

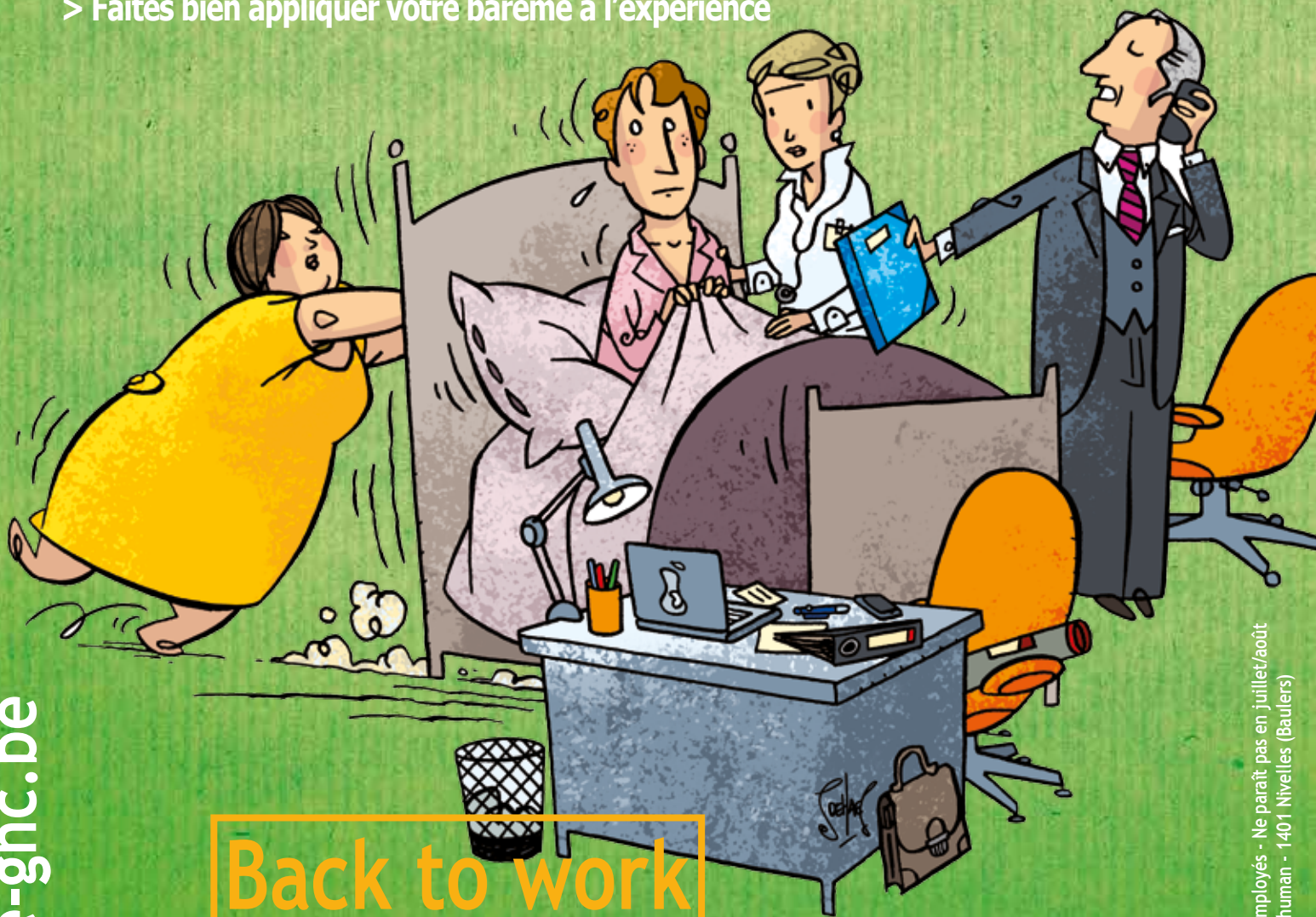
LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Actualité

- > Les demandeurs d'asile, une menace ? Réponse en 9 points
- > Que vous a déjà coûté un an de gouvernement Michel ?

Chronique juridique

- > Faites bien appliquer votre barème à l'expérience



Back to work

LA DÉRIVE D'UNE BONNE IDÉE

www.cne-gnc.be

Octobre 2015 n° 8

CNE

L'avenir à son syndicat

ÇA NOUS ENGAGE

L'image Bienvenue aux réfugiés



Le 27 septembre, à l'initiative d'une plateforme citoyenne, plus de 20.000 personnes ont marché afin de réclamer un accueil digne pour les réfugiés. La « crise » de l'asile, qui a pris une consistance médiatique cet été, est toujours gérée par des citoyens et des organisations : l'accueil, le logement, l'accompagnement matériel et psychologique, sont ainsi en majeure partie assumés par des bénévoles, dénonçant l'inertie de notre gouvernement. L'Etat a en effet désinvesti depuis plusieurs années dans l'accueil des réfugiés et continue la désorganisation, créant sciemment un sentiment de malaise et de peur au sein de la population. Alors, les demandeurs d'asile sont-ils une menace ? Lisez nos réponses en pages 6 et 7.

SOMMAIRE

2 Ça Nous Engage

4 **Dossier** Back to work ou comment le gouvernement détourne le concept du « retour au travail » pour organiser une activation des malades.

6 Actualité

Les demandeurs d'asile, une menace ?
Réponse en 9 points

8 Chronique juridique

Faites bien appliquer votre barème à l'expérience

10 Actualité

Que vous a déjà coûté un an de gouvernement Michel

11 **Action femmes** : Moins d'argent et plus de contrôle pour les bénéficiaires de l'AGR
Bientôt les élections sociales : soyez candidates...
et plutôt deux fois qu'une !

12 Commerce

Sports Direct : de la grève locale à l'action internationale

13 Non Marchand

Tax shift : la fable des assocés et du maribel

14 Info services

Augmentations conventionnelles
Réservez votre carte de paiement NewB !

15 Courrier des affiliés

16 Edito

Un trou dans le Bacquelaine

Merci les syndicats Jours fériés payés pour les intérimaires

Jusqu'à présent, les intérimaires étaient régulièrement privés de leur jour férié payé, car les agences s'arrangeaient pour les contourner : un jour férié tombe dans la semaine et, subitement, pas de contrat pour ce jour-là. Un véritable abus, permettant à l'agence d'intérim de reporter ce coût sur l'assurance-chômage et sur l'intérimaire. Désormais, grâce à l'action de la CSC, un arrêté royal met fin à cette pratique : **le jour férié qui tombe entre deux jours de contrats doit être payé par l'agence d'intérim**. Si par exemple vous travaillez le mardi 10 novembre et le jeudi 12 novembre 2015 comme intérimaire avec la même agence d'intérim et dans la même entreprise utilisatrice, alors vous avez un droit au paiement du jour férié du 11 novembre par l'agence d'intérim. Le 1er novembre tombant cette année un dimanche, vous devez vérifier par quel jour il est remplacé au sein de l'entreprise où vous travaillez. Pour ces jours de remplacement, la même règle est d'application : si vous êtes sous contrat avant et après ce jour, vous avez droit à être payé. L'occasion de vous rappeler aussi que vous avez droit au jour férié qui tombe dans la période de 14 jours qui suit la fin de contrat, si vous avez travaillé au moins 15 jours, et à tous les jours fériés dans la période de 30 jours après la fin de contrat, si vous avez au moins un mois d'ancienneté. **N'hésitez pas à faire régulièrement un tour sur le site www.csc-interim.be pour connaître tous vos droits !**

Le chiffre

1.500.000 employés et cadres du secteur privé risquent de voir disparaître le rendement garanti de leur pension complémentaire. Le gouvernement Michel a en effet l'intention de supprimer ce rendement de 3,25% pour les employés qui bénéficient d'une pension complémentaire à contributions définies (plus de 80 % des régimes de pension complémentaire). Et ce n'est pas tout : le paiement de ces pensions complémentaires serait retardé. **La démonstration à nouveau faite que le meilleur système de pension est la pension par répartition dans la Sécu (pension légale ou premier pilier).** Le sujet vous intéresse ? Lisez notre brochure « 6 mensonges pour démanteler nos pensions » disponible sur notre site ww.lacne.be.



