

Allocations sociales :  
de mal en PIIS ?

Le pacte pour  
l'emploi et  
la formation  
en Wallonie

Loi Peeters :  
ne pas baisser  
les bras !

# LE DROIT de L'EMPLOYÉ



## Jobs « à la con » Faut-il vraiment les supporter ?

www.lacne.be

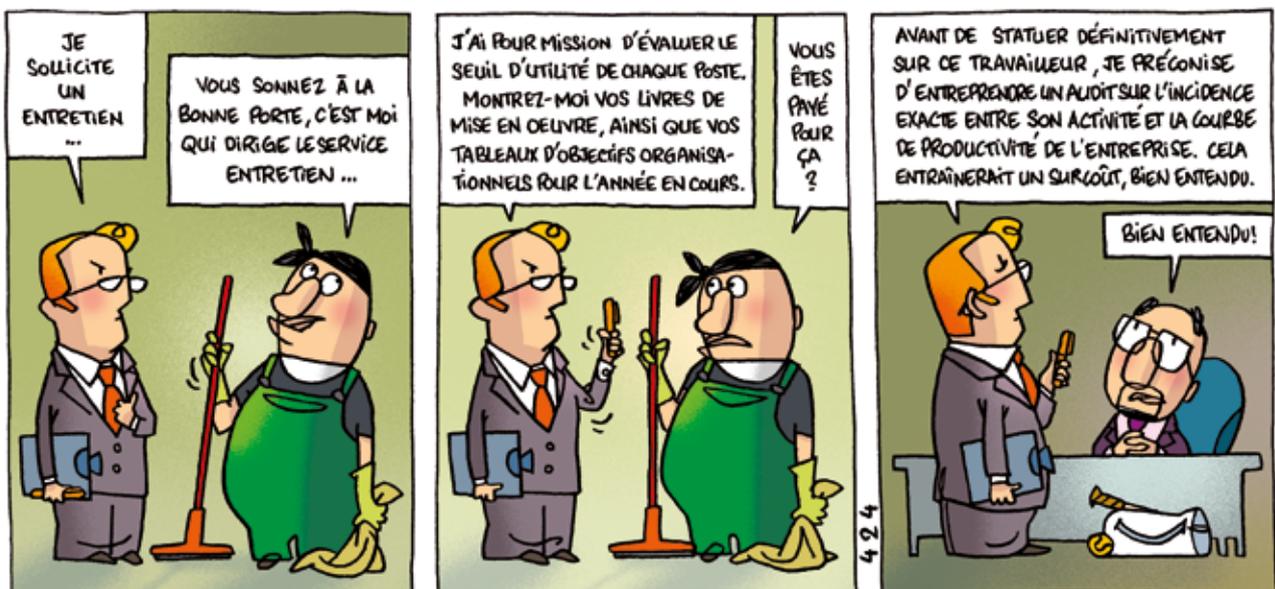
Septembre 2016 n° 7

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

# SOMMAIRE

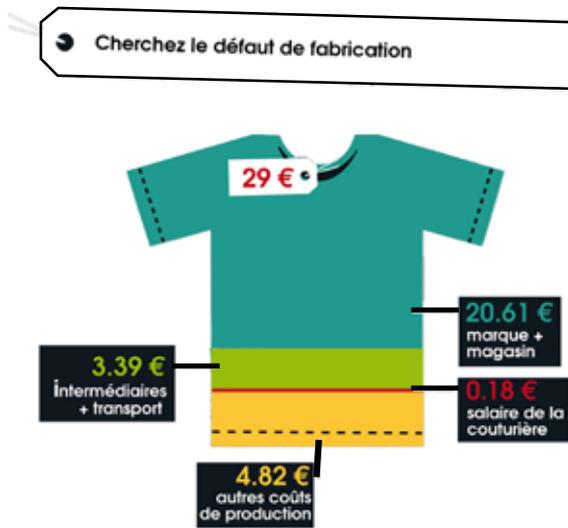
- 2 Ça Nous Engage**
- 4 Actualité - Allocations sociales : de mal en PIIS ?**  
*Les attaques ne manquent pas autour des bénéficiaires du CPAS, des chômeurs et des travailleurs à temps partiel. La dernière offensive, sur la généralisation du Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS), s'annonce des plus violentes...*
- 5 Actualité - Loi Peeters : ne pas baisser les bras !**  
*Kris Peeters a lancé un projet d'envergure visant à réformer la loi sur le travail et, principalement, déréguler le temps de travail.*
- 6 Dossier - Doit-on supporter les « jobs à la con » ?**  
*Témoignages, réactions et analyses se multiplient autour des bullshit jobs, faisant de ce nouveau terme un véritable concept. Un débat qui révèle, bien au-delà des anecdotes, des questions fondamentales sur la place du travail dans nos sociétés.*
- 8 Chronique juridique - Aux sources de vos droits : lois, décrets et arrêtés**  
*Jeanne souhaite bénéficier d'un crédit-temps. Curieuse, elle cherche la réponse à ses questions dans les textes juridiques. Rapidement, elle est noyée sous une multitude de textes légaux. Lequel consulter pour trouver la réponse ? D'autant que certains se contredisent ! Mettons de l'ordre...*
- 10 Actualité - Le pacte pour l'emploi et la formation en Wallonie**  
*Annoncé en 2015, le Pacte pour l'emploi et la formation en Wallonie est aujourd'hui une réalité. Au menu : réforme d'une série d'anciennes politiques régionales de l'emploi et intégration des compétences héritées de la sixième réforme de l'Etat. Le tout, concocté en étroite association avec les interlocuteurs sociaux wallons.*
- 12 Brexit - L'Europe doit éviter l'effet domino**  
*Le 23 juin dernier, une majorité de la population britannique s'est exprimée en faveur d'une sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (UE). Sans une profonde remise en question des dirigeants européens, cet événement pourrait marquer le début de la fin du projet européen.*
- 13 Non Marchand - Un autre monde est nécessaire. Ensemble, il devient possible !**  
*C'était la raison d'être du 12ème Forum social mondial organisé à Montréal. C'est aussi la raison pour laquelle la CNE était, une fois encore, présente.*
