



Actualité
TTIP, CETA,
on n'en
veut pas !

Chronique juridique
Les conventions
collectives
de travail



Industrie
Caterpillar,
le bal
des hypocrites

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



www.lacne.be

Octobre 2016 n° 8

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

Qui vole notre travail ?

SOMMAIRE

2 Ça Nous Engage

4 Dossier - Qui vole notre travail ? Immigration, dumping social et chômage

Plus de 4000 pertes d'emploi ont été annoncées rien que les deux premières semaines de septembre. Mais ça fait plus de 4 décennies que le chômage plombe notre pays. Alors, à qui la faute ? Réponse en 4 hypothèses.

6 Infographie économique - Pourquoi perdez-vous de l'argent depuis 1996 (et pourquoi ça ne va pas s'arranger) ?

7 Actualité - TTIP, CETA, on n'en veut pas !

Près de 15 000 personnes se sont mobilisées à Bruxelles, le 20 septembre dernier, contre le TTIP et le CETA, deux accords que la Commission européenne négocie avec les USA et le Canada. La CNE fait partie des opposants à ces traités.

8 Aux sources de vos droits - Les conventions collectives de travail

Notre série de chroniques juridiques est consacrée aux sources du droit du travail. Ce mois-ci est l'occasion de se pencher sur les conventions collectives de travail, alias les CCT.

10 Industrie - Caterpillar, le bal des hypocrites

Voilà deux semaines que l'annonce de la fermeture de Caterpillar Gosselies s'est abattue sur les 5 ou 6000 travailleuses et travailleurs du site et de ses sous-traitants. Depuis, pas un jour ne passe sans qu'un responsable politique ne s'exprime sur le sujet. Malheureusement, très souvent à côté de la plaque.

11 Commerce - L'ouverture du dimanche est un échec

En avril 2015, la ville de Bruxelles décidait de transformer le pentagone en zone touristique. Objectif : permettre aux enseignes commerciales d'ouvrir 7 jours sur 7, toute l'année. Bilan en rien surprenant : échec total.

12 Finances - Le ceta empêcherait la réforme du secteur financier

Parmi les nombreuses raisons qui poussent la société civile à refuser le traité CETA entre l'Union européenne et le Canada, il y a le chapitre 13, « services financiers ». A lui seul, il justifie pleinement la mobilisation anti-CETA.

13 Non Marchand - Accord-cadre en communauté germanophone

Ce jeudi 15 septembre, les interlocuteurs sociaux et le gouvernement de la Communauté germanophone ont signé un accord cadre pour le secteur Non Marchand subsidié par les pouvoirs politiques à Eupen.

Du mouvement dans le Non Marchand

Deux délégués « chevronnés » ont décidé de mettre leur expérience de terrain et leur dynamisme au service de la CNE en devenant permanents.

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 octobre découvrez la « première ligne ».

15 Et si on ralentissait un peu ? Travailler moins pour répartir mieux

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 - J'essaie de comprendre ...

Dans mon journal de cette dernière semaine de septembre, je lis un éditto édifiant. Le gouvernement s'étant trompé de 2 milliards dans ses prévisions, il faudra pour le budget 2017 « faire tomber les tabous ».

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

L'austérité aggrave la crise

C'est officiel : l'emploi a régressé et le chômage n'a cessé d'augmenter dans l'Union européenne, tandis que la situation financière des ménages est restée précaire, a constaté la Commission européenne dans un rapport. « *Les effets négatifs des restrictions budgétaires et des hausses d'impôts sur l'emploi et le niveau de vie sont de plus en plus visibles dans certains États membres. La crise sociale que traverse l'Europe continue de s'aggraver. Dans un certain nombre d'États membres, aucun signe d'amélioration tangible n'est en vue. Les personnes les plus pauvres ont très souvent été les plus sévèrement touchées* », a reconnu le commissaire européen chargé des Affaires sociales, Laszlo Andor. Qu'est-ce qu'on attend pour changer de politique, alors ?



istock

Maggie débloque (encore)

À partir du 1er octobre, vos indemnités maladie vont baisser. Comme le prévoit l'accord du gouvernement, la ministre des Affaires sociales Maggie de Block vient en effet de déposer une proposition en ce sens à l'Institut national d'assurance maladie invalidité (Inami). **Objectif : réaliser des économies. Cible : les malades. Moyen : un nouveau mode de calcul, moins avantageux.** Après le salaire garanti versé par l'employeur durant le 1er mois de maladie, la mutuelle versera toujours une indemnité d'incapacité de travail équivalent à 60 % du salaire perdu (plafonné à 3 464 euros). Mais ce salaire de référence ne prendra plus en compte les primes, ni les heures supplémentaires qui représentent moins de 10% de la rémunération globale. Enfin, la date de référence pour calculer le salaire recule, ce qui, dans certains cas, représente également une perte (vu les barèmes à l'ancienneté). Les organisations syndicales ont évidemment émis un avis négatif sur la proposition. Le gouvernement doit à présent trancher, mais on connaît déjà ses intentions...

Il l'a dit...

« Décider maintenant des prépensions offrirait une marge à la direction. »

Il ne l'a pas toujours fait

C'est ainsi que le Ministre de l'Emploi CD&V Kris Peeters estime qu'il « *ne serait pas très intelligent de lancer des éléments qui donneraient à Caterpillar une marge de manœuvre, ce n'est le but ni du gouvernement ni des syndicats* », à propos des éventuelles dérogations dont pourraient bénéficier les travailleurs et travailleuses de Caterpillar en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépensions). Il faut croire que Kris Peeters n'a pas bien compris le principe du RCC, qui oblige l'entreprise à verser un complément aux travailleurs licenciés à partir d'un certain âge (dans le cadre d'une restructuration : 55 ans jusqu'à présent, 57 à partir du 1er janvier 2017) et ce, jusqu'à l'âge légal de sa pension.

Ce serait donc bien Caterpillar (qui, rappelons-le, a décidé de laisser plus de 5 000 familles sur le carreau pour des raisons purement financières, et après avoir pompé toutes les aides publiques qu'elle pouvait), qui paierait ce complément. Une indemnité indispensable pour les travailleurs qui auront, à partir d'un certain âge, plus de difficultés encore à retrouver du travail. Ils seraient ainsi protégés de la précarité jusqu'à leur pension, sans que les coûts ne retombent sur la collectivité. Sans oublier que le RCC ne les empêche absolument pas de reprendre un emploi, s'ils en trouvent un. **Contrairement à ce que prétend Kris Peeters, ne pas accorder le RCC aux travailleurs de Caterpillar serait donc un énorme cadeau à la direction !** Lors de la fermeture de Ford Genk, en 2012, les travailleurs avaient d'ailleurs bénéficié d'une dérogation du gouvernement pour accéder au RCC à partir de 52 ans. Le CD&V faisait alors déjà partie de la coalition... Envie d'en savoir plus sur le dossier Caterpillar ? Rendez-vous en page 10.

Isopix

QUI VOLE NOTRE TRAVAIL ?

Immigration, dumping social et chômage

Plus de 4000 pertes d'emploi ont été annoncées rien que les deux premières semaines de septembre. Mais ça fait plus de 4 décennies que le chômage plombe notre pays. Alors, à qui la faute ? Réponse en 4 hypothèses.



LES ÉTRANGERS ACCOMPLISSENT
SURTOUT LE SALE BOULOT
QUE PERSONNE NE VEUT EXERCER

L'IMMIGRATION ? UNE FAUSSE PISTE

Parmi tous les maux de la société dont on l'accuse, l'étranger serait notamment le voleur de travail par excellence. Il est vrai que le doute est facile, lorsqu'on connaît à la fois des chômeurs autochtones et des immigrés au travail... Mais qu'en est-il, en réalité ?