Ça, je peux le faire ! Boycotter le shopping du dimanche



À Bruxelles depuis le mois de mai, et dans toutes les villes définies comme « zones touristiques », les commerces ont désormais le droit d'ouvrir leurs portes le dimanche. Un projet dénoncé dès le départ par la CNE, dont les craintes se confirment : la majorité des enseignes constate que le chiffre d'affaire est mauvais, les employeurs diminuent les heures en magasin durant la semaine pour mettre des heures le dimanche, et les conditions de travail se détériorent. Les travailleuses et travailleurs sont désormais contraints de prêter le dimanche, sans leur accord et sans sursalaire ni autre compensation. Les petits commerçants, contraints de suivre le mouvement, constatent le même échec et regrettent la pression des grandes enseignes. Nous continuons donc de dénoncer cette politique désastreuse, notamment en sensibilisant les consommateurs. **Envie de soutenir notre combat ? Rien de plus facile : le dimanche, faites des balades, des rencontres, des jeux, des siestes, des découvertes culturelles, tout ce qui vous passe par la tête... mais pas les magasins !**



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

Jalil Bourhidane	Julie Coumont	Tony Demonté
Yves Hellendorff	Claude Lambrechts	Martine le Garroy
Sébastien Robeet	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

BACK TO WORK

Ou comment le gouvernement détourne le concept du « retour au travail » pour organiser une activation des malades.

La réintégration des travailleurs en incapacité de travail est un dossier « mam-mouth » à facettes multiples. L'objectif poursuivi est de permettre la mise en œuvre de nouvelles dispositions relatives à un plan de réintégration des travailleurs en incapacité de travail, mais aussi de mener une réflexion plus large et coordonnée autour des différents aspects qui entourent cette problématique, tant sur le plan du droit du travail que sur celui de la sécurité sociale. Actuellement, les législations sont en effet souvent incohérentes.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le retour progressif au travail est une pratique appuyée par les médecins, les professionnels de la santé et les interlocuteurs du monde du travail. Généralement, cette façon de faire est principalement axée sur l'exécution d'un travail plus adéquat et sur la sélection de tâches moins exigeantes. Cette pratique est inspirée, entre autres, par différentes études selon lesquelles elle est efficace pour le travailleur et moins coûteuse pour la sécurité sociale. Dans les études, les pratiques de retour thérapeutique au travail consistent en un retour progressif au poste régulier ou à un poste semblable, avec des tâches allégées puis progressivement augmentées en fonction des capacités du travailleur. Toujours dans ces études, les pratiques de retour thérapeutique sont supervisées de très près et elles ont souvent fait l'objet d'accords préalables avec le milieu de travail, ce qui favorise leur réalisation. Certaines entreprises, dans leur politique de prévention, intègrent par exemple une démarche qui consiste à réintégrer les victimes d'accidents de travail à un poste de travail adapté à la lésion qu'a engendré l'accident de travail.

Bien que le retour progressif au travail semble être la clef du succès, la réalité de certains travailleurs apparaît parfois tout autre. Par exemple, lors de la reprise du travail, il peut arriver que les collègues ne soient pas informés du retour du



travailleur, ce qui crée des irritations et une désorganisation temporaire pouvant nuire à la production et au climat de travail. En outre, l'adaptation d'un poste de travail n'est pas toujours associée à celle des attentes en matière de production, ce qui entraîne souvent une surcharge pour le travailleur et un stress supplémentaire. Ces éléments sont des facteurs de risque d'une rechute. En effet, ces échecs peuvent entre autres renforcer chez le travailleur son sen-

timent d'inefficacité et lui confirmer d'une certaine façon qu'il n'est pas « prêt » à retravailler. Car le sentiment de réussite pour le travailleur dans les premiers jours est crucial pour assurer un retour stable. Cette réussite nécessite toutefois la mise en place de conditions favorables. Par conséquent, il est nécessaire d'impliquer les organes de concertation tels que le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail) pour assurer la réussite du « back to work »

et de se poser constamment la question : est-ce que le retour progressif au travail est réellement thérapeutique ?

Toutes ces considérations scientifiques ont fait l'objet d'une large concertation entre les différents organismes réunissant les interlocuteurs sociaux autour de ces questions. Les avis convergent et consistent en une série de mesures qui sont proposées dans un avis commun du CNT (Conseil national du travail, droit du travail) et de tous les organismes de Sécurité sociale compétents pour les questions de maladie et d'invalidité (INAMI, Fonds des accidents du travail, Fonds des maladies professionnelles, Office national de l'Emploi) en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les preuves scientifiques actuelles appuient l'idée d'un retour thérapeutique au travail avec toutes ses composantes afin de favoriser un retour au travail stable des travailleurs et ce, par une action concertée entre les différents médecins de celui-ci.¹

Dès lors, l'avis commun de toutes ces institutions² propose l'adoption d'une série de mesures qui permettent ce retour volontaire de la manière la plus harmonieuse possible.

1. Le travailleur souffrant d'un problème de santé peut s'inscrire dans une reprise progressive, dans la perspective de reprendre le travail convenu.

L'idée est ici de sécuriser le travailleur et son employeur, en cherchant, sous le contrôle des médecins de la mutuelle et de la médecine du travail, les meilleures conditions pour reprendre le travail, soit partiellement, soit pleinement mais avec des adaptations dans le contenu des tâches demandées. Si cette reprise n'est pas couronnée de succès, alors l'incapacité reprend là où elle s'est arrêtée. Et, en cas de fin de contrat, ce sont bien les dispositions du contrat initial qui s'appliquent.

2. Le travailleur a un problème de santé et présente une attestation médicale de son

incapacité définitive ou bien le travailleur est en incapacité de travail de longue durée et il existe des indications qu'il s'agirait d'une incapacité de travail définitive. Dans ce cas, l'idée est de sortir de l'alternative infernale entre rester en incapacité complète et rompre le contrat pour force majeure. L'avis propose de prendre au sérieux les possibilités de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de travail adapté ou dans une autre fonction au sein de l'entreprise.

3. Le travailleur est dans un état de santé fluctuant ou particulier, qui fait que s'alternent des périodes d'incapacité et des périodes où la maladie est moins présente. L'avis propose de s'en tenir à la proposition expliquée plus haut et de considérer alors que les périodes de reprise du travail doivent tenir compte de cet état de santé fluctuant. En cas de nouveau départ en incapacité, les modalités reprennent là où elles s'étaient arrêtées.

L'ACTIVATION DES MALADES SELON LE GOUVERNEMENT MICHEL OU COMMENT DÉTOURNER UNE IDÉE INTÉRESSANTE HUMAINEMENT VERS LE CONCEPT DE «MALADES-PROFITEURS».

Ce concept de « retour au travail » ainsi compris représente une réelle avancée en supprimant la distinction ON ou OFF entre le travail et la maladie. Cette version « intelligente » du back to work est hélas complétée, voire devancée, par le concept d'activation des malades.

La ministre de la Santé Maggie De Block, exécutant l'accord de gouvernement, avance en effet des projets radicalement différents. Le malade est ici considéré avec suspicion, comme un fraudeur potentiel. Ces personnes sont des travailleurs salariés qui ne peuvent plus travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, dont le contrat de travail est dès lors suspendu et qui bénéficient d'un revenu de remplacement (60% de la rémunéra-

tion brute plafonnée au cours de la première année).

Pour « faciliter » cette activation, le gouvernement Michel a imaginé un dispositif dont l'objectif est de s'assurer la « bonne collaboration » du patient en incapacité.

Au terme du 2ème mois d'incapacité de travail (au plus tard), le médecin-conseil de la mutualité est obligé de convoquer le travailleur à un examen médico-social au cours duquel il lui est présenté un « plan de réintégration au travail ». Si le travailleur refuse de souscrire au plan de réintégration proposé ou s'il ne coopère pas suffisamment à la mise en œuvre dudit plan, le travailleur verra son indemnité journalière diminuée de 10%.

Les bancs syndicaux et mutuellistes ont rejeté la mesure qui a fait l'objet d'un avis divisé au sein du Comité de gestion de l'INAMI (qui réunit patrons, syndicats et mutuelles). Ils regrettent qu'il y ait des sanctions à la clé pour les personnes qui ne voudraient pas collaborer. Contrairement à ce qui est présenté plus haut, la réintégration dans le milieu de travail est ici envisagée dans une perspective de méfiance envers un travailleur soupçonné de carotter. On peut s'attendre, si ce plan est mis en place à une véritable « chasse aux malades » très loin de l'objectif louable de réintégration des travailleurs en incapacité.

On le voit, la question du « back to work » peut être envisagée de manière très différente selon le point de vue adopté. Il reste à espérer que le gouvernement puisse entendre la voix unanime des interlocuteurs sociaux venant d'horizons divers et faire droit à la première version ici présentée plutôt qu'à une énième version de la chasse aux assurés sociaux, qui semble être le chemin emprunté jusqu'à présent.

