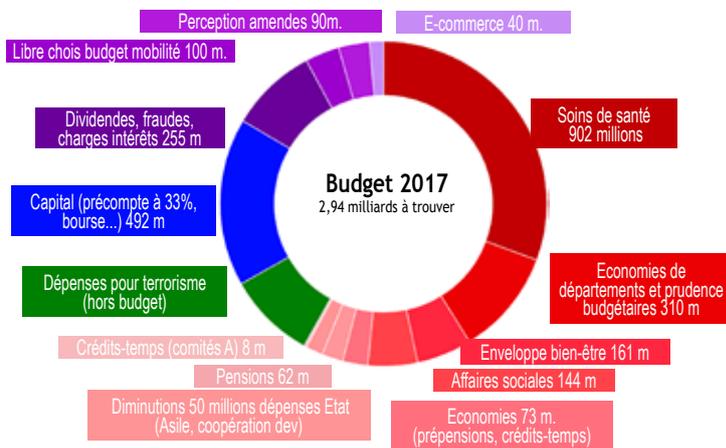
Octobre, c'est la saison de l'automne, des feuilles qui tombent et du changement d'heure. Mais c'est surtout la période où le gouvernement fait sa rentrée et présente son budget pour l'année suivante. Le gouvernement Michel-De Wever nous revient avec un budget 2017 qui rime avec recettes anciennes et indigestion garantie.

Le budget 2017 est né dans la douleur mais dans la droite ligne des précédents présentés par le gouvernement : subir l'austérité, faire payer les citoyens, ne pas donner de perspectives pour l'Etat et rendre les prochains budgets encore plus pénibles.

BEAUCOUP D'ÉCONOMIES SUR LE DOS DES CITOYENS

La majorité des 2,8 milliards d'euros que le gouvernement a trouvés provient d'économies sur le dos des citoyens : 58,1% du total (en rouge sur le graphique). Celles-ci

touchent tous les services que le citoyen attend d'un Etat social, le plus grand poste d'économies étant dans le domaine des Soins de santé avec 902 millions de coupes. C'est autant l'accessibilité que la qualité des soins qui sont en péril avec un tel budget. D'ailleurs, fait rarissime, toutes les mutualités et tous les syndicats ont opposé un refus au budget de soins présentés par le gouvernement au Conseil général de l'Inami. Cependant, nul doute qu'il passera en force sur ce sujet. Le deuxième grand poste d'économies concerne les divers départements de l'Etat, avec 310 millions d'euros en moins.



Le troisième poste d'économies concerne l'enveloppe bien-être (-161 millions) allouée au suivi des allocations sociales par rapport au coût de la vie. Le gouvernement avait en grande pompe annoncé qu'il augmentait cette enveloppe en début de mandat (en guise de monnaie d'échange partielle avec le saut d'index), mais il revient sur sa parole, démontrant le peu de cas qu'il fait des plus faibles. Enfin, le passage à la caisse des citoyens se finit par diverses mesures concernant la pension, le crédit-temps, les prépensions et l'aide à la coopération au développement (-337 millions).

ET QUELQUES RECETTES

Côté recettes, le capital contribue enfin à l'effort budgétaire à hauteur de 16,7% (en bleu sur le graphique), par diverses mesures dont l'augmentation du précompte mobilier de 28% à 30%. Une tentative de répondre aux reproches d'iniquité dans les efforts. Mais tandis que le citoyen contribue à hauteur de près de 60% du budget, le capital reste toujours à la traîne et sans mesure spectaculaire (impôt sur les grandes fortunes par exemple). Le reste du budget est bouclé avec des recettes diverses (en mauve sur le graphique) à hauteur de 485 millions d'euros.

UN BUDGET INEFFICACE ET INJUSTE

Dans sa globalité, le budget ne répond pas aux critiques faites par les citoyens et les travailleurs. D'une part, il ne sort pas du cadre de l'austérité qui est responsable du manque de croissance. D'autre part, il n'est pas équitable car économise majoritairement sur le dos du citoyen et des services qui lui sont fournis. Ensuite, comme lors du tax shift et des budgets antérieurs, certaines recettes sont chiffrées de manière hasardeuse : les recettes par la contribution sur le capital risquent d'être plus faibles qu'attendues, alors que les économies sur le dos des citoyens se feront à coup sûr. Le gouvernement fera donc encore d'autres économies sur le dos des citoyens à l'avenir...

Nabil Sheikh Hassan

Passez trois fois à la caisse

Parallèlement au budget, le gouvernement Michel a présenté sa réforme de la loi encadrant les salaires (Loi de 1996) et de la loi travail (Loi Peeters). Des deux côtés, le gouvernement a cédé aux revendications patronales : des négociations salariales encore plus strictes, qui entraîneront de facto un gel des salaires pour les 10 prochaines années au moins, et une flexibilité imposée qui consistera, pour les travailleurs, à travailler plus, pour gagner moins, à la merci de leur employeur.

Ce n'est certainement pas cela qui amènera à la Belgique « Jobs, jobs, jobs ». Ces deux projets donnent l'impression que les travailleurs passent trois fois à la caisse : avec le budget, en diminuant les Services publics, avec la loi Peeters qui offre la flexibilité au patronat et, enfin, à l'avenir, en cadenassant les augmentations salariales.

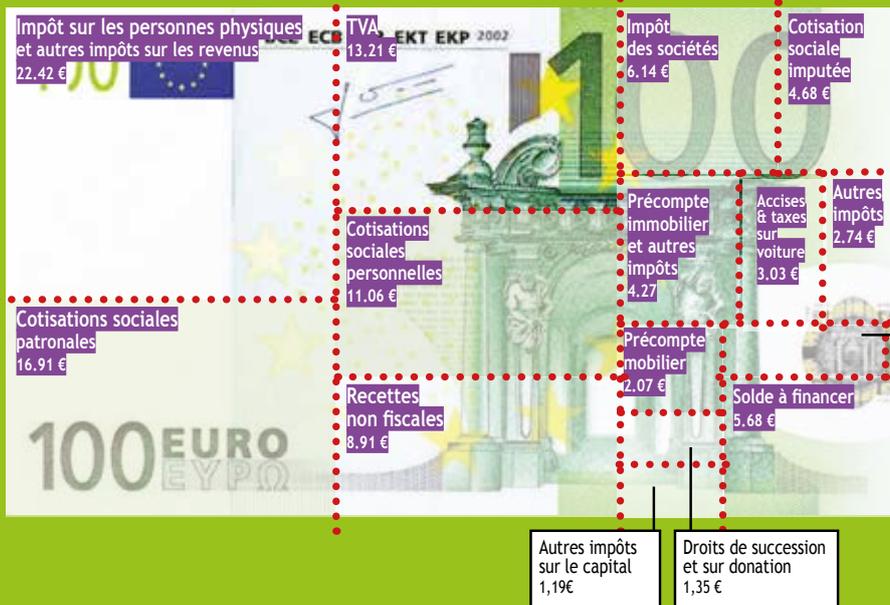
L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

COMMENT MARCHE LE BUDGET?