La plupart des études sur le sujet concluent que l'immigration a un effet négligeable sur l'emploi et les salaires. Tout d'abord, parce que les immigrés prennent surtout le travail délaissé par les autochtones, « à cause de la pénibilité, du statut social peu enviable ou des conditions salariales peu attrayantes de l'emploi. Les économistes parlent de complémentarité entre main-d'œuvre autochtone et main-d'œuvre immigrée. Les étrangers ne voleraient pas le travail des travailleurs locaux, bien au contraire, ils accompliraient le sale boulot que personne ne veut exercer et permettraient aux travailleurs autochtones d'accéder à des emplois mieux rémunérés et plus prestigieux. »¹ C'est ainsi que les immigrés sont particulièrement présents dans les secteurs de l'horeca, la construction, les usines, le nettoyage, la santé...

Par ailleurs, l'immigration entraîne également des effets positifs sur le marché du travail. Notamment parce que ces personnes consomment : les dépenses qu'elles font pour se nourrir, se loger, se divertir, etc. stimulent l'économie locale. Et cette augmentation de la demande attire à son tour les investisseurs étrangers, qui y voient de nouveaux profits à faire.

L'immigration n'est donc pas une cause de chômage, ni d'abaissement des salaires d'ailleurs. En effet, notre système de négociation collective des salaires, empêche leur dévalorisation, même si une part des emplois est occupée par des étrangers.

En revanche, l'immigration a un effet négatif sur les conditions de travail. Dans les secteurs exposés à l'immigration, on remarque que le temps de travail augmente jusqu'à deux heures par semaine, sans compensation salariale. De même, les contrats précaires y sont beaucoup plus nombreux. Mais ce sont justement les travailleurs immigrés eux-mêmes, plus vulnérables face à l'employeur, qui en pâtissent...

LE DUMPING SOCIAL ? OUI, ET POURTANT...

Régulièrement brandi comme une des causes du chômage en Europe, le dumping social désigne toute pratique visant à choisir, entre deux législations du travail, celle qui impose le moins de contraintes sociales ou économiques. C'est la célèbre figure du plombier polonais volant le travail des Français, utilisée par les opposants à la directive Bolkestein qui libéralise les services au sein de l'Union européenne. Le principe : les Européens peuvent travailler partout en Europe mais restent soumis à la législation de leur pays. Résultat : les travailleurs moins bien payés et moins protégés viennent concurrencer celles et ceux des pays où les salaires et la sécurité sociale sont meilleurs.

On peut dire que les craintes se sont confirmées depuis. En Belgique, on estime par exemple que le dumping social a détruit 17.000 emplois dans la construction en 3 ans, et 17% de l'emploi en transport routier. L'industrie textile est également très exposée au dumping et à la délocalisation. Dans le film à succès « Merci patron » de François Ruffin¹, on entend un responsable de la marque Kenzo - dont les costumes se vendent environ 1.000 euros pièce - se réjouir de la situation en Grèce, où ils trouveront bientôt des gens prêts à travailler pour moins cher encore que dans les pays de l'Est.

Aujourd'hui, on constate en effet que la majorité des délocalisations se déroulent au sein de l'Union européenne. Le coût salarial n'est, de loin, pas le seul critère de choix pour une entreprise. La reprise des activités de Caterpillar Gosselies par le site de Grenoble en est un bel exemple.

Qui blâmer dans cette affaire ? Les travailleurs de l'Europe de l'Est ou du Sud, prêts à se brader pour décrocher un travail, si mal payé soit-il ? Evidemment que non. Tout comme la cause de cette situation est européenne, les solutions sont européennes. Intensifier les contrôles, sanctionner les abus, ne sont pas suffisants. Il faut mettre un terme à cette concurrence déloyale en harmonisant la législation sociale et le droit du travail, mais aussi la fiscalité, au sein de l'Union. Lorsque toutes les travailleuses et tous les travailleurs européens bénéficieront d'un salaire et d'une protection sociale corrects, les entreprises ne pourront plus faire leur shopping et les Etats mettre leurs travailleurs en soldes.

LA RÉMUNÉRATION DU CAPITAL ? OUI, ÉVIDEMMENT

« Sans capital, pas de travail. L'abondance de capitaux est la condition sine qua non de l'élévation des salaires (...). Les intérêts du capital et ceux du travail sont harmoniques. » Ainsi s'exprimait le Comte de Smet de Naeyer, homme politique belge catholique du début du 20ème siècle... et toute la clique de libéraux qui l'ont suivi et le suivent encore aujourd'hui.

Les mesures politiques concrétisent le discours : combien coûtent les cadeaux fiscaux et les réductions de cotisations sociales à la collectivité ? Et quelle part de cet argent est réellement réinvestie dans l'économie réelle, le développement et la création d'emplois ? Personne ne le sait, exactement, et c'est bien ça le problème. Pour vous donner une idée, les intérêts notionnels, qui permettent aux entreprises d'exonérer une part de leur capital des impôts, coûtent chaque année 5 milliards d'euros. Combien d'emplois Arcelor Mittal ou Caterpillar ont-elles créés avec cet argent ? Aucun.

De manière générale, la part des salaires n'a cessé de baisser, et celles des actionnaires, d'augmenter. Si bien que les deux courbes se sont croisées, dans les années 80 : depuis, les dividendes versés aux actionnaires sont plus importants que les salaires. François Ruffin l'expliquait sur le plateau de l'émission « On n'est pas couché », en avril 2016 : « En 1980, 40% des profits étaient reversés en dividendes, aujourd'hui on est à 85%. C'est-à-dire qu'il n'y a plus rien qui est laissé pour l'investissement dans les entreprises. Je ne parle même pas d'en donner aux salariés. Elles sont détruites par les actionnaires eux-mêmes ».

Les chiffres montrent aussi que depuis la crise financière et économique de 2008, les riches se sont enrichis, les pauvres, appauvris. D'après l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), l'écart entre les riches et les pauvres n'a jamais été aussi élevé depuis 30 ans au sein des pays développés. Actuellement, les 10% les plus riches de la population des 34 pays que compte l'Organisation gagnent 9,5 fois plus que les 10% les plus pauvres. Dans les années 80, ce ratio était encore de 7 pour 1. Alors, forcément, tout cet argent évaporé ne favorise pas la création - ni même le maintien ! - de l'emploi...

NOTRE PRODUCTIVITÉ ? OUI, ET C'EST TANT MIEUX !

Il faut aujourd'hui, pour fabriquer une voiture ou un bâtiment, pour rédiger un dossier ou envoyer une lettre, de 4 à 10 fois moins de temps qu'il y a 40 ans. C'est ce qu'on appelle la croissance de productivité. Les progrès techniques et technologiques sont tels qu'il faut effectivement de moins en moins de bras pour effectuer le même travail. Et c'est une bonne nouvelle ! Ou plutôt... ça devrait être une bonne nouvelle. Cette hausse de la productivité devrait logiquement nous libérer du travail.

Malheureusement, ce n'est pas le choix qui est fait aujourd'hui. Depuis les années 80, le temps de travail n'a plus diminué collectivement. Il s'impose, via le temps partiel pour les uns, et le chômage pour les autres, tandis que celles et ceux qui ont la chance d'avoir un temps plein s'épuisent au boulot... Un tableau bien éloigné de ce que l'économiste Keynes envisageait il y a un siècle : des journées de travail de quelques heures, où notre principale préoccupation serait d'occuper sainement notre temps libre.

Nous savons pourtant que la réduction collective du temps de travail est la solution la plus efficace et la moins coûteuse pour diminuer le chômage. Nous ne pouvons en effet pas miser éternellement sur une hausse de la croissance, de notre consommation et de nos productions ; notre environnement ne pourrait pas le supporter.