Martine le Garroy
et Sébastien Robeet

1 www.cnt-nar.be/Dossier-FR-return-to-work.htm

2 www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1923.pdf

LES DEMANDEURS D'ASILE, UNE MENACE ?

Réponse en 9 points

Le sujet passionne et divise l'Europe : comment réagir face à l'arrivée des demandeurs d'asile, qui s'intensifie depuis le début de l'été ? Entre propagande d'extrême-droite, fausses rumeurs et craintes réelles, comment s'y retrouver ? Voici, en 9 points, quelques éléments de réponses aux préjugés qui collent à la peau des demandeurs d'asile.

On ne peut pas accueillir toute la misère du monde.

Les demandeurs d'asile sont généralement présentés comme une masse de gens pauvres et sans ressources, réclamant une prise en charge totale et permanente. Or, ces personnes sont issues de toutes les couches de la société et composent un groupe aussi varié que le nôtre : des indépendants, des salariés, des étudiants, des enfants... Leur seul point commun, c'est d'avoir été obligés de fuir la guerre et la violence qui ravagent leur pays, comme nos parents et grands-parents en 1940. Les demandeurs d'asile n'amènent pas la misère, il la fuient.

Par ailleurs, nous sommes loin, en Belgique et en Europe, d'accueillir tous les demandeurs d'asile : depuis le début de l'année, près de 7.000 personnes ont obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire en Belgique. Cela représente 0,06 % de la population belge. En Europe, les 625.000 demandeurs d'asile représentent 0,1 % de la population. En comparaison, La Turquie, le Liban et la Jordanie ont accueilli plus de 4.000.000 de réfugiés syriens. L'Europe (dont la Belgique) a ainsi les capacités d'en faire bien plus pour accueillir les réfugiés.

Ces gens n'ont pas la même culture que nous et n'ont pas l'intention de s'intégrer. Bientôt, c'est nous qui serons obligés de vivre selon les codes de l'Islam.

Le terrorisme et la propagande qui l'entoure ont créé la peur de l'Islam. Il est pourtant évident que les musulmans, comme les autres croyants, partagent des valeurs respectables et respectueuses, totalement compatibles avec les multiples courants qui composent déjà notre culture commune. Tout comme il est évident que « l'islamisation » de notre société est un mythe : alors que les Belges estiment en moyenne à 29% la proportion de musulmans dans notre pays, ces derniers ne représentent en réalité que 6% de la population. C'est justement en les intégrant au mieux parmi nous que nous éviterons à ces différentes communautés de se replier sur elles-mêmes. Une société qui dialogue et se mélange, dans ses cultures, ses traditions et ses religions, se renforce, s'enrichit et s'apaise. Nous sommes d'ailleurs déjà le résultat de multiples brassages culturels ! Qui d'entre nous sait aujourd'hui s'il descend plutôt des Wisigoths ou des Romains, des Autrichiens ou des Espagnols ?

S'ils viennent chez nous, c'est parce qu'ils le veulent bien.

Les demandeurs d'asile « ne viennent pas chez nous » : ils ne rejoignent pas un pays, ils quittent le leur pour fuir la misère, le viol, la mort... Avec des qualifications et un emploi dans leur pays d'origine, la plupart des réfugiés n'ont aucune raison de venir en Belgique, si ce n'est une question de survie. Ils laissent leur maison, leurs amis et leurs racines et vendent tout ce qu'ils ont pour tenter leur chance sur des embarcations de fortune, où la mort est bien souvent au rendez-vous. Il n'y a que le désespoir qui pousse à prendre ce genre de risque.

C'est honteux de consacrer autant d'argent à des étrangers alors que nos sans-abris belges dorment dans la rue.

Un demandeur d'asile ne vole pas la place d'un sans-abri. Les pouvoirs publics ont aujourd'hui les moyens de fournir un toit aux SDF, tout comme ils ont les moyens d'accueillir les demandeurs d'asile, en conformité avec nos engagements internationaux. Il est d'ailleurs intéressant de noter que ceux qui critiquent l'accueil des demandeurs d'asile sous ce prétexte sont généralement les mêmes qui critiquent l'assistance faite aux sans-abris, ou ne font rien pour se préoccuper de leur sort.

Avec ou sans demandeurs d'asile, le scandale des sans-abris est donc causé par l'inertie politique. Des milliers de maisons et d'appartements sont vides, pour des raisons spéculatives, et une loi belge permet de les réquisitionner pour donner un toit à ceux qui n'en ont pas. Cette loi n'est jamais appliquée, voilà pourquoi des milliers de gens dorment dans la rue. Par ailleurs, un investissement modeste mais continu de la part des pouvoirs publics dans la réalisation de logements sociaux pourrait régler rapidement ce problème.

Ce n'est pas notre faute si ces pays sont en guerre et ce n'est pas à nous à résoudre leurs problèmes.

» Ce n'est certainement pas individuellement notre faute. Mais pour reprendre les guerres en cours qui provoquent le plus grand afflux des demandeurs d'asile, ce sont bien les pays occidentaux, essentiellement les Etats-Unis et l'Europe (dont la Belgique), qui ont décidé et/ou soutenu la guerre en fournissant armes et bombes. La fuite des populations de ces pays était donc une conséquence prévisible et prévue dès le commencement des conflits, et les Etats qui y ont pris part ont désormais la responsabilité d'accueillir ces populations. Par ailleurs, si ce n'est pas individuellement notre faute, ce n'est pas non plus la faute individuelle des femmes, hommes et enfants qui fuient la misère et la guerre.

Nous sommes envahis. D'ailleurs, ils dorment dans les parcs parce que nous sommes incapables de traiter ce flot de demandes.

Le gouvernement organise l'apparence de la désorganisation pour donner le sentiment à tous que nous sommes « envahis » et qu'ils sont déjà trop nombreux. En réalité, il suffirait de prendre temporairement du personnel supplémentaire pour augmenter le nombre de bureaux, allonger la durée des permanences, ouvrir le week-end... pour traiter quotidiennement toutes les demandes. Il reste encore de grandes capacités de logement collectif dans des bâtiments non occupés (anciennes casernes, anciens hôpitaux...). Le gouvernement est d'autant plus responsable qu'il a supprimé, avec le gouvernement précédent, 6500 places d'accueil depuis 2013. Dont certaines en juin et juillet de cette année, alors que l'arrivée des migrants s'annonçait !

Par ailleurs, depuis le début de l'année, près de 7.000 personnes ont obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire en Belgique. Cela représente 0,06 % de la population belge. On ne peut vraiment pas parler d'invasion...

La Belgique est plus généreuse que les autres pays d'Europe et nous en faisons beaucoup trop.

» Dans l'état actuel des choses, la Belgique répond juste aux exigences des traités internationaux, dont nous pourrions aussi bénéficier si nous nous trouvions un jour dans la même situation que les demandeurs d'asile actuels.

Au-delà de nos obligations humanistes, il serait bien dangereux pour un pays comme le nôtre de se fermer comme un coffre-fort. La Belgique ne possède rien et doit une bonne part de sa richesse à la transformation et l'exportation des matières premières venant des autres pays ; notamment ceux dont nous accueillons les demandeurs d'asile... Si nous fermons la porte à tout le monde, plus personne ne commercera avec nous.

Pour un réfugié, il suffit de débarquer chez nous pour recevoir 38 euros par jour.

» Le demandeur d'asile ne reçoit pas d'aide financière, mais simplement l'accueil. D'où la polémique récente sur le manque de places en centres d'accueil et l'ouverture de places en urgence. Ainsi, on ne donne pas 38 euros par jour aux réfugiés. Cette somme correspond à ce que coûte en moyenne la prise en charge totale d'un candidat réfugié. Cela comprend les coûts du logement, de la nourriture, des soins de santé, de la scolarité pour les enfants, de l'apprentissage de la langue pour les adultes et tout ce qui est strictement nécessaire pour vivre. En terme d'argent liquide, les demandeurs d'asile reçoivent en tout et pour tout 7,40 euros par semaine.

De plus, c'est une dépense qui favorise la croissance économique : l'argent est directement réinjecté dans notre économie, puisqu'il est utilisé pour consommer des biens ou payer des travailleuses et travailleurs en Belgique.

Nous sommes envahis. D'ailleurs, ils dorment dans les parcs parce que nous sommes incapables de traiter ce flot de demandes.