Déjà le deuxième épisode de la rubrique à coller partout.

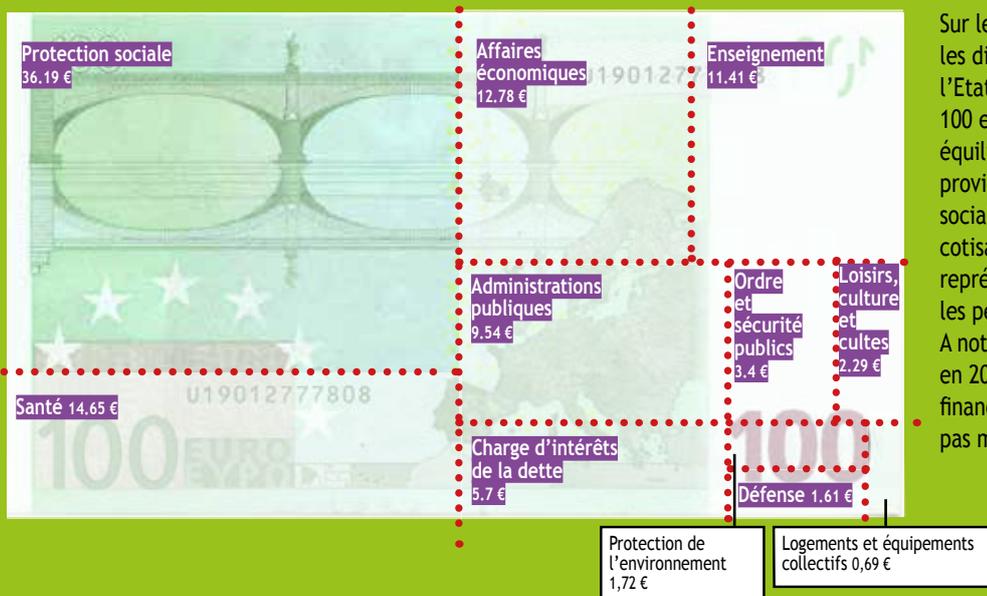
Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Au moment d'aborder les décisions budgétaires que prend le gouvernement Michel, cherchons à voir ensemble comment fonctionne le budget de l'Etat.

RECETTES



D'un côté, l'Etat perçoit des recettes de sources différentes (impôts sur les revenus, la consommation, les cotisations sociales) et de l'autre, il dépense cet argent pour des besoins collectifs. Chaque année, le gouvernement doit établir un budget où il prévoit ses différentes recettes et dépenses. Le budget peut être en déséquilibre et présenter un déficit lorsque les dépenses sont plus grandes que les recettes ou un excédent dans le cas contraire. Pour éviter ou minimiser un déficit, le gouvernement a donc deux solutions : augmenter les recettes et/ou diminuer les dépenses.

DEPENSES



Sur le schéma, vous pouvez observer les différentes sources de recettes que l'Etat a à disposition. En 2014, sur les 100 euros de recettes utilisées pour équilibrer les dépenses, la majorité provient de deux sources : les cotisations sociales patronales et personnelles (ces cotisations qui sont un salaire différé représente 27 % du total) et l'impôt sur les personnes physiques (22,4%). A noter que sur ces 100 euros, l'Etat en 2014 avait 5,68 euros comme trou à financer. Au total, le citoyen paie donc pas mal...

Mais si le citoyen contribue, il voit également le résultat dans les divers services collectifs mis à sa disposition. La protection sociale représente 36% des dépenses, la santé 14,6%, l'enseignement 11,41%. Et lorsque les budgets sont établis, il faut donc bien voir quelles sont les réductions de dépenses qui sont faites (car ce sont des services en moins) et les nouvelles recettes prévues (car le citoyen risque de payer plus pour moins de services).

AUX SOURCES DE VOS DROITS

Le contrat de travail

Vous souhaitez connaître vos droits en matière de salaire, de crédit-temps ou de congés mais vous ne vous y retrouvez pas dans l'ensemble des normes qui sont applicables à ces matières ? Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Le mois passé, nous vous avons présenté les conventions collectives de travail. Ce mois-ci est l'occasion de se pencher sur les contrats de travail.

Chronique juridique

Un contrat de travail est un contrat par lequel un travailleur s'engage auprès d'un employeur à exécuter un travail, sous l'autorité de cet employeur et contre rémunération.

ENTRE ADULTES CONSENTANTS

Le contrat de travail est avant tout un contrat.¹ Il est donc soumis aux règles du code civil qui régissent tous les types de contrat. Au premier rang de ces règles figure le principe selon lequel les parties sont libres de faire (et de défaire) tout ce sur quoi elles s'accordent. Ainsi, vous et votre employeur êtes théoriquement libres de négocier un contrat qui reprend tous les termes sur lesquels vous vous êtes mis d'accord.

Pratiquement, cependant, le contrat de travail n'est pas n'importe quel contrat. En effet, employer quelqu'un n'équivaut pas à louer un appartement ou à acheter une voiture. Qui plus est, dans la relation de travail, le travailleur entretient un lien hiérarchique

avec son employeur, ce qui nécessite de déroger à la liberté absolue proposée par le code civil. Sans quoi l'employeur serait libre de dicter ses conditions, surtout dans la situation actuelle où il y a bien plus de travailleurs que d'emplois disponibles. C'est pourquoi, les syndicats ont toujours plaidé (et obtenu) que certaines normes du droit du travail encadrent la liberté de négociation.

DANS LE RESPECT DE CERTAINES LIMITES

Lorsqu'elles négocient un contrat de travail, les parties² doivent ainsi respecter une série de limites. Vous et votre employeur ne pouvez pas déroger aux normes situées à un niveau supérieur de la hiérarchie (voir la pyramide ci-dessous³), ni aux normes dont le texte interdit toute dérogation.