- 14 Info services - 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 leurs affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en septembre, découvrez la « ligne zéro ».*
- 15 Et si on ralentissait un peu ? Travailler moins pour vivre plus**  
*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 - La retraite à 80 ans ? Pas question !**  
*A les voir en pleine forme sur les plages, sur les sentiers de grande randonnée, ou simplement sur les terrasses ensoleillées, qui pourrait croire qu'elles ont 80 ans ?*

## Le trait de Serge Dehaes...



# ÇA NOUS ENGAGE

## Le chiffre 18 centimes €



Selon achACT, sur un vêtement vendu 29 euros en magasin, seuls 18 centimes sont destinés au paiement du salaire de la couturière. L'immense majorité (20,61 €) va vers les marques et le magasin, ensuite viennent les intermédiaires et le transport (3,39 €), enfin les autres coûts de production (4,82 €). Le problème est là : cette rémunération trop basse des travailleurs qui fabriquent nos vêtements engendre un écart scandaleux entre le salaire qu'ils perçoivent réellement et le salaire vital pour couvrir leurs besoins fondamentaux. Multiplier les salaires de ces travailleurs par deux ou par trois permettrait de leur assurer un salaire vital. Et c'est tout à fait payable : au pire le consommateur paie le prix du vêtement qui passerait de 29 à 30 euros, au mieux les leaders mondiaux de l'habillement rognent de manière ridicule sur les marges énormes qu'ils se font déjà. En effet, les propriétaires de H&M et Zara par exemple font déjà partie des 15 plus grandes fortunes mondiales. Et le phénomène ne concerne plus seulement l'Asie mais aussi les pays d'Europe du sud et de l'est. Vous êtes citoyens-consomm'acteurs : vos choix politiques et vos choix de consommation sont importants ! Plus d'informations sur le site : <http://ranaplaza.be/winforslife.php>



## Le mirage de l'économie « collaborative »

Les enjeux et risques de l'économie dite « collaborative » avaient été abordés dans notre dossier du Droit de l'Employé de février 2016. L'été a été l'occasion d'illustrer le dossier à merveille : le statut des travailleurs au sein de ces plateformes, qui relèvent moins de l'utopie collaborative que du capitalisme dérégulé, est extrêmement précaire. En juillet, c'est l'annonce de la faillite de



Take Eat Easy (plateforme de livraison de repas par des coursiers à vélo) qui met le petit monde de l'économie collaborative dans l'embarras. Restaurateurs, coursiers à vélo (en France) ne seront pas payés pour le mois de juillet.