Il y a assez de travail pour tout le monde. Il suffit de mieux le répartir entre celles et ceux qui en ont trop, trop peu, ou pas du tout. De cette façon, tout le monde pourrait bénéficier des progrès de la productivité. Et s'épanouir dans ce qu'on appelle la sphère autonome : celle des loisirs, du bénévolat, de la culture, du partage... Voilà un beau projet de société, que la CNE vient de relancer (lire en page 15).

Julie Coumont

¹ Damian Raess, *Les étrangers volent-ils notre travail et 14 autres questions impertinentes*, 2016. Livre que je vous conseille vivement pour faire des conversations de bistrot de vrais débats, en seulement quelques pages !

² Encore un film que je vous conseille chaudement, si vous ne l'avez pas déjà vu !



C'est la nouvelle rubrique à découper et à coller partout des valves aux toilettes familiales

L'INFOGRAPHIE ÉCONOMIQUE

POURQUOI PERDEZ-VOUS DE L'ARGENT DEPUIS 1996 (ET POURQUOI ÇA NE VA PAS S'ARRANGER) ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Aujourd'hui, sous le feu de l'actualité : votre salaire ! Déroulons le fil pour expliquer comment et pourquoi vous perdez de l'argent depuis 20 ans, et que cela risque de s'empirer.



Il y a deux manières d'augmenter votre salaire. Soit de manière collective, grâce à votre syndicat. Soit individuellement, en négociant seul avec votre chef (c'est réservé à peu de monde et c'est pas toujours juste ou équitable). Un exemple de résultat de la négociation collective ? L'indexation automatique des salaires, les barèmes, les augmentations collectives sont des résultats de l'action syndicale !

Le problème : depuis 1996, une loi empêche vos syndicats de négocier librement vos salaires.

Comment agit cette loi ? Tous les deux ans, patrons et syndicats négocient lors de l'accord interprofessionnel un pourcentage d'augmentation de salaire. C'est sur ce pourcentage que les syndicats peuvent se baser pour vous obtenir des avantages en plus. Le problème est que la loi restreint cette négociation. Depuis 1996, la loi compare l'évolution des salaires en Belgique à ceux des pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas). L'idée est d'obliger nos salaires à ne pas évoluer plus vite en Belgique par rapport aux pays voisins.

En comparant nos salaires aux autres pays, la Belgique est obligée d'appliquer les mêmes recettes libérales que ces pays. Or, l'Allemagne a le plus de poids dans la comparaison. Donc si l'Allemagne éternue (en gelant les salaires), la Belgique doit aussi tomber malade (en suivant le mouvement). Mais l'Allemagne n'arrête pas de geler ses salaires. Résultat : 20 ans après 1996, les salaires belges sont toujours 10% plus hauts en moyenne que les allemands. Mais nos salaires sont près de 5% inférieurs à la France et plus de 6% plus bas que les Pays-Bas !



Sur les trois dernières négociations entre patrons et syndicats, hors barèmes et index, nous n'avons pu obtenir que 1,1% à cause de la loi. Pire, Kris Peeters et le gouvernement actuel envisage de durcir l'application de la loi en obligeant à suivre presque automatiquement les pays voisins. Si hier il était difficile de négocier une augmentation salariale collective, avec la nouvelle loi, vos salaires seront décidés par les politiques salariales allemandes et françaises sans aucune légitimité ni économique ni démocratique.

Vos salaires continueront sans doute à être rabotés. A moins que la loi de 1996 ne soit réformée vers plus de liberté dans la négociation.

Mais pourquoi se comparer à nos voisins ? Le gouvernement pense qu'il le faut pour rester compétitif, pour créer de l'emploi et pour éviter de délocaliser. C'est une erreur : tous les services non-marchands et une bonne part des services marchands ne peuvent pas être délocalisés. Et pour les secteurs soumis à la concurrence internationale, la loi n'empêche pas les fermetures comme Caterpillar ou Ford Genk. Le gel des salaires est donc inefficace : il ne sert pas à grand-chose et appauvrit les travailleurs. Pire, la loi est techniquement très mal faite : elle vise seulement vos salaires en oubliant que vous êtes plus productifs que les voisins. Et la loi actuelle oublie de prendre en compte toutes les réductions dont bénéficient les entreprises.

POUR EN SAVOIR PLUS, ALLEZ VOIR SUR LE SITE DE LA CNE



TTIP, CETA, ON N'EN VEUT PAS !

Près de 15 000 personnes se sont mobilisées à Bruxelles, le 20 septembre dernier, contre le TTIP et le CETA, deux accords que la Commission européenne négocie avec les USA et le Canada. La CNE fait partie des opposants à ces traités. On fait le point avec Etienne Lebeau, du service d'études de la CNE.



Dennis Licht

La signature officielle du CETA est prévue le 27 octobre. Ce sera ensuite au Parlement européen puis aux parlements des Etats membres de se prononcer.

Certains annoncent que le TTIP, négocié avec les USA depuis des mois, est mort. C'est vrai ?

Malheureusement, non. C'est vrai que certains Etats, dont la France et l'Allemagne, ont déclaré que le TTIP était mort. Le gouvernement belge a également considéré que les négociations étaient « déséquilibrées ». Mais s'ils veulent vraiment arrêter le TTIP, ils n'ont qu'à retirer à la Commission son mandat de négociations ; or un nouveau cycle de négociation débute début octobre. Ces déclarations publiques visent simplement à rassurer une population, de plus en plus hostile, sur le fait que l'Europe n'est pas prête à vendre son modèle économique et social. L'objectif est bien de désamorcer l'opposition à l'autre traité qui se joue en ce moment-même, négocié avec le Canada : il s'agit d'une manœuvre pour faire passer le CETA en douce.

On dit d'ailleurs du CETA qu'il est un cheval de Troie...

Oui, à deux points de vue. D'une part, le CETA inaugure en Europe une nouvelle géné-

ration d'accords qui, plus que des accords commerciaux, sont des accords qui redéfinissent les relations Etats-multinationales au profit de ces dernières. D'autre part, le CETA est un TTIP avant l'heure : les multinationales américaines disposent pour la plupart de filiales au Canada et pourront utiliser le CETA pour protéger leurs investissements en Europe.

Quel est le plus grand danger à craindre ?

J'en vois au moins deux. Tout d'abord, un danger pour la démocratie : le CETA entrave la capacité des Etats à adopter des lois. S'ils signent le traité, les Etats vont se tirer une balle dans le pied puisque le traité leur interdit d'utiliser tel type de loi pour, par exemple, prévenir les crises financières ou reconstruire leur industrie. Deuxième risque, celui d'une libéralisation des services publics et non marchands. Des secteurs aujourd'hui réglementés par l'Etat seront ouverts à la concurrence. Avec le CETA, une approche très dangereuse est pour la première fois adoptée en Europe. Elle consiste à dire que tous les services doivent être ouverts à

la concurrence, sauf ceux que les Etats choisissent explicitement de protéger. Ceci signifie que si la Belgique a oublié de protéger dans les annexes du traité un secteur, celui-ci sera d'office libéralisé, éventuellement de façon irréversible. Et c'est effectivement le cas : la Belgique a ouvert une partie de son secteur médical, celui des maisons de repos, à la concurrence. Même certains pans de la sécurité sociale pourraient être menacés.

La Commission européenne assure pourtant que tous ces dangers sont fantasmés...

Evidemment. Les négociateurs du CETA ont inséré deux chapitres, l'un sur le travail, l'autre sur le développement soutenable. Le but est de faire croire que le CETA n'abaîssera pas les normes sociales et environnementales. Mais, comme par hasard, ce sont les seuls domaines pour lesquels aucune sanction n'est prévue. Si un Etat détruit la négociation collective ou le climat, il n'est pas sanctionné. Par contre, on autorise les entreprises à attaquer la négociation collective et les lois environnementales au moyen des tribunaux d'arbitrage.

La Commission prétend que ces tribunaux d'arbitrage ont été modifiés dans le CETA et que ce type de risque n'existe plus...