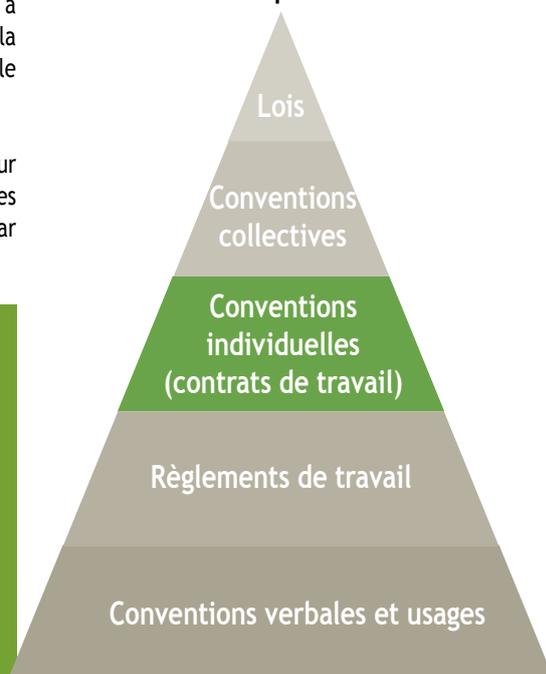
En effet, dans le secteur privé, la loi sur les contrats de travail contient des articles auxquels aucun contrat ne peut déroger. Par

exemple, elle interdit de convenir que l'employeur ne rémunèrera pas son travailleur ou encore que le travailleur sera responsable de l'usure (normale) du matériel de travail. D'autres lois et arrêtés contiennent une série de règles auxquelles il est interdit de déroger. C'est notamment le cas en matière de durée du travail ou encore de bien-être au travail.

Il existe aussi des lois qui imposent des obligations spécifiques à certains contrats de travail (tels le contrat d'intérim ou celui dans le domaine des titres-services). A nouveau, les parties ne peuvent déroger à ces obligations, même si elles sont toutes deux d'accord pour le faire.

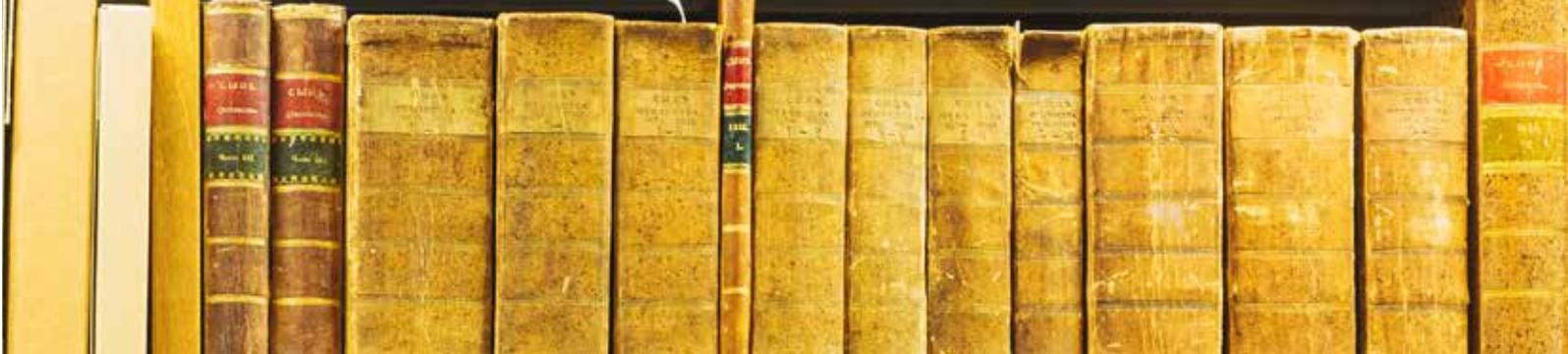
Enfin, les conventions collectives de travail contiennent une série d'éléments auxquels aucun contrat de travail ne peut déroger. C'est le cas notamment des barèmes de rémunération établis par les commissions paritaires.

Normes internationales et européennes



Réflexes

1. Même dans les cas où ce n'est pas obligatoire, veillez toujours à obtenir un contrat de travail écrit, en deux copies.
2. Prenez le temps de lire et de comprendre chaque mot du contrat avant de le signer. En cas de doute, consultez la CNE.
3. Vérifiez que les éléments essentiels du contrat, qui ne pourront pas être modifiés par votre employeur sans votre accord, sont indiqués comme tels.
4. En cas de modification d'un élément de votre contrat, veillez à obtenir un avenant écrit.



QUI NE DIT MOT CONSENT

Parfois, les normes hiérarchiquement supérieures autorisent une dérogation. Dans ce cas, la norme s'appliquera uniquement à celles et ceux qui n'ont pas introduit une dérogation dans leur contrat de travail.

Ainsi, si votre contrat ne reprend que les éléments strictement nécessaires, cela ne veut pas dire que les autres aspects de la relation de travail ne sont pas encadrés. Il faudra y appliquer les normes qui s'appliquent dans tous les cas où les parties n'ont pas convenu qu'elles souhaitent agir autrement.

Bref, qui ne dit mot dans le contrat de travail consent à ce que la norme hiérarchiquement supérieure lui soit appliquée.

LES ÉCRITS RESTENT

En règle générale, il n'est pas nécessaire que le contrat de travail fasse l'objet d'un écrit. Dans certains cas toutefois (le contrat à durée déterminée, le contrat de remplacement ou notamment le contrat de travail à temps partiel), la loi impose la conclusion d'un contrat écrit. Dans ces cas de figure, certains éléments doivent obligatoirement figurer dans la convention écrite. C'est, par exemple, le cas des régimes et horaires de travail en cas de travail à temps partiel. Ou encore le motif, le nom de la personne remplacée et les conditions d'engagement, s'il s'agit d'un contrat de remplacement. En outre, certaines clauses¹ doivent être écrites pour être valides (la clause de non-concurrence, par exemple).

Même dans les cas où l'écrit n'est pas nécessaire, faites tout pour en obtenir un. En effet, l'écrit clarifie les termes du contrat. Il permet donc de se raccrocher à un texte précis en cas de désaccord sur les droits et obligations convenus. Dans cette optique, un écrit constitue un moyen de preuve bien plus facile à fournir et plus efficace qu'un engagement oral.