La protection contre le licenciement étant nulle, c'est une perte sèche sévère pour tous ces acteurs. En août, on apprend que Deliveroo, une plateforme concurrente, a unilatéralement baissé le salaire des coursiers en juin avec une annonce par newsletter. Les coursiers (souvent des étudiants ou des personnes plus précaires) n'ont rien à dire. Bref, les conditions de travail et les méthodes de ces plateformes posent clairement question et mérite un encadrement légal pour protéger les travailleurs contre les abus.

## Le « flop total » des ouvertures du dimanche...

La CNE s'oppose depuis longtemps à l'ouverture des commerces le dimanche. Récemment, elle a été rejointe dans son combat par... les employeurs. En tous cas, ceux du complexe commercial City 2 de Bruxelles. Ils ont décidé de ne plus ouvrir le premier dimanche du mois alors que la législation les y autorise. En effet, à Bruxelles, comme dans toutes les villes considérées comme « zones touristiques », les commerces ont le droit d'ouvrir le dimanche. Après une phase de test, la direction de City 2 à Bruxelles a constaté que cette ouverture est un « flop total ». Les faits démontrent donc l'absurdité d'une mesure qui porte atteinte à la conciliation vie privée-vie professionnelle des travailleurs, mais aussi à leurs droits (puisque'ils étaient contraints de prêter le dimanche à la demande de l'employeur, sans sursalaire ou autre compensation).

# Allocations sociales DE MAL EN PIIS ?

Les attaques ne manquent pas autour des bénéficiaires du CPAS, des chômeurs et des travailleurs à temps partiel. La dernière offensive, sur la généralisation du Projet Individualisé d'Intégration Sociale (PIIS), s'annonce des plus violentes...



Actualité

La contractualisation (lire le syndico), en CPAS ou en chômage, a toujours été présentée par les gouvernants comme positive, avec une triple garantie brandie : des contrats négociés, équilibrés et visant l'inclusion. Certains font encore semblant d'y croire, malgré des années de constats accablants sur le terrain : les contrats sont, pour une part « plus que significative » imposés, à sens unique et générateurs d'exclusion. Mais il n'y a pas que ça. Nous avons pointé dès le début l'aspect machine à détricoter l'emploi, les salaires et les conditions de travail. Or, même si nous avons pu montrer le rôle de précarisation du marché du travail qu'on fait jouer à la mise au travail en article 60 ou au contenu des contrats Onem, ainsi que des sanctions et exclusions, on continuait à nous dire que « nous exagérons », que « nous étions paranos ». Mais cette fois, les masques tombent. La mise au travail obligatoire sans contrat d'emploi ni salaire (véritable), la mise en concurrence des travailleurs avec et sans emploi est à présent prévue sans plus guère que quelques faux-semblants. Sous le nom hypocrite de « Service communautaire ». Comment en est-on arrivé là ?

Depuis 2001, divers documents et initiatives législatives ont vu le jour avec pour vocation de moderniser le « minimex », rebaptisé depuis revenu d'intégration sociale. La logique était la suivante : contractualiser le droit au revenu d'assistance en en faisant un ensemble de droits... et de devoirs. Dès le début, le Collectif Solidarité contre l'exclusion indiquait : « Le contrat est forcément inégalitaire. L'usager est en position d'infériorité : comment pourrait-il être libre de

refuser un contrat quand la contrepartie est l'octroi ou le maintien d'un revenu de survie ? (...) Le prétendu droit à un projet individualisé d'intégration sociale est en fait l'obligation de se plier aux exigences du CPAS sous peine d'être privé de tout revenu. » La Plate-forme créée pour contester ce projet affirmait dans le premier point de ses revendications : « Toute personne adulte vivant sur le territoire belge et qui n'a pas de ressources suffisantes a droit à un revenu qui lui permette de vivre dans la dignité. C'est un droit qui doit lui être reconnu (...) sans la signature d'un contrat d'intégration ».

## UN BILAN NÉGATIF

Les craintes de l'époque se sont confirmées. Même si les applications ont été à géométrie variable. Comme la conclusion d'un Projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) représente un financement complémentaire du fédéral, rares ont été les CPAS à ne pas les utiliser. La possibilité de négocier le contenu s'est, comme prévu, révélée totalement illusoire. Ce type de procédure mène toujours à de la standardisation, à mille lieues du sur-mesure qu'elle prétend promouvoir.