C'est de la pure façade. En réalité, dans le CETA comme dans le TTIP, le problème fondamental des tribunaux d'arbitrage demeure. À savoir qu'il s'agit de tribunaux non démocratiques, composés d'individus venant de la sphère privée et non de magistrats payés à plein temps par l'Etat et donc réputés indépendants. Il ne s'agit donc pas de juges mais d'avocats d'affaires, de consultants, et même de lobbyistes, qui baignent dans le même monde que les PDG des multinationales. Ce sont ces gens qui pourront décider si nos lois sont légitimes ; et nous faire payer des amendes se chiffrant en centaines de millions d'euros s'ils estiment que nos lois sociales, environnementales, etc. ne respectent pas les « attentes légitimes des investisseurs », pour utiliser le langage du traité.

La mobilisation a-t-elle une chance de faire capoter ces accords ?

Clairement ! Il y a d'ailleurs une réelle inquiétude au sein de la Commission européenne. Elle a déjà dû lâcher du lest, on la voit manœuvrer. Mais il ne faut absolument pas baisser notre vigilance, c'est maintenant que ça se joue !

Propos recueillis par Julie Coumont

AUX SOURCES DE VOS DROITS

Les conventions collectives 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 lois, décrets et arrêtés. Ce mois-ci est l'occasion de se pencher sur les conventions collectives de travail, alias les CCT.

UNE DÉFINITION

Les CCT sont définies par une loi, qui leur donne une existence juridique particulière. Selon les termes de la loi, une CCT est *un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes*.

Qu'est-ce qui se cache derrière cette définition compliquée ?

Une CCT est en fait à mi-chemin entre un contrat et une loi. Elle est, comme tout contrat, négociée entre des parties bien identifiées et donne des droits et des obligations à chacune des parties. Dans le cas de la CCT, les parties sont, d'une part, les employeurs et leurs organisations patronales et d'autre part, les organisations syndicales. Mais elle prend les traits d'une loi car elle s'applique à toute une série de personnes

qui n'ont ni négocié ni signé la convention en question. Elle peut même être étendue à toute une série d'acteurs qui ne sont même pas représentés dans la négociation en étant rendue obligatoire par arrêté royal.

DES NIVEAUX

Il existe trois sortes de CCT, selon l'endroit où elles sont négociées. Au niveau national, elles sont négociées au sein du Conseil National du Travail (CNT) qui réunit les organisations patronales nationales (typiquement la Fédération des Entreprises de Belgique, la FEB) et les trois organisations syndicales nationales (CSC, FGTB et CGSLB). On les appelle les **CCT intersectorielles**. Au niveau sectoriel, elles sont négociées dans les commissions paritaires (voir encadré) par les organisations patronales sectorielles et les organisations syndicales, le plus souvent par leurs centrales professionnelles (la CNE, par exemple). On les appelle les **CCT sectorielles**. Enfin, au niveau de l'entreprise, elles sont négociées directement par l'employeur et les organisations syndicales. **Ce sont les CCT d'entreprise.**

Syndico La commission paritaire

La commission paritaire est le lieu où se déroulent les négociations entre les organisations syndicales et patronales d'une même branche d'activité du secteur privé.

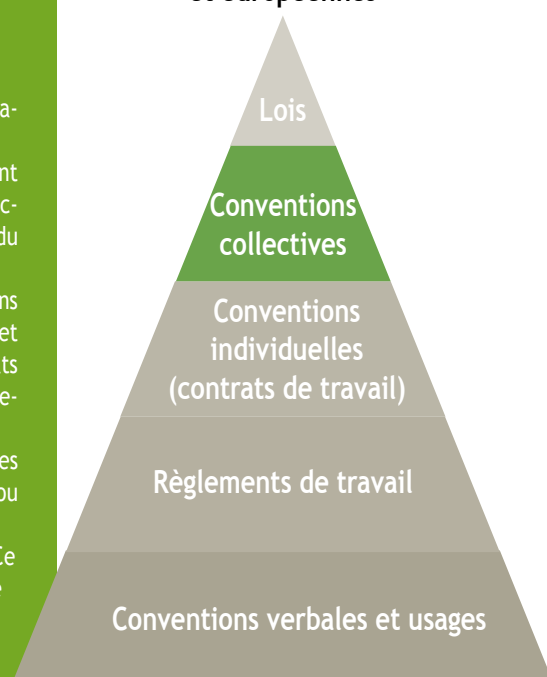
Du côté de la représentation des travailleurs, seules la CSC, la FGTB et la CGSLB peuvent participer à ces réunions, à condition évidemment d'être représentatives dans le secteur. La commission paritaire est présidée par un conciliateur social, fonctionnaire du ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.

Au sein de la commission paritaire, les interlocuteurs sociaux concluent des conventions collectives de travail, qui sont ensuite déposées au greffe du ministère de l'Emploi et du Travail pour application. La commission paritaire est également le lieu où syndicats et patronat préviennent ou règlent certains conflits sociaux et conseillent le gouvernement, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie.

Certaines commissions paritaires sont divisées en sous-commissions paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique. Elles peuvent être autonomes ou non.

Chaque secteur représenté se voit attribuer un numéro de commission paritaire. Ce numéro est généralement indiqué sur votre fiche de paie. Vous pouvez également le trouver sur notre site www.lacne.be, en consultant les pages « Je travaille dans le secteur... ».

Normes internationales et européennes



Les CCT intersectorielles sont conclues au sein du CNT et sont dès lors applicables à toutes les entreprises du secteur privé... et à tous les travailleurs de ces entreprises. Elles sont donc assez générales pour pouvoir s'appliquer à tous les travailleurs du pays. C'est par exemple à ce niveau que le salaire minimum a été fixé, que les conditions générales du régime de crédit-temps et de chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) ont été définies. Elles sont actuellement au nombre de 118, chacune possédant un numéro qui la caractérise. Certaines sont célèbres, comme la CCT n°5 concernant le statut des délégations syndicales ou la CCT n°100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Vous pouvez les trouver sur le site du CNT : www.cnt-nar.be.

Les CCT sectorielles sont conclues au sein des commissions paritaires. Elles s'appliquent directement à tous les employeurs membres des organisations patronales signataires et aux travailleurs de ces employeurs. Il est très fréquent, voire constant, que ces CCT soient rendues obligatoires par arrêté royal. Elles s'appliquent alors à tous les employeurs du secteur et à tous les travailleurs de ces employeurs. Ces CCT fixent des planchers en termes de salaire, de congé, d'avantages, etc. Les entreprises d'un même secteur doivent donc respecter ces planchers. On parle d'une « domestication de la concurrence », puisque les entreprises ne peuvent se faire concurrence en-deçà des planchers fixés au niveau sectoriel, typiquement sur les salaires minimaux ou le temps de travail maximal. On peut les trouver, à l'état brut, sur le site du SPF Emploi <http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708>. La CNE dispose, selon les secteurs, de recueils de CCT sectorielles dans

leur version consolidée, c'est-à-dire en intégrant les modifications successives, qui sont accompagnées d'explications et de commentaires. N'hésitez pas à consulter votre équipe syndicale ou à contacter votre secrétariat régional.

Les CCT d'entreprise sont négociées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise, entre l'employeur et les délégués syndicaux. Elles sont par contre signées par les organisations syndicales, représentées par les permanents syndicaux. Cette règle a pour but d'éviter que la pression soit trop forte sur les délégués syndicaux d'une entreprise pour accepter « n'importe quoi ». Cela permet également aux organisations syndicales de pouvoir définir des politiques syndicales qui ne fluctuent pas complètement d'une entreprise à l'autre. Ces CCT sont conservées par l'équipe syndicale et l'employeur. N'hésitez pas à consulter votre équipe syndicale à ce sujet.