» Le gouvernement organise l'apparence de la désorganisation pour donner le sentiment à tous que nous sommes « envahis » et qu'ils sont déjà trop nombreux. En réalité, il suffirait de prendre temporairement du personnel supplémentaire pour augmenter le nombre de bureaux, allonger la durée des permanences, ouvrir le week-end... pour traiter quotidiennement toutes les demandes. Il reste encore de grandes capacités de logement collectif dans des bâtiments non occupés (anciennes casernes, anciens hôpitaux...). Le gouvernement est d'autant plus responsable qu'il a supprimé, avec le gouvernement précédent, 6500 places d'accueil depuis 2013. Dont certaines en juin et juillet de cette année, alors que l'arrivée des migrants s'annonçait !

Par ailleurs, depuis le début de l'année, près de 7.000 personnes ont obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire en Belgique. Cela représente 0,06 % de la population belge. On ne peut vraiment pas parler d'invasion...

Si on accepte trop de réfugiés, ça va tuer la sécurité sociale.

» C'est faux : le financement de l'accueil des demandeurs d'asile ne dépend pas de la sécurité sociale et augmenter l'accueil n'aura donc aucune incidence sur ces budgets. Contrairement à ce que certaines personnes prétendent, les demandeurs d'asile ne bénéficient pas des allocations de chômage, familiales, de maladie, etc, versées par la sécu. Ce n'est qu'une fois qu'elles ont le statut de réfugiés et qu'elles cotisent, en travaillant, que ces personnes peuvent alors pleinement participer à notre système de sécurité sociale, en le finançant et en en bénéficiant comme nous. Par exemple, un réfugié de 40 ans ne peut percevoir une indemnité de chômage qu'après avoir travaillé à temps plein pendant une durée minimale de deux ans.

Si la sécurité sociale va mal, c'est parce que depuis trente ans, les gouvernements successifs n'ont pas cessé de diminuer son financement, en offrant des réductions de cotisations aux employeurs, notamment.

Tony Demonté

Faites bien appliquer votre BAREME A L'EXPERIENCE

Pour la plupart des employés et les cadres, les salaires augmentent au cours de la carrière de façon déterminée à l'avance. C'est ce qu'on nomme les barèmes, qui se différencient du salaire horaire pratiqué pour la plupart des ouvriers. La progression se base sur deux données, la catégorie professionnelle, qui correspond à une classification de fonction applicable dans l'entreprise ou, à défaut, dans le secteur, et une donnée temporelle, qui peut être l'âge, l'ancienneté, l'expérience.

L'âge a été jugé critère illégitime par une directive européenne de 2000. La Belgique a quelque peu tardé à se mettre en ordre, car la moitié des commissions paritaires d'employés connaissaient un système dont le critère de progression est l'âge. Cette directive a été transposée en droit belge via la loi anti-discrimination du 25 février 2003 ainsi que par celle du 10 mai 2007. Toute forme de discrimination est désormais interdite. Cela vaut pour les discriminations liées au sexe, à la race ou aux convictions religieuses mais aussi pour les discriminations liées à l'âge.

DES CRITÈRES LÉGITIMES D'ÉVOLUTION SALARIALE

Les interlocuteurs sociaux ont donc négocié afin de trouver de nouveaux critères légitimes de progression des salaires. Pour les syndicats, l'âge était un critère « parfait » : il est égalitaire en ce sens que tout le monde vieillit à la même vitesse. Par exemple, si vous interrompez votre carrière, vous continuez à vieillir, et il en est de même si vous tombez malade ou invalide : vous continuez à vieillir durant le temps de votre invalidité. Si vous perdez votre emploi et devenez chômeur, vous ne vous arrêtez pas de prendre de l'âge. Tout le monde est égal devant l'âge.

Les autres critères sont plus difficiles à justifier en terme d'égalité : les femmes et les jeunes accumulent moins d'ancienneté, les intérimaires et les CDD ne parviennent pas toujours à faire valoriser leur expérience professionnelle antérieure quand ils sont embauchés, etc. Et ne parlons pas de ces critères « à la mode » tels que la compétence, qui réintroduisent l'arbitraire, l'augmentation de la pression vers plus de flexibilité et

de productivité et qui sont, eux, extrêmement discriminatoires dans les faits.

ÉVOLUTION VERS LE CRITÈRE DE L'EXPERIENCE

Les interlocuteurs sociaux, soucieux d'arriver à préserver vos préoccupations légitimes (préserver votre salaire) ainsi que celles des employeurs (ne pas faire exploser les coûts) sont arrivés dans les secteurs concernés à un accord visant à transformer les barèmes à l'âge en barèmes à l'expérience. Il en est ainsi en CPAE, dans le secteur de la distribution, dans le secteur des finances (banques et assurances), dans différents secteurs industriels, etc.

Comment cela fonctionne-t-il ? Pour calculer le barème qui vous est applicable, le système mis en place valorise l'expérience

professionnelle au sens large : intérim, stages, CDD, CDI, etc. Et ceci quel que soit le secteur dans lequel vous avez acquis cette expérience professionnelle. En cela, le système des barèmes basés sur l'expérience professionnelle diffère des barèmes liés à l'ancienneté, qui sont notamment pratiqués dans le secteur Non Marchand. Dans ces cas-là, c'est uniquement l'expérience professionnelle dans l'entreprise ou l'institution qui est valorisée, parfois celle acquise dans les entreprises ou institutions du même secteur.

En plus de l'expérience professionnelle au sens strict, les systèmes barémiques assimilent des périodes qui sont liées à des risques de discriminations spécifiques : congé d'accouchement, crédit-temps, maladie, chômage, etc. Ces périodes sont considérées comme assimilées à de l'expé-

Périodes assimilées dans le secteur de la CPAE (CP200)

- Les périodes de travail effectives et assimilées comme salarié (quel que soit le secteur), indépendant ou fonctionnaire.
- Les périodes de suspension du contrat de travail suivantes :
 - Accident de travail ou maladie professionnelle.
 - Incapacité de travail pour autre motif (max. 3 ans)
 - Crédit-temps à temps plein (max. 1 an)
 - Crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques (soins à un enfant de moins de 8 ans ou handicapé, formation, ...) et congés thématiques (congé parental, assistance à un membre de la famille gravement malade, soins palliatifs) (max. 3 ans)
 - Congé de maternité et congé prophylactique
 - Congé de paternité
 - Chômage temporaire
- Les autres périodes de suspension avec maintien de la rémunération : « petits chômeurs », vacances annuelles, ...
- 1 an de chômage complet indemnisé pour les employés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et 2 ans de chômage complet indemnisé pour les employés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.



iStock

Si votre employeur ne vous a pas payé le bon barème, vous avez le droit de le réclamer pour l'avenir, ainsi que des arriérés pour les 5 dernières années au moins.

rience professionnelle. Mais, pour votre plus grande difficulté, ces assimilations sont différentes d'un secteur à l'autre. Les commissions paritaires ont donc défini, souvent avec d'importantes variations selon le secteur d'activité, ce que recouvrait cette notion d'expérience. Certaines excluent le travail effectué avant l'âge de 21 ans, d'autres prennent en compte les périodes de chômage, etc. Selon les commissions, l'expérience répond donc à une définition très large... ou très restreinte, en fonction d'une négociation sectorielle. **Il faut donc être très attentif lorsque votre salaire est calculé et vérifier si les assimilations sont correctement prises en compte par votre employeur ou son secrétariat social.**

A titre d'exemple, vous pouvez voir les périodes assimilées dans le secteur de la CPAE dans le tableau page précédente.

En amont de ce travail de redéfinition du critère d'évolution automatique des salaires, les interlocuteurs sociaux de nombreux secteurs ont aussi refondu en profondeur les catégories salariales en travaillant à des nouvelles classifications de fonctions.

Concrètement, la date de l'augmentation barémique n'est plus celle de votre anniversaire de naissance, et donc n'est plus liée à votre âge. D'autres dates, comme la date

de l'entrée en service ou le 1er janvier ou le 1er juillet de chaque année, sont désormais utilisées. Si vous étiez en service au moment du passage des barèmes à l'âge en barèmes à l'expérience, les différents systèmes mis en place assurent une transition : l'âge atteint est complètement converti via le barème d'expérience équivalent. L'évolution ultérieure se fait en fonction du nouveau système barémique.

LE CRITÈRE DE L'EXPÉRIENCE DANS LES FAITS

Le critère de l'expérience professionnelle pose de sérieux problèmes d'application dans la pratique. **Il n'est pas rare que les employeurs, au moment de l'engagement, «oublent» de prendre en compte l'expérience professionnelle passée dans d'autres secteurs.** Et le calcul des assimilations s'avère parfois être très mal réalisé par les secrétariats sociaux.