Dans cet esprit, privilégiez aussi la rédaction d'un avenant à votre contrat de travail lorsque vous et votre employeur vous

accordez pour en modifier une ou plusieurs clauses. Bref, il est recommandé que tout contrat (ou modification contractuelle) fasse l'objet d'un écrit signé par chacune des parties et que chacune en reçoive une copie. Notez, enfin, que l'écrit est exigé lorsqu'il s'agit de rompre le contrat.

CHANGER LES RÈGLES DU JEU

Avant de vous engager, il est important de lire, comprendre et analyser avec précision tous les termes de votre contrat de travail. En effet, une fois signé, ce contrat régit les différents aspects de vos relations de travail (prestations, rémunération, etc.). Et il n'est pas si simple de le modifier...

Jamais les éléments essentiels

Une fois le contrat signé, ni vous, ni votre employeur ne pourrez décider seul d'en modifier les clauses dites « essentielles ». C'est le cas notamment des clauses précisant votre fonction et votre rémunération. C'est aussi le cas de toutes les clauses que vous et votre employeur mentionnez explicitement comme « essentielles » lors de la rédaction du contrat. En aucun cas ces éléments essentiels ne peuvent être modifiés par une seule des deux parties. Autrement dit, vous devrez marquer votre accord pour que votre employeur puisse modifier une (des) clause(s) essentielle(s) de votre contrat. Et vice-versa...

Vous ne pouvez pas renoncer à cette protection contre la modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat. Ainsi, sera nulle, toute clause de votre contrat par laquelle l'employeur se réserverait le droit de modifier les éléments essentiels dudit contrat.

Parfois les éléments accessoires

Si les clauses essentielles ne peuvent jamais être modifiées par votre employeur, il conserve le droit de modifier certains éléments non-précisés dans votre contrat ou des clauses du contrat dites « accessoires ». Qu'importe les termes du contrat, l'employeur reste, par exemple, libre de changer vos processus de travail. Concrètement, il peut notamment décider de vous

faire travailler sur un nouvel ordinateur et de nouveaux outils (en vous formant à ce nouvel outil, si nécessaire) ou changer la localisation de votre bureau dans le même bâtiment.

Il n'est pas toujours simple de distinguer les éléments que l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement (éléments essentiels) de ceux qu'il est en droit de modifier (éléments accessoires). D'autant que certains éléments pourraient être essentiels dans certains cas et non dans d'autres. En cas de doute, le droit de modification de l'employeur se vérifiera au cas par cas, en fonction des faits propres à chaque situation.

Plus souvent à deux

Les développements ci-dessus éclairent les cas dans lesquels votre employeur peut ou non décider seul de modifier une clause de votre contrat. Cela n'empêche évidemment pas de modifier des clauses de votre contrat si vous marquez tous les deux votre accord pour ce faire. Ainsi, si votre employeur ne peut pas décider seul de modifier votre fonction, une telle modification est envisageable si vous marquez votre accord.

Soyez toutefois vigilant aux limites que le droit du travail impose à votre liberté de négociation. Comme nous l'avons précisé plus haut, vous ne pouvez pas vous mettre d'accord pour déroger à une norme hiérarchiquement supérieure qui s'impose à tous les travailleurs et employeurs. A titre d'exemple, même d'un commun accord avec votre employeur, vous ne pouvez percevoir une rémunération inférieure aux barèmes en vigueur dans votre commission paritaire.

Michaël Maira

¹ Ou une convention (individuelle). Les deux termes sont des synonymes.

² Le travailleur et l'employeur, dans le cas d'un contrat de travail.

³ Au sujet de la notion de « hiérarchie des normes », voir notre première chronique sur les sources de vos droits publiée en septembre (pages 8-9).

⁴ La clause est une phrase ou un groupe de phrases de votre contrat qui définit un droit ou une obligation. Le plus souvent, les différentes clauses sont clairement identifiées par un numéro ou l'utilisation d'espace pour les séparer.

LA RÉFORME WALLONNE DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Actualité

Le 1^{er} janvier 2020, au plus tard, les Régions verseront les allocations familiales aux familles domiciliées sur leur territoire. Chacune d'elle fait donc ses calculs et teste différents modèles. C'est le cas notamment du gouvernement wallon qui a déjà communiqué quelques réflexions en la matière...

Nous défendons

Dans le cadre des réflexions en cours, nous défendons un modèle d'allocations familiales qui offre un soutien à toutes les familles, avec une aide plus particulière pour les familles précarisées. Ainsi, nous défendons un taux de base dont le montant est suffisamment haut pour apporter un réel soutien aux familles, mais qui ménage le budget nécessaire à l'établissement de suppléments sociaux qui permettent de préserver un maximum de familles de la pauvreté (ou des risques de pauvreté).

Les allocations familiales concernent 908.816 enfants wallons et représentent un budget d'un peu plus de deux milliards d'euros par an.

A ce stade, le gouvernement wallon n'a pris aucune décision. Il a défini quelques pistes pour un futur régime régional d'allocations familiales. Il a ensuite commandé une étude destinée à préciser ses orientations et à

en tester les impacts budgétaires. Voici les pistes explorées, comparées au modèle (fédéral) actuel. Sachant qu'à l'heure actuelle, aucune décision n'a été prise. Le seul système fédéral est d'application. Le gouvernement wallon envisage une réforme qui entrerait en vigueur aux alentours de 2020 et pourrait appliquer les principes détaillés dans la **partie rouge** de ce tableau.



1. Prime de naissance



1^{er} enfant - 1247 €
les suivants - 938 €

1223,11 €

2. Montant de base

Variable

1^{er} enfant - 93,02 €/mois
2^{ème} enfant - 170,29 €/mois
3^{ème} enfant - 254,4 €/mois

Fixe

de 120 à 140 € /mois, à déterminer par le gouvernement wallon

3. Supplément d'âge

A 6, 12 et 18 ans (entre 16,04 et 62,15 € /mois)

A 6, 12 et 18 ans (15/40/65 € ou 30/50/80 € par mois)

4. Supplément pour les enfants handicapés ou orphelins

+ 700 formules

Eventuelle simplification

5. Suppléments sociaux

Supplément monoparental	Supplément chômeur	Scénario 1 Soutien familial	Scénario 2 Supplément monoparental unique
1 ^{er} enfant - 46,88 €/mois 2 ^{ème} enfant - 29,06 €/mois 3 ^{ème} enfant - 23,43 €/mois	1 ^{er} enfant - 46,88 €/mois 2 ^{ème} enfant - 29,06 €/mois 3 ^{ème} enfant et suiv - 5,1 €/mois	Supplément soutien familial basé sur un critère de revenus en fonction de la composition de ménage : 50 €	Supplément famille monoparentale plus important : 50 €
Conditions - Statut : chômeur, famille monoparentale, etc... - Revenus : <2414, 5 € bruts/mois pour un ménage de cohabitants		Conditions : - Statut : aucun - Revenus : plafond à fixer (sans doute +- 2.500 € bruts/mois pour un ménage de cohabitants)	Conditions : - Statut : famille monoparentale - Revenus : plafond à fixer (sans doute aux alentours de 2.300 € bruts/mois)

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS ENVISAGÉS

Prime de naissance

Contrairement au système fédéral actuel (colonne verte), la Wallonie envisage la création d'une prime de naissance unique (colonne rouge). Son montant serait le même pour tous les enfants du ménage. Il ne varierait plus selon que l'enfant soit le premier, le deuxième, le troisième ou les suivants.