UNE HIÉRARCHIE

La hiérarchie des sources de droit nous indique que les CCT doivent respecter les lois, décrets et arrêtés et que les contrats individuels doivent respecter les CCT. Par ailleurs, les CCT d'entreprise doivent elles-mêmes respecter les CCT sectorielles, qui doivent elles respecter les CCT intersectorielles. Cela signifie qu'une CCT, pour être valable, ne peut contenir aucune règle qui irait à l'encontre de ce qu'une loi ou la CCT conclue à un niveau supérieur dirait.

Pour prendre quelques exemples :

- une CCT sectorielle ne peut prévoir de salaires inférieurs au salaire minimum intersectoriel ;
- une CCT d'entreprise ne peut déroger à la hausse au nombre d'heures par semaine

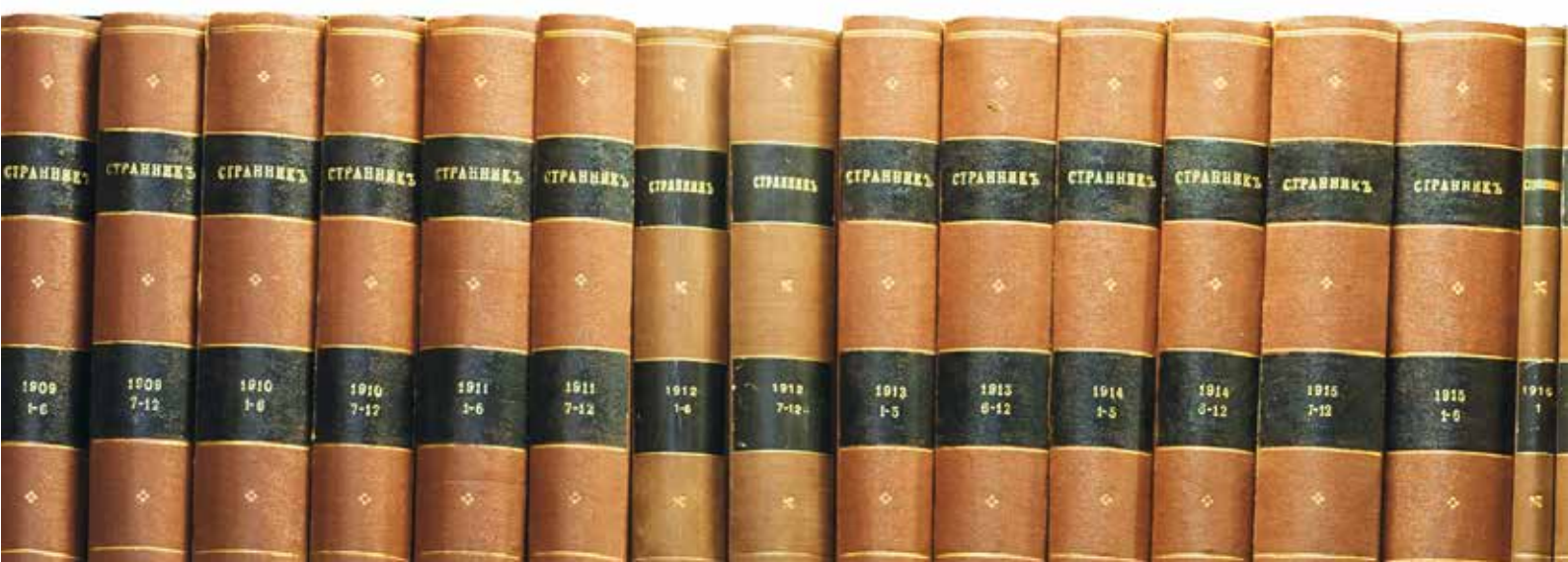
prévu dans le secteur ;

- une CCT intersectorielle ne peut pas prévoir un nombre de jours de vacances annuelles inférieur aux quatre semaines prévues dans la loi et les arrêtés royaux.

Lorsqu'on dit que les contrats individuels doivent respecter les CCT, la même logique doit être suivie. Les règles prévues dans les CCT ne peuvent souffrir de dérogations particulières par tel ou tel travailleur, même s'il marquait son accord éclairé. On dit de ces contrats qu'ils sont nuls. Ils ne peuvent pas servir lors d'un litige pour déterminer qui a raison. Un travailleur qui a signé un contrat qui lui prévoit un salaire inférieur à la CCT peut ainsi aller en justice et réclamer le salaire prévu par la CCT. Cela va même plus loin et ce, au désavantage éventuel des travailleurs. Une CCT d'entreprise peut même réformer les contrats individuels. Ainsi, lors d'une restructuration, une CCT d'entreprise pourrait prévoir une diminution des salaires de 5%. Si ces salaires diminués respectent les CCT supérieures, les contrats sont modifiés implicitement... et les travailleurs doivent subir cette perte alors que leurs contrats individuels prévoient un montant supérieur ! Les conventions collectives sont, comme vous pouvez le constater, un instrument extrêmement important de notre système de droit du travail. C'est principalement par cet outil que les organisations syndicales se voient conférer un rôle de « législateur ». Ce rôle oblige les organisations de travailleurs à être représentatives, en affiliant les travailleurs le plus largement possible et en consultant les travailleurs chaque fois que c'est possible.

Sébastien Robeet

Le mois prochain : les Conventions individuelles (contrats de travail)



Caterpillar

LE BAL DES HYPOCRITES

Voilà deux semaines que l'annonce de la fermeture de Caterpillar Gosselies s'est abattue sur les 5 ou 6000 travailleuses et travailleurs du site et de ses sous-traitants aux alentours. Depuis, pas un jour ne passe sans qu'un responsable politique ne s'exprime sur le sujet. Malheureusement, très souvent à côté de la plaque.



Chacun y va de sa proposition, prônant « l'union sacrée » pour faire front face au « drame social ». Union entre la Wallonie et l'Etat fédéral, union entre la droite et la gauche, union de tous les acteurs économiques, sociaux et culturels... Même Pieter Timmermans, le patron des patrons, a exprimé sa solidarité et appelé à la mise en place d'une task force, « comme on a fait à l'époque de la fermeture de Ford Genk. Il faut réunir les organismes de placement, le secteur public [ndlr : tiens, tiens, pour réparer les dégâts, le secteur public est efficace]... Parce que les collaborateurs de Caterpillar sont réputés, ils ont un bon niveau, sont qualifiés, bien formés, productifs [ndlr : Et si ce n'était pas le cas, il n'en vaudraient pas la peine ?]... il faut donc concentrer les efforts pour les intégrer au plus vite dans le marché du travail où il y a des demandes. La task force doit être le facilitateur entre l'offre et la demande [ndlr : la demande ? Quelle demande ?]. » Des employeurs comme Mehdi Bayat du Sporting de Charleroi, Eric Mestdagh (des magasins du même nom) ou la STIB ayant aussitôt embrayé, et proposé d'engager en priorité les Caterpilliens licenciés. Tant pis pour les autres demandeurs d'emploi, ils n'avaient qu'à être médiatisés, après tout.

MAIS DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

Côté politique, les propositions pleuvent aussi : reprise du site de Gosselies via une expropriation pour le PS Paul Magnette, réquisition de l'usine pour le MR Olivier Chastel, saisie exceptionnelle et immédiate sur le terrain et les outils de Caterpillar pour le PTB, obligation pour la direction de Caterpillar de s'expliquer devant la Chambre pour Ecolo, aménagement des crédits bancaires des travailleurs licenciés pour le PS Jean-Claude Marcourt, extension des pistes de l'aéroport sur le site de Caterpillar pour le CDH Maxime Prévot... Tout y passe, devant les caméras du moins, jusqu'aux idées les plus saugrenues.