Malgré ce bilan négatif, la volonté du ministre wallon de l'Intégration sociale Willy Borsus (MR) est d'étendre ces PIIS à l'ensemble des bénéficiaires du revenu d'intégration. En outre, il introduit la notion de « service communautaire », qui consiste en une sorte de volontariat. Sauf que celui-ci est, comme le reste des mentions des PIIS, largement imposé. Ce qui revient à ... du travail obligatoire !

La Fédération wallonne des Assistants sociaux de CPAS (FéWASC) flingue le projet du ministre en le qualifiant de « scénario du pire ». Outre les dangers déjà exposés, dont elle dit carrément que ce ne seront non des risques mais des « effets certains », elle affirme que le projet de « service communautaire revient à banaliser l'absence d'emplois et à institutionnaliser une forme de servage moderne ». Or il nous semble que toute cette agitation sur les PIIS vise justement à instaurer ce type de travail forcé tant pour les allocataires du CPAS que pour ceux du chômage. Le but est clairement d'attiser la guerre totale entre les différents allocataires et les travailleurs avec emploi, sous prétexte d'insertion. Il faut nous y opposer !

Yves Martens  
(adaptation par Sébastien Robeet)

Une version plus longue de ce texte a été publiée dans le n° 91 de la Revue Ensemble, du Collectif Solidarité contre l'exclusion ASBL [www.asbl-csce.be/journal/Ensemble\\_91.pdf](http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble_91.pdf)

## Syndico

### La contractualisation

La contractualisation transforme des droits sociaux en droits assortis d'obligations (recherche active d'emploi, suivi de formations...), le tout enrobé dans un « contrat » sans lequel les droits sociaux deviennent inaccessibles.



# Loi Peeters NE PAS BAISSER LES BRAS !

Lors du contrôle budgétaire du printemps, le gouvernement Michel a sorti un plan Peeters de son chapeau, de manière assez surprenante. Kris Peeters a ainsi lancé un projet d'envergure visant à réformer la loi sur le travail et, principalement, déréguler le temps de travail. <sup>1</sup>

La riposte syndicale ne s'est pas fait attendre. Une manifestation a rassemblé 80.000 personnes le 24 mai, une pétition a recueilli 20.000 signatures en quelques semaines, une coalition des organisations de jeunesse s'est mise en place pour le retrait du projet, une grève importante s'est déroulée le 24 juin. Le front commun syndical a annoncé un plan d'action coordonné pour la rentrée, si les projets du gouvernement continuaient à mépriser la concertation sociale et à attaquer unilatéralement les droits des travailleurs

Cette pression a-t-elle servi à quelque chose ? Oui, assurément. Cela suffit-il pour faire reculer le gouvernement ? Pas encore, malheureusement.

Kris Peeters semble reculer sur certains points. Sur la forme, il a ainsi accepté de transmettre un projet de texte aux interlocuteurs sociaux interprofessionnels (le Groupe des 10) avant même de le soumettre au gouvernement dans son ensemble. Cette attitude fait d'ailleurs bondir les membres les plus conservateurs du gouvernement.

Sur le fond, les menaces que nous pointions restent sensiblement les mêmes. La possibilité de pouvoir prester 100 heures supplémentaires non récupérées « à la tête du client » fait voler en éclats la semaine de 38h. Mais les heures supplémentaires resteraient payées avec sursalaire, ce qui n'existait pas dans le projet initial. Sur la question de l'annualisation, de grandes avancées ont été obtenues suite à la pression exercée par les organisations syndicales. Si la concertation obligatoire passe toujours à la trappe, les sursalaires continuent à s'appliquer. Les travailleurs à temps partiel vont perdre toute une série de moyens de contrôle de leur temps de travail mais Kris Peeters a fait un grand pas en arrière en gardant le délai de 5 jours ouvrables pour prévenir d'un changement d'horaire, alors que le projet initial prévoyait de ramener ce délai à... 24h !

Des dangers importants subsistent. Si les mesures applicables automatiquement sont maintenant moins graves qu'annoncé pour les travailleurs, la possibilité d'y déroger au plan sec-

toriel ou au plan de l'entreprise fait craindre beaucoup de tourments pour les travailleurs qui n'ont pas la chance d'être représentés par une délégation syndicale. En effet, si une organisation d'employeurs fait une demande de dérogation au niveau sectoriel et que cette demande n'aboutit pas, les entreprises de terrain peuvent réaliser cette dérogation, par une modification du règlement de travail s'il n'y a pas de délégation syndicale et par CCT s'il y a une délégation syndicale. Or, dans les entreprises qui n'ont pas de représentation syndicale, c'est l'employeur seul qui a le pouvoir de modifier le règlement de travail. Ce qui revient à précariser encore un peu plus ceux qui le sont déjà.