Un montant de base unique

La Wallonie abandonnerait le système dit des « rangs ». Actuellement, dans le système fédéral (colonne verte), le montant de l'allocation varie selon le rang de l'enfant. Un premier enfant bénéficie donc d'allocation d'un montant moins élevé que le deuxième. De même que le deuxième bénéficie d'un montant moins élevé que le troisième et les suivants. Le gouvernement wallon pense à instaurer un montant unique identique pour tous les enfants de la famille (colonne rouge). Qu'il soit premier, deuxième, troisième ou suivant, l'enfant se verrait attribuer un montant de base à définir (dans une fourchette comprise entre 120 et 140 €).

Qu'en penser ?

Quel que soit le montant de base, la réforme bénéficierait aux familles qui ont un enfant. Notons que ces familles représentent 52% du total des familles wallonnes. La réforme pourrait bénéficier aux familles avec deux enfants (34% des familles wallonnes), si le taux de base égale ou dépasse 140€. En revanche, les familles de trois enfants et plus (14% des familles wallonnes) seraient perdantes, quel que soit le montant de base.

Des suppléments d'âge

Les suppléments d'âge sont maintenus. Les montants seraient cependant revus et simplifiés par rapport au modèle fédéral actuel. Le gouvernement wallon envisage deux scénarios (15/40/65 € ou 30/50/80 €).

Des suppléments sociaux

Le système fédéral actuel (colonne verte) attribue des suppléments sociaux aux enfants de familles monoparentales ainsi qu'aux enfants dont les parents ont certains statuts socio-professionnels (chômeur, pensionné, invalide, etc.). Ceci, à condition que les revenus du ménage ne dépassent pas un certain seuil. Le montant des suppléments varie selon le rang de l'enfant. A titre d'exemple,

Les deux autres Régions



La Flandre a déjà défini son futur modèle d'allocations familiales. Ce dernier prévoit un montant de base unique mensuel (160€) et des suppléments sociaux conditionnés à un seuil de revenus (29.000€ bruts annuels).

En Communauté germanophone, le gouvernement s'est accordé sur un montant de base unique mensuel (151€) et une prime annuelle de 50€ versée à la ren-

trée scolaire. Il y ajoute un complément pour les familles nombreuses (130€) et un supplément de 72€ pour les familles dont les revenus ne dépassent pas un plafond assez bas (environ 18.000€ bruts par an). A Bruxelles, une étude est actuellement en cours de réalisation. Le gouvernement en attend les résultats pour présenter ses pistes de réflexion.

le premier enfant d'un chômeur bénéficie d'allocations plus élevées que le deuxième. La Wallonie songe à modifier la logique fédérale. Elle envisage d'attribuer un supplément de 50€ par enfant dont la famille répond à certains critères (colonne rouge). A ce stade, le gouvernement explore deux critères possibles d'attribution des suppléments sociaux : attribuer 50€ de supplément par enfant aux familles dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil (sans doute aux alentours de 2500€ bruts par mois) (scénario 1) ou attribuer 50€ supplémentaires (par enfant) aux seules familles monoparentales (scénario 2).

Qu'en penser ?

L'hypothèse d'un supplément ciblant les seules familles monoparentales n'aiderait que 12,3% des familles wallonnes. Le reste des familles wallonnes n'étant pas des familles monoparentales. Cependant, parmi ces autres familles, on en retrouve qui sont exposées à la pauvreté (ou au risque de pauvreté). En effet, en Wallonie, environ 35%

des familles sont exposées à la (au risque de) pauvreté. C'est pourquoi, nous défendons des suppléments sociaux qui ne sont pas limités aux seules familles monoparentales. Mais qui bénéficient aux familles dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil (scénario 1).

Enfin, comme précisé par ailleurs, les familles de trois enfants et plus seraient les perdantes de la réforme envisagée en Wallonie. Il convient donc d'avoir une attention particulière pour les familles qui comprennent trois enfants ou plus et qui sont exposées à la (au risque de) pauvreté. Il faut à tout prix éviter que ces familles soient doublement perdantes. A la fois parce que le choix d'un montant de base unique leur ferait perdre de l'argent par rapport au système fédéral actuel. Et parce que le futur système des suppléments sociaux wallons leur ferait perdre de l'argent par rapport au système des suppléments sociaux existant actuellement au niveau fédéral.

Michaël Maira

Vous avez déjà un (des) enfant(s) : êtes-vous concerné par la future réforme ?

La réforme devrait s'appliquer aux alentours de l'année 2020. Qu'advient-il des familles wallonnes qui ont déjà un (des) enfant(s) et bénéficient donc d'allocations familiales, selon le système fédéral ? A ce stade, les intentions du gouvernement sont floues. Certains propos laissent à penser que le système wallon ne s'appliquera pas aux familles wallonnes qui auront déjà (au moins) un enfant avant son entrée en vigueur. D'autres propos laissent penser que le système ne s'appliquera pas aux familles wallonnes ayant déjà (au moins) un enfant, sauf si elles ont un nouvel enfant après son entrée en vigueur.

Une seule certitude à ce stade : le système fédéral ne s'éteindra pas du jour au lendemain, puisque les familles wallonnes qui n'auront pas de « nouvel » enfant après la réforme régionale continueront d'office à percevoir des allocations selon ses règles.

AXA ET ING OUVRENT LE BAL DES RESTRUCTURATIONS

Jusqu'à la crise des subprimes en 2008, le secteur de la finance offrait un refuge pour l'emploi, tant en volume qu'en qualité. Malheureusement, ces temps apparaissent aujourd'hui bien éloignés.