Mais qu'en restera-t-il, de toute cette gesticulation politico-médiatique ? Voilà la question que 5000 familles se posent, depuis deux semaines. Car il y a effectivement des mesures à prendre côté politique, au niveau régional et au niveau fédéral, sans devoir attendre quoi que ce soit.

ICI ET MAINTENANT

La Région est compétente pour l'attribution des terrains aux nouveaux investisseurs. Elle pourrait donc prévoir la récupération du site sans condition si l'activité s'arrête. De

même, la Région pourrait conditionner ses aides à la véritable création d'emplois, et récupérer ces aides en cas de défaillance de l'entreprise. Elle pourrait également faire payer à l'entreprise tous les frais liés aux cellules de reconversion et, enfin, protéger les travailleurs qui restent sur le carreau, une fois passés par la cellule, contre les sanctions chômage pour manque de disponibilité.

Quant à l'Etat fédéral, il pourrait supprimer les intérêts notionnels (5 milliards par an !) et conditionner les aides à la véritable création d'emplois. Récupérer les exonérations de cotisations de sécurité sociale des cinq dernières années pour tous les travailleurs licenciés pour des raisons purement financières. Rendre les licenciements plus difficiles. Renforcer la procédure Renault, contrairement à ce qui est prévu dans le programme du gouvernement Michel. Généraliser le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension) dès 50 ans (âge à partir duquel on fait partie des groupes à risques), en cas de restructuration ou fermeture pour des raisons financières. Sans oublier, à tous les niveaux, de refuser de ratifier les traités TTIP et CETA (lire en page 7), sans quoi les rares possibilités de s'opposer à l'agressivité des multinationales disparaîtraient.

Voilà des mesures concrètes à prendre, dès aujourd'hui. C'est sur ce terrain que nous attendons nos responsables politiques. Nous nous chargeons, en tant qu'organisations syndicales, de la négociation avec la direction de Caterpillar, de limiter les dégâts. Bien sûr, le comportement de cette multinationale est abject. Mais il s'agit à présent de ne plus permettre aux suivantes de se comporter comme tel.

Julie Coumont

L'OUVERTURE DU DIMANCHE EST UN ECHEC

En avril 2015, la ville de Bruxelles décidait de transformer le pentagone en zone touristique. Objectif : permettre aux enseignes commerciales d'ouvrir 7 jours sur 7, toute l'année. Bilan en rien surprenant : échec total.

En Belgique, la loi autorise les enseignes à ouvrir 6 dimanches par an. Sauf sur les territoires désignés comme « zones touristiques », qui autorisent l'ouverture dominicale toute l'année. Le tout, sans concertation avec les organisations syndicales.

Nous sommes intervenus de nombreuses fois auprès des autorités afin de mettre en évidence les dangers que cela constitue pour les conditions de travail et le bien-être des employés. Depuis un an, ce sujet plombe d'ailleurs la concertation sociale dans les enseignes qui se situent à la rue Neuve et au City 2, où de nombreux conflits sont en cours suite à cette décision.

Nous l'avons dit et redit : l'ouverture supplémentaire de dimanches à la rue Neuve serait un échec. Nous le voyons aujourd'hui clairement : les enseignes ne font pas un meilleur chiffre d'affaire. Quand il n'est pas carrément moins bon, il est tout simplement lissé sur 7 jours au lieu de 6. C'était prévisible : le pouvoir d'achat de la population n'augmente pas parce que les magasins ouvrent un jour supplémentaire. Par contre, les frais liés à l'ouverture, comme l'électricité, le chauffage, le personnel, si ! Assez logiquement, ces ouvertures n'ont donc créé aucun emploi.

MÊME LES COMMERÇANTS N'EN VEULENT PAS

Les enseignes du City 2 ont elles-mêmes confirmé cet échec cet été et décidé de ne plus ouvrir de dimanches supplémentaires. Fin août, c'était au tour du comité des commerçants de la rue Neuve de faire

le même constat et de prendre la même décision.

Malgré cette prise de position de la part des commerçants, l'échevine bruxelloise aux Affaires économiques, Marion Lemesre, tente de sauver son projet, avec l'aide de certaines grandes enseignes. Celles-ci sont en effet bien les seules favorables

LE POUVOIR D'ACHAT DE LA POPULATION N'AUGMENTE PAS PARCE QUE LES MAGASINS OUVRONT UN JOUR SUPPLÉMENTAIRE. PAR CONTRE, LES FRAIS LIÉS À L'OUVERTURE, COMME L'ÉLECTRICITÉ, LE CHAUFFAGE, LE PERSONNEL, SI !

à des ouvertures supplémentaires car, même si elles ne font pas de chiffre d'affaire supplémentaire, elles ne perdent pas

d'argent. Elles peuvent ainsi concurrencer les plus petits commerçants et organiser le

dumping social... En effet, le sursalaire ou la base volontaire du travail du dimanche sont remis en question pour permettre à de nombreux commerçants de tenir face à la volonté d'une minorité de grosses enseignes.

BIENTÔT DE NOUVELLES ACTIONS ?

La CNE appelle le bourgmestre à entendre les travailleurs et les employeurs de la rue Neuve et du City 2, qui souhaitent l'arrêt du projet. Le bourgmestre PS Yvan Mayeur doit prendre ses responsabilités et revenir sur la mise en place d'une zone touristique dans le pentagone, sans quoi la CNE entrera en action.

Jalil Bourhidane

3 bonnes raisons de refuser l'ouverture du dimanche...

... pour les travailleuses et travailleurs

1. Là où il n'y a pas de représentation syndicale, travailler le dimanche n'est pas un choix : l'horaire est imposé, sous peine de représailles.
2. Sans présence syndicale, pas de sursalaire non plus : le dimanche est payé comme un jour normal.
3. Le travail du dimanche compromet sérieusement la vie de famille et la vie privée : comment partager du temps avec ses enfants, ses proches, comment s'investir dans les loisirs et la vie associative si vous travaillez quand tout le monde est en congé ?

... pour la société

1. C'est prouvé : l'ouverture des magasins le dimanche ne crée pas d'emploi.
2. L'ouverture dominicale tue les petits commerces qui ne peuvent pas faire face à cette concurrence.
3. L'ouverture des magasins le dimanche présente la consommation comme un loisir : or, outre les dégâts causés à l'environnement, les études prouvent que consommer à outrance ne rend pas heureux, au contraire.

LE CETA EMPÊCHERAIT LA RÉFORME DU SECTEUR FINANCIER

Parmi les nombreuses raisons qui poussent la société civile à refuser le traité CETA entre l'Union européenne et le Canada, il y a le chapitre 13, « services financiers ». A lui seul, il justifie pleinement la mobilisation anti-CETA.

Souvenez-vous, en 2008... Après la crise financière, s'installe la crise économique : des milliers de personnes ne peuvent plus rembourser leurs dettes, perdent leur emploi, perdent leur logement. L'économie toute entière est en berne, et ne s'en est toujours pas remise aujourd'hui. En cause : un système financier pourri, qui n'a pas hésité à fourguer des produits toxiques à large échelle, pour engranger toujours plus de bénéfices.

À ce moment-là, tout le monde était - officiellement - d'accord pour réformer le système en profondeur et empêcher qu'un tel cataclysme ne se reproduise. Aujourd'hui, dans les coulisses, les responsables politiques de l'Union européenne négocient un traité de libre-échange avec le Canada, le CETA, qui va totalement à l'encontre des leçons du passé.

La CNE Finances a réalisé une analyse de l'impact du CETA sur le secteur financier. Cette analyse révèle en effet que le CETA prive nos gouvernements de moyens de réglementation essentiels.

EN GUISE D'EXEMPLES

Le CETA empêche de scinder les banques systémiques ou « too big to fail », trop grosses pour faire faillite. Résultat : comme en 2008, les Etats se verront obligés de les sauver en cas de faillite, aux frais du contribuable.