Quel bilan tirer de ce projet ? C'est d'abord la preuve que la pression paye. Les avancées importantes obtenues suite à l'expression de nos revendications rend cette réforme moins douloureuse pour les travailleurs et largement inutile en termes de flexibilité envisagée du point de vue patronal. Les employeurs et leurs relais politiques affichés (OpenVld et N-VA) ne s'y sont d'ailleurs pas trompés : ils estiment que le projet Peeters doit être entièrement réécrit.

C'est pourquoi la pression doit être constante. On l'a vu avec ce gouvernement, rien n'est jamais acquis. Il faut donc négocier au sein du Groupe des 10 et maintenir la pression pour combattre les aspects les plus dangereux de ce projet et maintenir les avancées obtenues. La manifestation du 29 septembre doit pouvoir montrer que des alternatives existent et nous devons y être en nombre !

Sébastien Robeet

<sup>1</sup> Le détail de ces mesures a été présenté dans le numéro de mai 2016 du Droit de l'employé.



**Le gouvernement Michel fête ses 2 ans.  
Ce n'est pas un joyeux anniversaire !**

**Joignez-vous à la manifestation du 29 septembre à Bruxelles.  
Des alternatives existent !**

# DOIT-ON SUPPORTER LES « JOBS À LA CON » ?

Témoignages, réactions et analyses se multiplient autour des *bullshit jobs*, faisant de ce nouveau terme un véritable concept. Un débat qui révèle, bien au-delà des anecdotes, des questions fondamentales sur la place du travail dans nos sociétés.

C'est ce qui s'appelle jeter un pavé dans la mare. En 2013, l'universitaire américain David Graeber publie un article sur le phénomène des « *bullshit jobs* », littéralement « jobs à la con », en pleine prolifération. Il constate que toute une série d'emplois consistent aujourd'hui à accomplir des tâches dont on sait qu'elles ne sont pas vraiment utiles. Le secteur des services en serait un parfait fournisseur, avec ses postes de consultance, ressources humaines, télémarketing, support... (lire encadré). Des emplois dont la société pourrait tout aussi bien se passer sans aller plus mal, au contraire. Ce qui conduit Graeber à relever deux paradoxes.

Premièrement, notre société a tendance à dévaloriser les métiers les plus utiles, comme celui de professeur, éboueur ou encore infirmière. À quelques exceptions près (les médecins par exemple), un métier serait ainsi d'autant moins payé qu'il est utile à la société.

Deuxièmement, cette multiplication des emplois « inutiles », créés par le système capitaliste qui rythme notre modèle économique, est contradictoire avec les principes-mêmes de ce capitalisme, qui tend à la rationalisation maximum.

Une position qui n'a pas manqué de faire réagir dans les rangs libéraux. Le journal *The Economist* a ainsi immédiatement rétorqué à Graeber que l'économie mondiale s'est progressivement complexifiée au cours du dernier siècle : les biens produits, la chaîne de fabrication, le système de marketing, de vente et de distribution, mais aussi les moyens de financer tout ce système seraient plus complexes et cette complexité ferait notre richesse, même si elle est « douloureuse à manager ». Une répartie peu convaincante lorsqu'on voit le nombre

de témoignages de personnes qui estiment perdre leur temps au travail.

## IL N'Y A PLUS QUE DES SOTS MÉTIERS

Alors, comment expliquer que notre société, soi-disant à la pointe de l'efficacité économique, produise autant de travail inutile ? D'après Graeber, c'est parce que l'on veut maintenir les gens au travail entre 30 et 40 heures par semaine que l'on crée ces emplois : « *la classe dirigeante a réalisé qu'une population heureuse et productive avec du temps libre était un danger mortel* »<sup>1</sup>. Il s'agirait donc d'une volonté politique des élites de ne pas libérer les gens du travail, quand bien même le taux de chômage est

élevé, quand bien même les machines peuvent remplacer les personnes.