Veillez donc à transmettre toutes vos données professionnelles à votre employeur, qu'elles concernent l'expérience passée ou les périodes d'inactivité professionnelle (chômage, crédit-temps...). Si la première information se trouve sur votre CV, votre employeur ne pourra l'ignorer. Vérifiez cependant que le calcul a bien été réalisé. Pour la question des assimilations, veillez à

vous munir des différentes attestations de l'ONEm qui prouvent les périodes qui pourraient être assimilées. Où trouver les informations qui s'appliquent à vous ? Vous pouvez visiter le site www.toutsurmonsalaire.be, qui reprend les salaires par secteur, les classifications de fonctions et les barèmes qui s'appliquent.

Que faire si votre employeur a mal calculé votre barème ? Les barèmes sont impératifs en votre faveur, ce qui signifie qu'on ne peut pas y déroger par contrat de travail en appliquant un barème inférieur à ce que vous pouvez prétendre. Si c'était le cas, n'hésitez pas à contacter votre délégation syndicale ou votre secrétariat régional pour faire valoir vos droits. Le bon barème pourra vous être appliqué pour l'avenir et il est permis de réclamer des arriérés, jusqu'à 5 ans en arrière au moins.

Rappel utile : les barèmes sont des planchers. Il est tout à fait possible de prévoir une rémunération plus favorable que ce qui est prévu dans les barèmes. L'évolution périodique éventuelle doit alors être prévue entre votre employeur et vous et, en tout cas, ne jamais être inférieure aux barèmes qui s'appliquent à votre cas.

Sébastien Robeet



MESURES ANTISOCIALES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Cet aperçu reprend les principales décisions du gouvernement Michel (dont certaines n'ont pas encore été votées). Cette liste n'est pas exhaustive: il y a trop de mesures.

Il y a un an jour pour jour, un accord de gouvernement indigeste était conclu. Depuis un an, les mesures du gouvernement ne touchent que les travailleurs, les pensionnés, les personnes qui ont besoin d'une allocation pour vivre et les jeunes qui représentent l'avenir de ce pays. Ces mesures antisociales ne nous laissent que des miettes! Et ce n'est pas fini!
Le «Tax Shift» décidé en juillet prouve que le gouvernement Michel fait tous les mauvais choix. Pourtant, des alternatives existent!

**2014
DÉC**

- suspension de l'indexation du montant du crédit d'impôt pour les revenus de remplacement et de certaines dépenses fiscales
- ... par contre: indexation de la plupart des taux d'accises

**2015
JAN**

CHÔMAGE

- suppression du complément d'ancienneté pour les (nouveaux) chômeurs âgés
- contrôle dispo pour les demandeurs d'emploi > 60 ans (disponibilité adaptée jusque 65 ans)
- réduction du montant de l'allocation de chômage temporaire
- limitation de la dispense pour les aidants proches
- calcul moins avantageux de l'allocation de garantie de revenus (AGR) pour les travailleurs à temps partiel involontaire
- renforcement des sanctions administratives

RCC

- durcissement des conditions d'accès
- disponibilité adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans

CRÉDIT TEMPS

- suppression de l'allocation crédit temps sans motif et non assimilation pour la pension
- l'accès au crédit temps «emplois de fin de carrière» passe de 55 à 60 ans sauf métiers pénibles et entreprises en difficultés/restructuration

PENSIONS

- suppression du bonus pension

POUVOIR D'ACHAT

- augmentation du salaire poche de 15 € maximum par mois mais uniquement pour ceux qui travaillent
- plan Horeca avec notamment des Flexi jobs, une augmentation des heures supplémentaires et encore plus de travail occasionnel
- augmentation du travail de nuit dans l'e-commerce sans la concertation sociale nécessaire

**2015
FÉV**

JUSTICE

- augmentation des droits de mise au rôle y compris pour les conflits sociaux

**2015
AVR**

POUVOIR D'ACHAT

- 27 avril 2015: imposition d'un saut d'index pour tous les travailleurs et allocataires sociaux

**2015
JUIL**

SÉCURITÉ SOCIALE

- nouvelle procédure de réintégration à l'emploi pour les travailleurs malades au plus tard 2 mois après le début de la période d'incapacité
- d'importantes économies dans les institutions de sécurité sociale

PENSIONS

- renforcement des conditions d'accès à la pension anticipée: en 2019 il faudra avoir 63 ans et compter 42 ans de carrière
- relèvement de l'âge légal de la retraite à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030
- augmentation de l'âge d'accès à la pension de survie de 50 ans à 55 ans
- d'importantes économies sur le dos des pensions des fonctionnaires

FISCALITÉ

Le glissement fiscal est injuste et déséquilibré! Il ne pèse que sur les consommateurs (l'augmentation de la TVA sur l'électricité en est le plus bel exemple) et ne profite qu'aux grandes entreprises et au capital (les entreprises bénéficient des réductions de cotisations sociales mais sans obligation de créer ou de maintenir l'emploi et les revenus du capital ne sont pas du tout mis à contribution)

**2015
JUIL
AOÛT**

SAUT D'INDEX

- application du saut d'index: perte définitive de pouvoir d'achat pour plus de 7 millions de travailleurs et d'allocataires sociaux

**2015
SEP**

- fin du droit aux allocations d'insertion des jeunes qui ont terminé leurs études à plus de 24 ans et des jeunes qui sortent des études avant 21 ans, sans diplôme suffisant

**2017
>>>**

- réduction de moitié de l'allocation de garantie de revenus après deux ans pour les travailleurs à temps partiel involontaire

Nos alternatives reposent sur un modèle de société qui garantit des services publics de qualité, une protection sociale forte, une fiscalité juste et une concertation sociale par des négociations libres sans blocage salarial injustifié du gouvernement. Découvrez-les en détails sur www.lacne.be

MOINS D'ARGENT ET PLUS DE CONTRÔLE POUR LES BÉNÉFICIAIRES DE L'AGR

Le gouvernement Michel avait déjà décidé, depuis le 1er janvier 2015, de diminuer le complément chômage des temps partiels, cette allocation qui permet aux travailleuses et travailleurs à temps partiel involontaire (AGR) de compléter leurs revenus et de ne pas tomber dans la précarité (lire encadré). Pire : au bout de deux ans, ce complément est divisé par deux. Ce qui signifie en clair que les personnes qui, jusqu'ici, vivaient correctement grâce à leur allocation de garantie de revenus se retrouvent dans une situation financière particulièrement difficile, qui s'aggraverait encore

à partir de la troisième année. Une mesure que nous avons dénoncée dès le départ, au sein de la CNE et de la CSC, et que nous continuons de combattre.

Mauvaise nouvelle : le gouvernement Michel a décidé, en plus de réduire le montant de l'AGR, de soumettre les personnes qui en bénéficient à l'activation des chômeurs. En 2012, le gouvernement Di Rupo avait déjà soumis à cette activation les jeunes bénéficiaires de l'AGR dans le cadre de l'insertion. Aujourd'hui, le gouvernement Michel veut donc que tous les bénéficiaires de l'AGR fassent la preuve qu'ils recherchent active-

ment du travail pour compléter leur horaire, sous peine d'être sanctionnés. **Un problème largement féminin, puisque 78% des 50.702 personnes qui bénéficient de l'AGR sont des femmes.** En matière d'allocations d'insertion, on estime à 65% la proportion de femmes parmi les exclus.

DEUX POIDS, DEUX MESURES

Ainsi, le gouvernement a choisi de sanctionner les travailleuses et travailleurs. Mais qu'en est-il des employeurs qui ne veulent pas octroyer des heures complémentaires ou donner la priorité à un emploi à temps plein à leur personnel ? Aucune sanction à leur égard : ils peuvent privilégier les petits contrats qui leur garantissent une flexibilité maximum. Un exemple ? Les centres d'appels souhaitent carrément des services coupés pour satisfaire le flux des appels concentrés sur certaines plages horaires ! D'autres secteurs, comme le commerce et le nettoyage, sont bien sûr concernés.

L'AGR, c'est quoi ?

L'allocation de garantie de revenus ou AGR est un complément chômage accordé aux travailleurs à temps partiel involontaire. L'objectif est d'éviter les pièges à l'emploi qui amènent à devoir abandonner un temps partiel tellement mal payé qu'il rapporte moins qu'une allocation de chômage complète. Deux cas de figure existent : les personnes qui ont droit à un complément proportionnel à l'allocation de chômage complète et les jeunes qui reçoivent un complément proportionnel à l'allocation d'insertion (plus faible).

Bientôt les élections sociales SOYEZ CANDIDATES... ET PLUTÔT DEUX FOIS QU'UNE !