Le CETA menace l'adoption de la taxe sur les transactions financières (Taxe Tobin), envisagée actuellement par certains pays européens, dont la Belgique.

Le CETA libéralise l'ensemble des mouvements de capitaux, rendant quasiment impossible le contrôle des produits financiers même les plus toxiques.

Enfin, le CETA permet aux investisseurs financiers de contester les réglementations financières devant un tribunal arbitral. En 2001, le fonds d'investissement néerlandais Saluka investments a ainsi attaqué le gouvernement tchèque qui avait décidé de ne pas sauver une banque dont ce fonds était actionnaire. L'Etat tchèque a été condamné pour infraction à la norme de « traitement juste et équitable » - une norme contenue dans le CETA - et a dû régler une amende de 236 millions de dollars !

FAIRE PLIER LES BANQUES

Comme les autres traités de libre-échange en cours de négociations, le CETA reflète l'influence persistante des grandes banques européennes et anglo-saxonnes sur les choix politiques de nos gouvernements. Huit ans après la crise financière, les leçons de celles-ci sont déjà complètement oubliées.

La CNE Finances estime ainsi que le CETA est un danger pour le secteur financier et pour la société. Elle demande donc au gouvernement belge de refuser de signer ce traité et de convaincre ses partenaires européens de faire de même.

Retrouvez l'analyse complète réalisée par la CNE Finances sur notre site www.lacne.be !

Le saviez-vous ?

- Au lendemain de la crise financière de 2008, la Commission de l'ONU chargée d'analyser la crise et de proposer des réformes du système financier pointait le rôle des accords commerciaux dans la déréglementation financière. Cette Commission estimait que « les accords qui restreignent la capacité d'un pays de réformer son régime de réglementation [...] doivent être modifiés, étant donné ce qui a été appris sur les déficiences du secteur financier durant cette crise ».
- Le CETA contient un chapitre entier consacré aux services financiers (chapitre 13). On sait que la négociation de ce chapitre a été difficile, l'UE poussant vers plus de déréglementation ; le Canada - dont le secteur financier est réputé fiable et a bien traversé la crise de 2008 - étant moins demandeur.

AXA : la CNE fustige le plan de licenciement

La direction d'Axa a présenté son plan stratégique 2020 et fait part de son intention de procéder au licenciement de 650 équivalents temps plein au cours des deux prochaines années et de s'attaquer au package salarial des travailleuses et travailleurs restants. Une trahison suite aux efforts fournis par le personnel depuis plusieurs années... La CNE s'insurge également contre le fait qu'une entreprise comme AXA, qui se porte très bien, fasse payer sa digitalisation par ses travailleurs. La CNE prendra donc ses responsabilités et défendra l'intérêt de chaque travailleur.

ACCORD-CADRE EN COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

Ce jeudi 15 septembre, les interlocuteurs sociaux et le gouvernement de la Communauté germanophone ont signé un accord cadre pour le secteur Non Marchand subsidié par les pouvoirs politiques à Eupen. Cet accord sera d'application pour les années 2016-2019.

L'accord vise à améliorer de manière concrète et rapide le pouvoir d'achat des travailleurs du secteur : par une augmentation des salaires, mais aussi par une mesure concernant la reconnaissance de l'ancienneté acquise lors de la carrière professionnelle. De même, une augmentation du 13^{ème} mois et une intervention dans les frais de transport sont prévues pour les travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA).

Les progrès restent néanmoins insuffisants : les moyens mis à disposition pour la mise en application des mesures ne rencontrent qu'un tiers de la somme demandée initialement dans notre cahier de revendications. Selon le gouvernement de la Communauté germanophone, les marges budgétaires sont serrées et le maintien du volume de l'emploi est garanti.

Au-delà de cette garantie d'emploi dans le secteur, l'accord contient d'autres améliorations qualitatives : l'élaboration d'un programme de formation intersectoriel, ainsi que des mesures pour concilier vie professionnelle et vie privée. En ce qui concerne ce dernier point, le Ministre des Affaires sociales Antoniadiis est d'ailleurs en train d'élaborer un « masterplan » pour la petite enfance, qui sera soumis aux interlocuteurs sociaux.

QU'EN PENSER ?

Le contenu de cet accord est certes maigre par rapport aux défis à relever dans le secteur et pour harmoniser les différents secteurs à celui dit « fédéral ». Mais la négociation a été possible, ce qui n'est pas le cas dans tous les parties de notre petit pays.

L'accord devra maintenant être mis en musique par des conventions collectives dans les différentes commissions paritaires, pour que les quelques 700 travailleuses et travailleurs du secteur (en équivalent temps plein) puissent en bénéficier.

Vera Hilt

DU MOUVEMENT DANS LE NON MARCHAND

Deux délégués « chevronnés » ont décidé de mettre leur expérience de terrain et leur dynamisme au service de la CNE en devenant permanents.



Nadine Vansteeger, quitte donc le secteur de l'Aide à domicile en tant qu'aide familiale pour rejoindre l'équipe des permanents de Liège. Elle se charge des secteurs de l'Aide à domicile (CP 318), du socio-culturel (CP 329), et des Soins à domicile (CP 330).

Wojciech Kacprzycki, quitte la maison de repos où il exerçait comme ergothéra-



peute pour rallier l'équipe bruxelloise de permanents. Il pourra mettre ses larges connaissances du secteur à profit puisqu'il sera en charge des Maisons de repos avec Nathalie Snakkers.

Le-la permanent-e est la personne qui fait le lien entre la CNE et les équipes syndicales qui sont sur le terrain, qui les soutient dans les négociations, qui les informe, qui les représente, qui les anime, qui les conseille, qui...

Devenir permanent-e est un fameux défi puisqu'il s'agit de passer du niveau de son entreprise à celui d'un, ou plusieurs secteurs. Les formations, l'implication dans les instances de la centrale mais aussi l'intérêt porté au contexte socio-politique du travail syndical, sont autant d'atouts pour réussir cette étape professionnelle.

Au même moment, Louis Lambert nous quitte... pour d'autres horizons (la pré-pension). Avec lui, ce sont des années d'expérience utile qui vont nous manquer. Il faut dire que dans le secteur de l'Aide sociale il était le permanent de la CNE le plus ancien. Son Comité Régional de l'Aide Sociale (CRAS) est devenu, grâce à lui, et restera sûrement, l'épine dorsale de l'action et de la mobilisation dans le secteur, et bien au-delà du secteur lui-même.



Nul doute qu'Alain Antoine, qui, lui, sévit depuis des années dans le socio-culturel, n'aura pas de mal à poursuivre dans cette voie !

Marie-Agnès Gilot

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 octobre, découvrez la « première ligne ».

Info services

Face à votre employeur, vous pouvez compter sur votre équipe syndicale... si vous avez la chance d'en avoir une. Mais dans de nombreux cas, vous travaillez dans une entreprise qui ne compte aucun représentant des travailleurs. C'est le cas lorsque votre entreprise ne dépasse pas le seuil pour organiser les élections sociales (50 travailleurs pour le Comité pour la prévention et la protection au travail, 100 travailleurs pour le Conseil d'entreprise) ou pour l'installation d'une délégation syndicale (le seuil dépend alors du secteur d'activités). C'est également le cas si vous n'avez pas (encore) eu l'occasion d'avoir des candidats pour ces organes de représentation.

Pour ne pas vous laisser démunis, la CNE a mis en place un service dit de « première ligne ». Face à des décisions ou des mesures injustes, problématiques, incompréhensibles voire illégales, vous pouvez vous adresser à ce service. Si vous êtes sous contrat de travail, c'est la région dans laquelle vous travaillez qui est compétente ; si vous êtes

hors contrat de travail (typiquement, après un licenciement), c'est la région dans laquelle vous habitez qui est compétente.