Finances

Depuis 2008, plus ou moins 20.000 emplois ont été supprimés dans le secteur. Les employeurs ont usé jusqu'à la corde tous les systèmes permis par l'ingénierie sociale : prépensions, crédits-temps, mises en disponibilité... L'objectif était que les choses se passent dans la discrétion, essentiellement pour maintenir l'image de marque.

Mais aujourd'hui, AXA et ING ont annoncé des procédures Renault et des licenciements secs. Avec P&V et bientôt Crelan, ce sont 5.000 emplois qui vont disparaître dans l'immédiat. Et si on en croit la direction de Deutsche Bank Belgique, 20.000 autres emplois seront encore gommés du secteur, dans notre pays, dans les 15 prochaines années.

D'OÙ VIENT L'HÉMORRAGIE ?

Les employeurs du secteur justifient cette hécatombe par plusieurs raisons : les taux bas, les mesures de régulation et de taxation, et enfin, l'accélération de la digitalisation. Tous ces facteurs sont effectivement à l'œuvre, mais il faut en ajouter deux : l'exigence déraisonnable d'une rentabilité souvent à 2 chiffres et un rapport de forces défavorable au salariat. S'ils avaient eu lieu dans les années 60, lorsque les travailleurs avaient plus de poids, les gains de productivité obtenus grâce à la digitalisation auraient

été transformés, au moins partiellement, en augmentation de salaire et en diminution du temps de travail !

Longtemps active dans le réseau Finance Watch, Aline Fares dénonce également le système financier mondial : malgré la crise, malgré les annonces politiques sur la régulation ou la séparation des activités bancaires, il y a toujours aujourd'hui, au niveau mondial, trente banques systémiques, too big to fail, dont deux tiers de l'activité ne servent pas l'économie réelle. Environ 1.700 lobbyistes défendent leurs intérêts auprès des 60 députés européens du comité économique. La législation produite depuis 2008 est illisible, complexe, compilant des micro-textes spécifiques. Il y a un réel problème dans la production législative qui fait que l'intérêt général n'est pas pris en compte. En Europe, 20 banques occupent $\frac{3}{4}$ du marché avec pour seul objectif la maximalisation du profit à court terme. Tant que ce sera comme ça, la finance ne participera pas à relever les défis généraux comme ceux du climat, de l'emploi ou du vieillissement. C'est doublement anti-démocratique. Ces banques ont un pouvoir exorbitant de chantage à l'emploi, à la délocalisation et à la fiscalité. De plus, comme elles maîtrisent le crédit, elles monopolisent de facto la fonction politique d'autoriser le développement de projets.

LA CAUSE N'EST PAS TOTALEMENT PERDUE

A court terme, il n'y a pas de solution. Par manque total d'anticipation du patronat du secteur et des responsables politiques, la casse sociale est inévitable. Nous pourrions juste nous battre pour obtenir les meilleures indemnités de sortie.

C'est pourquoi il faut militer pour un changement radical de politique. La finance ne peut pas servir qu'à faire des bénéfices, sinon elle va tuer l'économie. Il faut donc soutenir une campagne comme « Belfius est à nous » (lire ci-dessous), et promouvoir des projets comme la NewB (www.newb.coop/fr). Revendiquer la mise sur pied d'une banque publique et proposer un modèle de banque coopérative sont en effet essentiels pour remettre la finance au service des gens et de l'économie réelle.

Philippe Samek

Belfius est à nous

Jean-Luc Revelard, délégué CNE chez Belfius, milite pour le maintien de Belfius dans le giron de l'Etat. « Nous disposons d'une banque, propriété de l'Etat. Mais cette banque nous appartient. C'est avec nos impôts que l'Etat belge l'a reprise en 2011. De plus, avec ses 3.000.000 de clients, Belfius a atteint une taille critique qui lui permettrait d'influencer le marché. Pour cela, il faut que l'Etat lui définisse une mission d'ordre public. Comme le dit Aline Fares, une banque n'est pas une machine à dividendes. Elle doit allouer les ressources nécessaires à des projets réalisables dans l'économie réelle, au service du citoyen. C'est bien là l'objet de notre campagne, que Belfius banque d'Etat devienne Belfius banque publique, au service de tous ». www.fairfin.be/fr/belfius-est-a-nous.

BONNES NOUVELLES DANS LE SECTEUR DES MAISONS DE REPOS

La CNE défend vos intérêts dans toutes les institutions où elle est présente, mais aussi au niveau des secteurs professionnels. Voici ce que nous avons obtenu récemment dans celui des maisons de repos.

UN NOUVEAU SITE POUR LES AIDES-SOIGNANTS

Les maisons de repos comptant un nombre important d'aides-soignants, un nouveau site leur est tout particulièrement dédié : www.deveniraidesoignant.be. Ce site est une mine précieuse d'informations pour toutes les personnes en exercice, mais aussi pour ceux et celles qui souhaitent s'engager dans cette profession. N'hésitez pas à le consulter.

300 EMPLOIS

Grâce au fonds social Maribel, géré paritairement par les employeurs et les organisations syndicales, près de 300 emplois mi-temps vont être créés dans le secteur dès janvier. Ceux-ci permettront à la fois une amélioration des services donnés et des conditions de travail.

En effet, dans le secteur Non Marchand, l'ensemble des réductions de cotisations sociales sont normalement mutualisées afin de créer des emplois. Contrairement aux mesures du tax-shift, qui sont de purs cadeaux aux employeurs, sans obligation pour eux de créer des emplois. Alors que le gouvernement Michel a pour devise « jobs-jobs-jobs », nous ne cessons de répéter qu'il

serait indispensable que l'ensemble des réductions de tous les secteurs soient destinées à la création d'emplois.

DES FORMATIONS DE QUALITÉ ET GRATUITES

Le fonds social du secteur propose aussi un large choix de formations. Celles-ci abordent des sujets très diversifiés, accessibles à tous et sont gratuites. Pour en savoir davantage, consultez le site www.secteurdespersonnesagees.be ou parlez-en à l'équipe CNE de votre institution.

Les formations sont indispensables pour les travailleurs. Elles vous permettent non seulement une mise à jour et un perfectionnement de vos connaissances, mais aussi une excellente façon de rencontrer d'autres professionnels et de prendre du recul par rapport à la réalité de terrain.