Tous les 4 ans, les élections sociales permettent d'élire vos représentants syndicaux dans les entreprises. Ainsi, en mai 2016, les mandats au conseil d'entreprise, au comité pour la prévention et la protection au travail et en délégation syndicale seront renouvelés. Et si vous vous portiez candidate ?

58% des employés concernés par les élections sociales sont des employées. Eh oui ! Les femmes sont bien majoritaires sur le marché de l'emploi pour cette catégorie de travailleurs, et encore plus majoritaires parmi nos membres puisqu'elles représentent 65% des affiliés de la CNE. Pourtant, nous n'atteignons pas encore 58% de femmes parmi nos militants. Pour une seule et mauvaise raison : les candidates sont trop rares ! Alors voici au moins trois arguments pour

vous convaincre de vous lancer dans l'aventure :

- **Les femmes ont plus de chances d'être élues** : en effet, les élections sociales précédentes nous démontrent que la proportion de femmes qui accèdent à un mandat est supérieure à la proportion de femmes candidates.
- **Les femmes ont leur place dans tous les organes de concertation** : on présente souvent le conseil d'entreprise comme une affaire d'hommes, se limitant à l'analyse des chiffres (comptes, budgets, bilans). Non seulement les femmes sont tout autant concernées par ces chiffres, mais en plus le CE traite bien d'autres matières, telles que l'emploi, la formation, la planification des crédits-temps, le règlement de travail et par conséquent les horaires qui doivent y figurer... autant de sujets qui permettent d'agir concrète-

ment sur l'égalité des genres dans l'entreprise.

- **Les élues cadres augmentent la proportion de femmes cadres** : aujourd'hui encore, les femmes sont sous-représentées parmi le personnel cadre. S'investir en tant que femme en étant élue sur les listes cadres, c'est avoir l'opportunité de briser ce « plafond de verre », de réaliser un travail syndical dans l'entreprises pour garantir aux femmes un accès égal aux postes plus élevés sur le plan hiérarchique.

Attention cependant, la protection contre le licenciement dont bénéficient les candidats ne commence que le 10 janvier au plus tôt (selon la date des élections). En dehors de vos délégués CNE et de nos services, il est donc prudent de rester discrètes sur vos intentions d'ici là.

Claude Lambrechts

Sports Direct DE LA GREVE LOCALE À L'ACTION INTERNATIONALE

Après une semaine de grève, la direction de Sports Direct à Charleroi a accepté de reprendre la discussion.

Mais le personnel reste mobilisé et la CNE a décidé d'élargir son action en s'alliant avec les travailleuses et travailleurs des autres pays.

Cela fait maintenant un an que la tension monte chez Sports Direct, chaîne de magasins d'articles de sport. Suite au départ du dernier responsable des ressources humaines, la direction, située en Angleterre, a décidé de reprendre les choses en mains et, par la même occasion, de piétiner la concertation sociale dans l'entreprise. Depuis, le management de l'entreprise est catastrophique : les marchandises ne rentrent pas, le personnel est constamment mis sous pression, de nombreux acquis des travailleurs ont été supprimés, et tout cela se ressent sur le chiffre d'affaire global, désormais dans le rouge.

La première victime a été le personnel administratif licencié il y a quelques mois, et il n'a pas fallu attendre longtemps pour que le personnel des magasins suive. Après la fermeture du magasin, la direction n'a cherché aucune solution alternative pour sauver les emplois des travailleuses et travailleurs, alors même que l'entreprise occupe 25% d'intérimaires. Pire : au lieu de permettre à son personnel de se retourner et de quitter l'entreprise pour chercher un nouvel emploi, la direction souhaite que les travailleurs prestent l'entièreté de leur préavis, pour lui assurer un profit maximum.

Les travailleurs se sont donc mis en grève du 29 août au 5 septembre. Pendant cette semaine d'action, ils ont distribué des tracts à la clientèle et rendu visite à leurs collègues dans d'autres magasins. La direction s'est alors remise autour de la table et les travailleurs ont levé leur blocage mais restent mobilisés et continuent la lutte.

SPORTS DIRECT EN GRANDE BRETAGNE : DES ÉCHOS INQUIÉTANTS

Au vu de la détérioration des conditions de travail chez Sports Direct, la CNE a décidé de mettre en œuvre la solidarité et de s'allier avec les travailleuses et travailleurs d'autres pays. Nous sommes ainsi allés à la rencontre des délégués Sports Direct d'Angleterre et d'Autriche, devant le siège social de l'entreprise à Nottingham, avec une centaine d'autres manifestants venus dénoncer les conditions de travail. Au même moment, des actions se sont déroulées devant une quarantaine de magasins dans tout le pays. Cette journée d'actions est la première étape importante d'une campagne lancée depuis deux ans par le syndicat Unite.

Les discussions avec nos camarades nous permettent de mieux comprendre leur réalité, un pays où le syndicalisme a été affaibli par les années Thatcher¹ et où les multinationales sont toutes puissantes. Sur les 24.000 employés dans les magasins, 80% sont des contrats « zéro heure » : toutes les semaines, ils rejoignent leur lieu de travail sans connaître le nombre d'heures qu'ils vont devoir prester. La précarité dans le dépôt est encore plus importante : sur les 4500 employés, 200 ont un contrat. Les autres sont intérimaires et non protégés par

le droit du travail : c'est donc la direction qui décide seule des règles. Dans le règlement de travail, on retrouve ainsi une longue liste d'interdits justifiant un avertissement, comme, par exemple, « tomber malade ». Après six avertissements, le travailleur peut être licencié. Les employés ont tellement peur de perdre leur emploi qu'ils viennent malades au travail. Pour l'année 2015, il y a déjà eu 42 interventions ambulancières et un bébé né dans les toilettes du dépôt.

Nous avons également travaillé à un projet pour l'avenir, avec les premières étapes d'un plan d'action. Comme nous le répétait très justement Luke Primaloro, secrétaire permanent de l'Unite, l'objectif de la direction anglaise de Sports Direct est bien d'imposer ce système inhumain au reste de l'Europe. Les échos que nous avons de nos collègues d'autres pays confirment cette dérive au sein de l'enseigne. Heureusement

Chez Sports Direct-dépôt, en Angleterre, le droit du travail ne s'applique pas : c'est donc la direction qui décide seule des règles, en imposant, par exemple, une longue liste d'interdits justifiant un avertissement, comme « tomber malade ». Résultat : on compte déjà 42 interventions ambulancières et un bébé né dans les toilettes du dépôt pour l'année 2015.

qu'à l'heure actuelle, notre force syndicale et notre législation nous protègent encore de telles situations, mais pour combien de temps encore avec notre gouvernement ultralibéral

en place depuis un an ? En plus de la solidarité nécessaire au niveau européen, nous sommes revenus motivés comme jamais pour lutter contre ce gouvernement MR-NVA (lire en page 10) et continuer notre combat chez Sports Direct.

Jalil Bourhidane

¹ Premier ministre britannique de 1979 à 1990, Margaret Thatcher a été surnommée la Dame de fer, notamment en raison de sa politique antisyndicale particulièrement agressive et violente.

Tax shift

LA FABLE DES ASSOCES ET DU MARIBEL

Il était une fois un pays dans lequel le roi avait décidé que les gens devaient être heureux. Il avait donc pris une série de mesures pour permettre à ses sujets de faire face aux aléas de la vie : maladie, sécheresse, vieillesse...

Pour ce faire, il avait délégué à des équipes qu'on appelait « Assoces », le soin de protéger le bon peuple. Pendant des décennies, ces Assoces purent bénéficier de moyens donnés par le roi, mais aussi du fait que chacun versait ce qu'il pouvait dans une manne appelée « Secusoc ». Ainsi allait la vie dans ce beau pays.

Jusqu'au jour où les plus nantis commencèrent à se demander pourquoi ils devaient verser de l'argent dans Secusoc : le roi décida alors de diminuer les versements de chacun.

Les Assoces, coincées entre le peuple qui réclamait de l'aide et les moyens de plus en plus limités, se rassemblèrent et constituèrent une Guilde qu'ils appelèrent « Unisoc ». Elle devait leur permettre de réclamer auprès du roi assez de moyens pour assurer leur rôle. Le roi, voyant le mécontentement gronder, accéda à la demande suivante : on ne diminuerait pas les moyens, à la condition qu'on occupe un maximum de gens à des activités utiles. Ainsi est né le système du Maribel. Des dizaines de milliers de sujets furent occupés à ces activités d'aides, de soins... ce qui compensait le fait que les plus nantis versaient de moins en moins d'argent dans Secusoc.

Mais les riches menaçaient toujours de quitter le pays. Le roi diminua donc encore leur contribution.