Vous pourrez y trouver de l'information pointue sur la législation sociale qui vous est applicable. Vous pourrez également ouvrir un dossier sur une question liée à votre contrat de travail (salaire, licenciement, conditions de travail...). Le ou la gestionnaire de votre dossier intervient alors en votre nom auprès de votre employeur, dans le but de régler les problèmes à l'amiable. La plupart du temps, cette intervention se déroule par échange de courriers.

Il arrive que le règlement amiable ne soit pas possible. Lorsque la première ligne estime être arrivée au bout de son intervention, il est alors possible de passer à une procédure judiciaire, qui sera alors prise en charge par la fédération régionale de la CSC compétente, moyennant une condition d'affiliation de plus de 6 mois.

Bruxelles

Permanence téléphonique tous les jours de 9h00 à 12h00 • Tél : 02 557 86 10
Permanence physique uniquement sur rendez-vous.

Brabant Wallon

Permanence téléphonique les lundi et mardi de 13h00 à 14h00 et le mercredi de 10h00 à 12h00 • Tél : 067 88 46 92
Permanence physique uniquement sur rendez-vous

Arlon

Permanence lundi - mardi et vendredi de 9h à 11h • jeudi 13h à 15h30.
Pas de permanence le mercredi

Namur

Renseignements par téléphone : tous les jours de 10h à 12h
Accueil affiliés : lundi et mercredi de 14h à 17h et vendredi de 9h à 12h

Charleroi

Sur rendez-vous au 071 23 08 78

Mons

Téléphone : 065 37 26 13
les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h et mardi de 13h à 16h30.

Permanence physique : uniquement sur rendez-vous

Hainaut Occidental

Sur rendez-vous au 069 88 07 49

La Louvière

Sur rendez-vous au 065 37 28 22

Liège

Sur rendez-vous au 04 340 74 90
Permanence par téléphone pour les travailleurs des maisons de repos : Jeudi de 9h à 12h au 04 340 74 95

Verviers

Sur rendez-vous 087 85 99 96

Eupen

Sur rendez-vous au 087 85 99 26



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



Centrale Nationale des employés



@CNEGNC

Ont participé à ce numéro

Jalil Bourhidane Julie Coumont Marie-Agnès Gilot
Sébastien Robeet Nabil Sheikh Hassan Vera Hilt
Felipe Van Keirsbilck

Graphisme et mise en page : Linda Léonard

Couverture : Serge Dehaes

La RTT, c'est plus d'égalité : entre les catégories de travailleurs, entre travailleurs avec et sans emploi, entre les femmes et les hommes.

La RTT produit plus d'égalité entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel. En effet, lorsque la durée du temps plein diminue, le temps partiel s'en rapproche mathématiquement. Pour prendre un exemple chiffré, un contrat de 19 heures correspond aujourd'hui à un mi-temps, par rapport au temps plein de 38 heures. Si le temps plein descend à 32 heures, le contrat de 19 représente bien plus qu'un mi-temps ! Et cela change beaucoup de choses, car une série de droits en termes de salaire, de congés, ou de sécurité sociale (pension, allocations...) sont calculés proportionnellement au temps plein de référence. Ainsi, même si le temps de travail de 19 heures par semaine ne change pas en tant que tel, la personne qui le preste voit tous ses droits revalorisés.

La RTT produit également plus d'égalité entre travailleurs avec et sans emploi, puisque les premiers partagent l'emploi disponible avec les seconds. La réduction collective du temps de travail est d'ailleurs, à ce jour, la mesure la moins coûteuse et la plus efficace pour diminuer le chômage. Les embauches compensatoires créent effectivement de nouveaux emplois.

Enfin, la RTT a probablement une influence positive sur l'égalité entre les femmes et les hommes puisque le temps ainsi libéré permet - potentiellement - de consacrer en partie aux tâches domestiques : c'est en tout cas un incitant à mieux les répartir au sein du couple. Cet incitant ne se suffit pas à lui-même, bien évidemment, mais la question sera posée de manière différente si tous les membres du ménage ont plus de temps libre...

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.



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 répartir mieux



J'essaie de comprendre...

TABOUS

Dans mon journal de cette dernière semaine de septembre, je lis un éditо édifiant. Le gouvernement s'étant trompé de 2 milliards dans ses prévisions, il faudra pour le budget 2017 « faire tomber les tabous ». Pour savoir de quels tabous il s'agit, je dois ouvrir les pages intérieures : on annonce que les indemnités pour les malades vont être revues à la baisse, et qu'on pourrait diminuer les allocations des chômeurs de longue durée, s'ils ont une autre source de revenus.

Ce qui me frappe, c'est que la page d'en face est occupée en bonne partie par une publicité pour des voyages scolaires dans le grand Nord, au prix annoncé de 2500 € par élève. Il doit y avoir une demande, puisqu'en Belgique le nombre de millionnaires en euros a augmenté de 20.000 ces deux dernières années.

J'essaie de comprendre : pourquoi est-ce toujours tabou de demander un effort aux très riches, et jamais de prendre aux malades, aux chômeurs, aux pensionnés le peu qui leur permet de vivre ? La taxe sur les grandes fortunes voulue par la CSC prélèverait 1% sur les fortunes au-delà de 1 million € (sans compter l'habitation propre). Si j'ai une belle villa et 1,5 million sur mon compte, je devrais cotiser 5000 € par an. Le MR hurle au scandale et à la confiscation. Mais pousser des femmes, des familles, des personnes âgées sous le seuil de pauvreté, ça c'est du « courage politique ».

TRAVAIL

Dans le journal du lendemain, on découvre que monsieur Fernand Huts, 9ème fortune de Belgique, influent patron anversois, est l'un des gros poissons dans les révélations des « Bahamas Leaks » : il a planqué une partie de sa richesse dans des paradis fiscaux, pour ne pas devoir payer sa (petite) part d'impôts. C'est intéressant, parce que ce monsieur Huts, en plus d'être très riche, est assez bavard. S'il

est très près de ses sous, il n'est pas avare de ses conseils : les travailleurs belges sont trop bien payés selon lui, et ils devraient être plus flexibles, et accepter de travailler quand leur patron a besoin d'eux. On a donc raison d'écrire qu'en Belgique ce sont les grands patrons qui écrivent les lois. Car le ministre Peeters suit précisément le programme de Fernand Huts : fin de la semaine de 38 heures, hyper-flexibilité non négociée, et blocage des salaires.

J'essaie de comprendre... La flexibilité extrême et le blocage des salaires, c'est la recette que les collègues de Caterpillar ont acceptée - à contrecœur - depuis 2013. Voilà 2220 travailleurs (presque 6000 sans doute avec les sous-traitants) qui risquent d'être chômeurs demain. Ces mêmes chômeurs qui sont déjà la cible d'un gouvernement « sans tabou » (sauf pour les multinationales et les très riches). J'ai beau essayer, je ne peux ni comprendre ces politiques, ni les expliquer. Sauf si l'explication réelle était l'existence d'un « Front Commun » entre notre gouvernement radicalisé à droite et des fédérations patronales (FEB en tête) qui ne représentent plus les entreprises, les PME et les entrepreneurs, mais les actionnaires des multinationales et les rentiers.

C'est contre ce « Front Commun de profit » que se sont mobilisés dans les rues de Bruxelles des dizaines de milliers de travailleurs ce jeudi 29 septembre dans un Front Commun large. Le Front Commun des syndicats, des étudiants, des mouvements de femmes et des jeunes. Un Front Commun de la dignité, parce que nous avons des alternatives : la semaine de 4 jours, le partage du travail sans pertes de revenus et une fiscalité juste.

Il semble qu'aujourd'hui les hommes politiques préfèrent mettre en scène leurs larmes de crocodile à la télé pour « sembler humains », plutôt que d'appliquer des décisions humaines.

Jusqu'à quand devons-nous supporter cela ?

*Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général*