A titre d'exemples, deux formations qualifiantes sont organisées : « tremplin vers l'art infirmier » et « tremplin vers l'aide-soignant ». Ces formations permettent à celles et ceux qui le désirent de combiner leurs activités actuelles tout en étudiant pour l'obtention d'un nouveau diplôme. En outre,

le fonds finance les frais d'inscription et octroie des congés supplémentaires. Afin de pouvoir en bénéficier, vous devez être occupé dans une institution appartenant au secteur de la CP330, au minimum à mi-temps, avec un CDI depuis au moins 9 mois. Les formulaires d'inscription sont disponibles sur le site www.secteurdespersonnesagees.be. Attention, il ne vous reste que quelques jours : les inscriptions seront clôturées fin octobre !

Le coup de gueule de Nathalie Snakkers, permanente CNE pour le secteur des maisons de repos

S'il y a des travailleurs qui savent ce que veut dire le mot flexibilité, ce sont bien ceux qui exercent dans les secteurs d'aide aux personnes. En effet, ces services sont ouverts, pour la plupart, 7j/7 et 24h/24. Il est d'ailleurs inimaginable qu'il en soit autrement. Afin de concilier la vie des travailleurs et la qualité des services rendus aux bénéficiaires, les horaires sont donc encadrés et négociés avec les organisations syndicales.

Avec son projet de loi, le ministre de l'Emploi Kris Peeters voudrait nous rendre encore plus flexibles. Il est, par exemple, question de ne plus inscrire au règlement de travail les horaires des temps partiels, d'avoir des heures supplémentaires non récupérables...

Ce projet de loi est nuisible pour de multiples raisons. Il ne créera aucun emploi supplémentaire, il augmentera la pression sur les travailleurs avec des conséquences néfastes pour leur santé et rendra aussi impossible la combinaison de 2 mi-temps. C'est une nouvelle façon de pénaliser les femmes en les envoyant dans la précarité, alors que celles-ci sont déjà les premières victimes de la crise et de la politique néolibérale.

Le Non Marchand contre-attaque
Les cahiers de revendications sont déposés

Manifestation
de tous les secteurs NM
le 24 novembre à Bruxelles



LA CNE ET LA CSC,

SERVICE COMPRIS

L'affiliation à votre organisation syndicale est double. Vous êtes non seulement affilié à une centrale professionnelle (en l'occurrence, la CNE) mais également à une fédération régionale de la CSC. L'une et l'autre offrent différents services à ses affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en novembre, découvrez le « service prime ».

En vous affiliant à votre organisation syndicale, vous vous engagez à payer une cotisation. Dans de nombreux secteurs et entreprises, le montant de la cotisation est partiellement remboursé... par les employeurs du secteur ! C'est ce qu'on appelle la prime syndicale. Un service administratif gère le paiement de ces primes syndicales à la CNE. Ce service primes est aussi appelé « cellule membres ». Il se compose actuellement de 4 personnes.

Le service s'occupe essentiellement du paiement de vos primes syndicales (il existe actuellement 250 types de primes différentes par an) mais également de la maintenance des fichiers pour le bon fonctionnement du paiement des primes, c'est-à-dire la mise à jour

Plus que quelques jours pour demander votre congé-éducation payé !

Le congé-éducation payé (CEP) vous donne le droit de suivre des formations et de vous absenter du travail, tout en gardant votre salaire. Ainsi, en fonction des formations et dans les limites fixées, à savoir 80 à 180 heures par année scolaire, vous pouvez vous absenter du travail pendant une heure, par heure de formation suivie. L'employeur ne peut pas refuser le congé-éducation payé, mais il doit avaliser la planification du congé. Après la formation, la Région du lieu d'occupation rembourse les coûts salariaux, jusqu'à un certain forfait dépendant de la Région et du type de formation. Tout travailleur doit impérativement demander son congé-éducation payé à temps à son employeur. Conformément à la réglementation, vous devez introduire votre demande avant le 31 octobre auprès de votre employeur pour les formations programmées au cours d'une année scolaire normale. Joignez à votre demande votre attestation d'inscription régulière auprès d'un établissement scolaire. Retrouvez toutes les infos sur notre site www.lacne.be, avec le mot-clé « congé-éducation payé »).

du lieu de travail, le contrôle de l'affectation des membres par les fédérations de la CSC et le transfert éventuel de membres entre les différentes centrales de la CSC.

Pour que les primes vous soient effectivement payées, il est en effet impératif de bien connaître votre lieu de travail.

La prime syndicale dépend du secteur d'activité de l'employeur et, plus précisément, de sa commission paritaire. En fonction de celle-ci, votre employeur cotise ou non à un fonds social pour accorder une prime aux travailleurs syndiqués. Une convention est alors établie entre organisations syndicales et employeurs qui détermine les conditions d'octroi et le montant de cette prime. Toutes ces conventions sont stockées dans une base de données avec les montants des primes et les dates de paiement.

Sur base de cela, vous recevez un formulaire à remplir. Selon les cas, il vous sera transmis par le fonds social, par votre employeur ou par le service primes de la CNE. Nous vous conseillons de remettre ce formulaire au service primes, par l'intermédiaire de votre délégué ou par courrier. Lorsque toute cette procédure est bien respectée, vous aurez alors le plaisir de voir votre compte en banque se garnir d'une prime syndicale, c'est-à-dire une ristourne sur le prix de votre cotisation.

Dans cette mécanique bien complexe, il arrive que certains rouages se grippent. N'hésitez pas à vous adresser à vos délégués pour faire remonter ces problèmes auprès du service primes ou à contacter directement le Secrétariat administratif de la CNE.

Une adresse : Secrétariat administratif, Chaussée de Louvain 510 à 5004 Bouge. Un numéro de téléphone : 081/25.90.90

Inscrivez-vous à notre newsletter

- En tant qu'affilié CNE, nous vous envoyons chaque mois toutes les informations services qui vous concernent dans votre boîte e-mail : une source précieuse d'informations utiles, sur vos droits et obligations de travailleur avec ou sans emploi, qui peuvent vous faire gagner de l'argent et beaucoup de temps !
- Vous ne recevez pas encore notre newsletter ? Inscrivez-vous via notre site www.lacne.be > Médias > S'abonner à notre newsletter affiliés, ou envoyez votre adresse e-mail privée à u49net@acv-csc.be.



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge		
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro
	Centrale Nationale des employés	Julie Coumont Michaël Maira Philippe Samek
	@CNEGNC	Sébastien Robeet Nathalie Snakkers Nabil Sheikh Hassan
		Felipe Van Keirsbilck
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard
		Couverture : Serge Dehaes

Et si on ralentissait un peu ?