Alors, la Guilde Unisoc n'hésita plus. Elle décida de se mettre du côté des plus

riches. Elle défendit l'idée de réduire les aides aux plus faibles à la condition que la Guilde et les Assoces reçoivent un « pot de vin ». Plus question pour elle de parler de Maribel. Seulement des cadeaux à chacun des membres de la Guilde.

Mais la Guilde ne s'était pas rendu compte qu'en supprimant les moyens de Secusoc et en laissant autant de gens du peuple dans l'oisiveté et la maladie, sans soins, la survie même des Assoces était menacée. Bientôt, la misère s'abattit sur le royaume. De plus en plus de sujets basculèrent dans la pauvreté. A tel point que les riches quittèrent quand même le pays.

Après avoir profité un court instant des cadeaux royaux, la Guilde et les Assoces comprirent qu'elles non plus ne survivraient pas à la crise. Elles parcoururent le pays en criant à qui voulait les entendre qu'elles regrettaient et qu'on ne les y reprendrait plus. Mais il n'y avait plus personne pour les entendre et les soutenir.

Morale de cette histoire :

- Le 1,3 milliard d'€ de diminution des cotisations patronales du Tax shift est en fait compensé par un milliard de réduction de dépenses de sécurité sociale (soins de santé, chômage...). Une vraie américanisation de la protection sociale !
- Dans le Non Marchand, pas concerné par la compétitivité, les réductions des cotisations sociales se sont toujours traduites par la création d'emplois (plus de 20 000 via le Maribel Social).
- Dorénavant, Unisoc, la confédération des employeurs du Non Marchand, ne veut plus d'emplois. Les employeurs veulent garder l'argent du Tax shift dans leur poche !

A force de vouloir se montrer bon élève dans la classe des fédérations patronales (à côté de la FEB), Unisoc a perdu son âme. Elle est rentrée dans une logique marchande. Elle ne s'est pas rendu compte que dans une économie uniquement marchande, le secteur Non Marchand n'aura plus sa place !

Yves Hellendorff

Vous êtes aide familiale ? Donnez-nous vos priorités !

Nous n'avons plus négocié d'amélioration de vos conditions de travail et de rémunération depuis l'augmentation des primes de fin d'année en 2010 pour les employés, en 2010 et 2013 pour les aides familiales, aides ménagères et ouvriers polyvalents. Il est temps de déposer un nouveau cahier de revendications ! Pour ce faire, nous souhaitons partir de vos préoccupations, savoir ce qui vous tient à cœur. Alors n'hésitez pas à nous donner votre avis grâce à notre enquête en ligne, sur www.lacne.be, avant le 1er novembre prochain. Merci d'avance !

CP* Augmentations conventionnelles septembre 2015

- 216 Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires**
Salaires précédents x 1,0009 (T) Octroi d'une prime annuelle récurrente. Le montant pour 2015 est de 172,52 EUR bruts. Temps partiel au prorata. Paiement avec le salaire du mois d'août 2015. Rétroactif à partir de 01/08/2015.
- 308 Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation**
Salaires précédents x 1 (M) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 309 Commission paritaire pour les sociétés de bourse**
Salaires précédents x 1 (M) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 310 Banques**
Salaires précédents x 1 (B) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice.
- 326 Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité**
Salaires précédents x 1 ou traitements de base février 2014 (CCT garantie des droits) x 1,0066 (B) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice. Salaires précédents x 1 ou traitements de base février 2014 (les nouveaux statuts) x 1,0066 (B) Les salaires restent inchangés dû au blocage de l'indice

(T) L'adaptation s'applique aux salaires barémiques et aux salaires réels.

(M) L'adaptation se calcule sur le salaire barémique. La différence entre le salaire réel et ce salaire barémique est maintenue.

(R) L'adaptation s'applique uniquement aux salaires réels. Les salaires barémiques ne sont pas modifiés.

(B) L'adaptation s'applique uniquement aux salaires barémiques. Elle ne vaut pas pour les salaires réels qui sont supérieurs aux nouveaux salaires barémiques.

(P) L'adaptation se calcule sur le salaire barémique à la tension 100. Les autres salaires barémiques sont adaptés en fonction de leur tension de salaire réciproque. L'adaptation s'applique également aux salaires réels, sans tenir compte cependant de cette tension de salaire.

La CSC Libramont déménage

Dorénavant, la CSC Libramont vous accueille dans ces nouveaux bureaux : Avenue Herbofin, 32 A1 - 6800 Libramont

Permanences chômage

Lundi - Vendredi : de 9 h à 12 h - Mardi : de 14 h à 16 h

Permanences sociales

Mardi : de 9 h à 12 h - Jeudi : de 16 h à 18 h (Nouveau)

A Bertrix 6880, 20 rue de la Gare

Permanences chômage

Lundi : de 9h à 12h et de 16h à 18 h - Mardi - Jeudi : de 9h à 12 h

Le service Chômage est accessible par téléphone : 063/24 47 40 du lundi au jeudi de 8h30 à 12h et de 13h à 16h et le vendredi de 8h30 à 12h

Réservez votre carte de paiement NewB !

La presse relaie régulièrement l'implication de nos grandes banques dans l'industrie de l'armement et des activités polluantes ou les bonus mirobolants accordés à des traders qui mettent notre épargne en danger... Ces dérives vous choquent, vous dérangent, vous posent question ? Vous souhaitez apporter un nouveau souffle dans le secteur bancaire ? Grâce à NewB, c'est désormais possible.

NewB est une société coopérative européenne qui prépare le démarrage d'une nouvelle banque coopérative en Belgique. Elle compte aujourd'hui presque 50.000 membres individuels et 133 membres sociétaux, avec la CNE comme un des acteurs importants. La coopérative s'appuie ainsi sur une base large et pluraliste, composée des principaux secteurs de la société civile belge. Et pour sa réalisation, NewB peut compter sur quelques (ex)-banquiers qui participent activement à la préparation des plans d'affaires.

NewB, une banque ancrée dans ses valeurs

Au sein d'un paysage bancaire belge saturé, NewB veut devenir une banque à part entière, pour laquelle les valeurs éthiques et durables sont essentielles. Les 12 valeurs inscrites dans les statuts visent une banque sobre, transparente, coopérative et dédiée à l'économie réelle. L'éthique et la durabilité forment réellement l'ADN de NewB et ne sont pas de simples slogans utilisés dans le cadre d'une campagne de marketing temporaire.

La NewB Card est prête !

Pendant que les travaux relatifs à la licence bancaire se poursuivent, NewB se prépare à lancer très bientôt sa carte bancaire, aux nombreux atouts :

- Alors que plus de 100 tonnes de plastique sont nécessaires pour toutes les cartes de débit et de crédit émises en Belgique, la NewB Card sera la première carte bancaire durable, fabriquée en matière végétale biodégradable.
- Avec votre NewB Card, vous ne recevrez pas seulement un aperçu de vos paiements, mais également une indication de l'impact écologique de vos achats.
- La NewB Card sera une carte prépayée : vous disposez du montant qui est effectivement disponible sur votre carte, et évitez tout endettement.
- Lors de chaque paiement, vous pouvez soutenir une bonne cause: NewB versera en effet, pour chaque paiement, un montant de 5 cents à l'organisation que vous aurez choisie parmi les organisations membres de NewB. Ce n'est pas vous qui payez, mais bien NewB.
- Enfin, la NewB Card sera parmi les 50% des cartes prépayées les moins chères de Belgique.

Envie de rejoindre le mouvement pour une banque éthique ?

1. Si vous n'êtes pas encore coopérateur, rendez-vous sur www.newb.coop et achetez une part : c'est déjà possible à partir de 20€.
2. Réservez votre carte de paiement prépayée, de sorte que vous serez dans les premiers à être avertis du lancement effectif de la carte.
3. Parlez de NewB avec vos collègues, les membres de votre famille et vos amis... et offrez-leur, pourquoi pas, la possibilité de souscrire une part coopérative en cadeau. Plus nous serons nombreux, plus nous serons représentatifs !

Candidature spontanée

Je souhaiterais me présenter comme candidate aux prochaines élections sociales. Comment m'y prendre ?

Nathalie, de Bruxelles

Un lieu de travail plus sûr, de meilleures conditions de travail, davantage de possibilités de formation et de marge pour combiner vie familiale et vie professionnelle, un meilleur salaire, plus d'égalité entre hommes et femmes... c'est prouvé : la présence d'une équipe syndicale dans l'entreprise améliore la vie des travailleuses et travailleurs. Votre envie de vous impliquer dans les prochaines élections sociales est donc une très bonne nouvelle, Nathalie !

La première étape à suivre, c'est de vérifier que des élections sociales sont bien prévues dans votre entreprise entre le 9 et le 22 mai 2016. A partir de 50 travailleurs, votre employeur est en effet tenu de les organiser pour élire le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). A partir de 100 travailleurs, il faut également constituer un Conseil d'entreprise (CE). Cette règle générale ayant quelques subtilités, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de nos services en cas de doute. Si une équipe CNE est déjà en place dans votre entreprise, elle pourra répondre à toutes vos questions et vous accompagner dans cette aventure. S'il n'y a pas encore de délégués CNE dans votre entreprise, contactez le permanent CNE en charge de votre secteur : vous trouverez ses coordonnées sur notre site www.lacne.be (> Je travaille dans le secteur... > Contact) ou auprès du secrétariat CNE de votre région. Dans tous les cas, c'est le permanent qui se chargera de déposer officiellement votre candidature après de votre employeur, au plus tard 55 jours avant la date de l'élection. L'échéance pour le dépôt des listes de candidats est donc fixée au 15 mars dans les entreprises où les élections ont lieu le 9 mai 2016. Attention cependant : la protection contre le licenciement dont bénéficient les candidats ne commence que le 10 janvier au plus tôt (selon la date des élections). En dehors de vos délégués CNE et de nos services, il est donc prudent de rester discrète sur vos intentions d'ici là. Encore des questions ? Consultez le site www.devenezcandidatcsc.be, envoyez un mail à u99ond@acv-csc.be ou appelez le 078 150 555 à partir de mi-octobre.

Syndicat sans gêne

Je partage tout à fait la plainte de la ministre Marie-Christine Marghem [ndlr : lire le Droit de l'Employé de septembre 2015, page 3], j'ai trouvé votre vidéo outrancière et peu respectueuse envers la vie privée. Madame Marghem travaille, elle a bien droit au repos, sans être dérangée chez elle !

Emmanuel, de Tournai

Cher Emmanuel, Marie-Christine Marghem a effectivement décidé de porter plainte contre deux permanents de la CNE, pour injure, calomnie, usurpation d'identité, violation de la vie privée et violation de la correspondance privée. Nous assumons cependant entièrement notre action « Fraude à la une » : cette parodie d'enquête, menée par la CSC au domicile de 6 personnalités politiques soutenant les contrôles surprise chez les chômeurs, a justement pour objectif de démontrer leur absurdité. D'une simple visite, même sur le pas de la porte, nous pouvons déduire tout et n'importe quoi du mode de vie des gens. Nous terminons d'ailleurs ces vidéos par un slogan on ne peut plus clair : « Vous trouvez cette enquête ridicule ? Nous aussi. Les contrôles surprise au domicile n'ont pas de sens, chez les élus politiques comme chez les demandeurs d'emploi. C'est le chômage qu'il faut combattre, pas les chômeurs ». Ainsi, la ministre Marie-Christine Marghem ne fait que reprendre nos propres arguments à son compte. À une exception près : elle n'a jamais risqué, elle, outre ce moment désagréable, une sanction de l'ONEm. Quant à savoir si elle n'a pas à être soumise à ce genre de contrôle parce qu'elle travaille, nous rappelons en passant qu'elle reçoit également de l'argent public et, qu'en tant que ministre, elle doit s'attendre à être interpellée sur son action politique, même en dehors de son cabinet. Nous continuons donc de dénoncer cette mesure outrancière et peu respectueuse envers la vie privée, en vous renvoyant vers les 5 autres vidéos « Fraude à la Une » sur notre site www.lacne.be.

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.

Le trait de Serge Dehaes...



Un trou dans le Bacquelaine

Nos arrières grands-mères avaient, dit-on, un bas de laine où elles accumulaient la menue monnaie, pour s'assurer contre les mauvais jours. Depuis, heureusement, la conquête de la Sécu a fait reculer l'antique malédiction qui voulait que devenir vieux signifie presque toujours tomber dans la misère ou dans la dépendance. Les pensions légales organisées par la Sécu apportent l'essentiel - quasi la totalité - des revenus des pensionnés. Elles ne sont pas suffisantes, nous devons nous battre pour les faire augmenter, mais n'oublions pas qu'elles sont le SEUL pilier sur lequel repose la sécurité de nos vieux jours. Pas mal de travailleurs et de travailleuses continuent pourtant, en complément, à économiser pour le jour où ils cesseront de travailler. Pour la plupart, cette épargne passe par un système de pension complémentaire organisé par leur employeur.

UNE EPARGNE A TAUX GARANTI

Cette épargne est constituée à la place d'augmentations salariales ; elle fait donc partie de mon salaire. A ce titre, les syndicats ont voulu et obtenu qu'elle bénéficie d'une double garantie : sur la sécurité, et sur le rendement. Sécurité : l'employeur doit s'assurer de pouvoir me verser la somme convenue le jour où je cesse de travailler. Il passe pour cela par une compagnie d'assurance : même si ses affaires vont moins bien, ma pension complémentaire est en sécurité. Rendement : il s'agit d'une épargne à très long terme : pour un travailleur de 30 ans, on lui promet un retour 35 ans plus tard ! On ne peut donc pas se baser sur les rendements fluctuants du moment. Un rendement minimal garanti a donc été fixé par la loi : 3,25% (et 3,75% pour la partie que je paie moi-même).

Durant de nombreuses années, les placements rapportaient beaucoup : employeurs et assureurs ont pu faire ensemble de bonnes affaires avec l'argent des travailleurs. Depuis quelques années, les rendements financiers ont baissé. Pas de quoi inquiéter les assureurs, en principe : ces quelques années ne représentent qu'une petite partie de la « durée de vie » d'une assurance-pension. Et, en plaçant des milliards, ils obtiennent de meilleurs taux que le petit épargnant ! Et puis, en fin de compte, le métier d'un assureur n'est-il pas d'assurer ?

LE SHERIF DE NOTTINGHAM

Mais voilà : cette baisse de rendement des marchés financiers diminue l'intérêt, pour les assureurs, de vendre des contrats de pension complémentaire (moins rémunérateurs pour les actionnaires) et,

pour les employeurs, de privilégier ces systèmes en lieu et place d'augmentations de salaire (car la crainte naît chez eux de devoir assurer eux-mêmes ce que les assureurs n'assureraient plus...)

Heureusement... il y a un gouvernement au service des ultra riches : un coup de fil au ministre des Pensions (le MR D.Bacquelaine) et le voilà qui annonce (Le Soir du 21 septembre) avoir trouvé « un accord » (avec qui ?) pour supprimer ce taux garanti. En ce 5 octobre, grâce à notre résistance, rien n'est encore fait. Mais que pouvons-nous retenir de cet essai de passer en force contre les droits des employés, ouvriers et cadres ?

1. Que, comme nous le répétons depuis 20 ans à la CNE, les pensions complémentaires ne sont pas et ne seront jamais la solution pour assurer la sécurité de nos vieux jours. Une épargne complémentaire, peut-être : mais confier notre avenir à des multinationales de la finance sera toujours un peu risqué.
2. Le ministre des Pensions est en réalité celui des assureurs et des patrons - sûrement pas celui des pensionnés. Ses décisions précédentes (suppression du bonus pension, passage à 67 ans, etc) ont déjà fait baisser la plupart des futures pensions. Casser le taux garanti mettra du beurre dans les épinards des actionnaires - mais en trahissant les engagements pris pour les travailleurs.
3. En même temps qu'il envoie cette torpille, le ministre Bacquelaine veut lancer une vaste « Conférence nationale des pensions ». Mais après un an, notre expérience est faite : pour ce gouvernement MR-NVA, la « concertation sociale » ne sert à rien d'autre qu'à faire avaler par l'opinion publique ses amères pilules. Devons-nous continuer à discuter dans ces conditions-là ?

Le bien nommé ministre Daniel Bas-de-laine veut nous ramener à la préhistoire sociale, refaire rimer vieillesse et pauvreté. Mieux vaudrait qu'il prenne (vite) sa confortable pension. Et s'il cherche à s'occuper ensuite, il pourrait trouver un rôle dans la prochaine version de Robin des Bois : celui du méchant Shérif qui vient rançonner les pauvres pour remplir les sacs d'or du Prince.

C'est pour toutes ces raisons-là que des dizaines de milliers de travailleurs seront à Bruxelles ce 7 octobre : Monsieur Michel, paradez à New York, servez de carpette à Bart et de marchepied au 1% le plus riche des belges, mais sachez que pour les travailleurs, un an de vos politiques antisociales, c'est déjà un an de trop.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*