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

Par la réorganisation du travail qu'elle entraîne souvent, la RTT permet de se réinterroger sur le sens de ce qu'on produit. Elle est alors porteuse de dynamiques pour produire autrement : la qualité peut l'emporter sur le pur comptable, notamment.

Mais plus largement, la RTT favorise aussi la cohésion sociale. Le salariat induit une distinction fondamentale : il développe le travail hétéronome (soit le travail réalisé pour autrui, dans le cadre d'une relation salariale), au détriment du travail autonome (le travail fait pour soi). Si le temps de travail rémunéré est réduit, cela permet de développer cette sphère du travail autonome, où l'on crée des choses, travaille, rend des services de manière autonome, conviviale. Pour le dire en d'autres termes, on ne produit pas de la valeur d'échange, qui pourrait se vendre, mais de la valeur d'usage, qui crée du sens, du bien-être, de la qualité. Travailler moins pour un employeur permet de dégager du temps pour travailler librement, pour soi et pour les autres, et de développer ses potentialités pour créer du sens : cultiver son jardin, au sens propre ou au sens figuré.

C'est alors toute la société qui profite de ce temps libéré et des liens qu'il permet de tisser, pour une meilleure cohésion sociale.



Travailler moins pour...

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

Travailler moins pour travailler autrement



Qui a vu Kris P. ?

Louise

Aujourd'hui, comme des dizaines de milliers de collègues du commerce, j'ai travaillé jusqu'à 19h. Le temps d'aller chercher mon fils chez sa grand-mère, de lui donner un biberon et de rentrer chez nous, il était 20h40. Essayer qu'il mange encore quelque chose, le mettre en pyjama, lui chanter sa chanson, l'apaiser... Il est 21h28 et il vient juste de s'endormir¹.

Notre soirée à deux commence - tu parles d'une soirée : manger un bout, ranger, payer les factures, et se coucher pas trop tard vu que Sam fait les pauses du matin cette semaine...

Alors, ce ministre Kris Peeters, avec ses semaines de 45 heures, ses heures supplémentaires non rémunérées comme telles, son travail de nuit et du dimanche, et son blocage des salaires pour dix ans, si je le rencontrais je lui demanderais pour qui il travaille : pour la multinationale irlandaise qui a racheté nos magasins, ou pour les gens qui doivent vivre et travailler ici ?

Michel

Aujourd'hui, comme les 4 autres membres de mon Conseil d'Administration, j'ai reçu les chiffres trimestriels de MagaTruc, ma chaîne de magasins. C'est bien, mais il faut continuer à travailler dur ! On a réussi à ouvrir jusqu'à 19h tous les jours. Mais MagaZ ouvre jusqu'à 21h. Mes actionnaires irlandais sont durs : je leur distribue de bons dividendes, mais ils veulent être certains qu'on va augmenter les bénéfices. Alors, pour battre la concurrence, nous devons ouvrir le dimanche, mais sans que ça nous coûte un sou (les gens n'achètent pas plus en 7 jours qu'en 6...). La loi Peeters nous ferait gagner pas mal : plus besoin de discuter avec ces gens des syndicats pour les heures sup, ou pour organiser les horaires dont nous avons besoin pour être compétitifs.

Kris, justement, je le rencontre vendredi. Je lui demanderai d'aller plus loin. Puisqu'il dit qu'il veut travailler pour nous, il devra faciliter le travail de nuit et autoriser le contrat 'zéro heures'.

Louise et Michel sont deux êtres humains. Tous deux sont protégés par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et sont donc « libres et égaux en dignité et en droits ». Tous deux travaillent beaucoup, tous deux ont des soucis, une famille, des enfants.

Tous deux - pure coïncidence, ils ne se connaissent pas et ne se sont jamais parlé - passent une partie de leur vie dans les locaux de MagaTruc. Louise depuis 17 ans, d'abord à la caisse quelques années, maintenant au rayon d'électronique. Michel depuis 3 ans seulement : avant ça, il avait une chaîne de fast food qu'il a revendue (assez bien merci) à McDo avant de s'associer à Ryan-Mag pour racheter MagaTruc.

*

Kris Peeters aussi est un être humain. Il n'a jamais mis les pieds dans un MagaTruc - sa femme, peut-être, mais lui il n'a pas le temps de faire des courses. Il rencontre Michel de temps en temps, au Cercle, ou quand la fédération du commerce lui demande un rendez-vous. Il aime bien ce genre de mecs, des jeunes patrons qui savent ce qu'ils veulent et qui foncent - comme lui, il y a 12 ans, quand il présidait l'UNIZO, la fédération patronale des PME en Flandre.

Louise, non. Kris P. ne la rencontre pas. Il n'a d'ailleurs pas non plus rencontré ses représentants, une douzaine de dirigeants associatifs, féministes et syndicaux, flamands et francophones, venus lui remettre, ce 4 octobre, une lettre ouverte² signée par Louise et par 32.845 autres : une lettre qui disait, en gros : « en tant que femmes, en tant que parents, en tant que travailleurs, nous disons Non. Non à travailler toujours plus et vivre toujours moins. Nous voulons travailler moins pour travailler tous, et vivre mieux ». Mais Kris P. n'a pas le temps pour ce genre de choses : il a demandé à une vague conseillère de vaguement écouter, puis il a mis les 32.486 signatures au classement vertical. Il sait, lui, ce qui est important (serait-il Ministre, sinon ?).

*

En écoutant, lundi, le Premier Ministre pérorer une fois de plus à la Chambre sur ses brillants succès, je m'ennuie, forcément... et deux questions me viennent à l'esprit. Sur le niveau des salaires, sur les horaires, sur la concertation collective, Louise et Michel ont des intérêts opposés. C'est ainsi depuis qu'il y a des patrons et des salariés, et c'est normal que Louise défende ses intérêts, et Michel les siens. Mais :

1. Pourquoi Kris Peeters - et les autres ministres de ce gouvernement - choisissent-ils toujours le même camp dans ce conflit ? Sur base de quelles valeurs, et de quels intérêts ?
2. A quelle sorte de famille rêve-t-on, à quel sorte d'humains, à quelle sorte de société, quand on défend les intérêts de Michel ou bien ceux de Louise ? Est-ce indifférent ? Que signifie, pour le fils de l'un et pour le fils de l'autre, « naître égaux en dignité et en droits » ?

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général

¹ Le témoignage de « Louise » est inspiré d'un texte publié le 18/10/16 par une déléguée CNE

² lire la lettre sur www.loipeeters.be