Une explication que d'autres auteurs ont tôt fait d'enrichir ou nuancer... Fabrice Houzé, pour commencer, est convaincu qu'il est réellement possible de moins travailler, puisqu'il suffit de moins dépenser : « *Malgré un triplement de la consommation ces 50 dernières années, le sentiment de bonheur n'a pas progressé significativement dans nos pays. Ceci signifie qu'en moyenne nous dilapignons les deux tiers de notre revenu disponible en bullshit consommation, et donc que les deux tiers d'entre nous, occupés à produire cette consommation, exercent des bullshit jobs !* »<sup>2</sup> L'économiste estime également que les *bullshit jobs* ne

## Comment reconnaître un job à la con ?

Une flopée de tests en ligne promettent de vous dire si vous occupez ou non un *bullshit job*. En réalité, la réponse est à la fois simple et compliquée. Simple, parce que le ressenti est une notion centrale dans la définition du job à la con : un emploi se définit comme un *bullshit job* à partir du moment où celui qui l'occupe a le sentiment de travailler inutilement. Si vous avez l'impression que votre travail ne sert à rien, ou si peu, vous pouvez donc considérer être dans cette situation. Mais cette interprétation rend finalement la réponse compliquée, puisqu'un même emploi peut ainsi être taxé de job à la con par une personne et pas par une autre... Il serait donc périlleux de dresser une liste de métiers inutiles à la société.

D'après Hervé Laroche, la dénonciation actuelle a néanmoins quatre caractéristiques notables : « *elle vise plus les emplois « de*

*bureau* » que les emplois industriels ; elle fustige davantage l'ennui que la pénibilité ; elle décrit un ennui issu de l'absence de sens plus que de la monotonie ; enfin - c'est le plus spectaculaire -, elle englobe les emplois de haut niveau de jeunes diplômés ».<sup>7</sup>

## QUAND L'ENNUI DÉTRUIT

Souvent associé au *bullshit job*, le *bore-out* désigne quant à lui l'ennui insoutenable au travail. Miroir du mieux connu *burn-out* (épuisement au travail), le *bore-out* conduit aux mêmes risques pour la santé de sa victime : dépression, fatigue, perte d'estime de soi, maladies cardio-vasculaires... Pour autant, il n'est pas systématiquement lié aux jobs à la con. Un travail peut très bien être vécu comme vide de sens alors qu'on croule sous les tâches, et un travail très utile peut s'avérer particulièrement ennuyeux.

concernent pas des fonctions en particulier, mais des secteurs entiers de l'économie, en prenant pour exemple les droits télévisuels du football : construction des stades, prises d'images, publicité, production de téléviseurs écrans plats et de canapés... « *Tout ce monde occupé ne serait-il pas plus heureux à jouer au football en vrai, ou tout autre loisir concret ?* », interroge-t-il.

À l'inverse, Béatrice Hibou, politologue française, estime qu'il n'existe pas de boulots à la con en soi, mais que « *les boulots ont, à des degrés divers, une part de tâches à la con* ». <sup>3</sup> Ainsi, une simple discussion avec votre plombier suffirait à vous convaincre qu'il est lui-même contraint de remplir d'innombrables documents, qui n'améliorent en rien sa plomberie. Et, d'après Hibou, ce n'est pas tant la volonté politique des élites que notre propre propension à la procédure qui en serait la cause : « *Nous sommes tous bureaucrates. Parce qu'au nom de la sécurité, du principe de précaution, de la facilité de la vie, on promet cette extension de l'usage de la norme.* »

## CAPRICE D'ENFANT GÂTÉ ?

Les bullshit jobs seraient-ils donc inévitables, et leur remise en cause, une réaction d'enfant gâté ? Le chercheur Hervé Laroche propose d'aller plus loin, en interrogeant notre besoin à mettre du sens là où il n'y en a pas : « *Il est évidemment souhaitable de limiter le nombre des emplois « à la con » [...] Mais pourquoi s'acharner à masquer cette absence de sens derrière des discours qui ne trompent personne (du moins, jamais longtemps) ?* ». <sup>4</sup> Avant de proposer le concept d'emplois « post-its », « *peu adhésifs, à engagement psychologique limité. Une simple affaire de contrat de travail, somme toute, contribution contre rémunération* », certain qu'il y aurait des preneurs, « *prêts à s'en-nuyer sans drame, sans déception* ».

Un point de vue que ne partage pas Anne-Laure Fréant : « *Derrière ces « jobs à la con », il y a un énorme gâchis humain. Du temps, de la valeur, des compétences, des talents, des idées, du potentiel, de l'amour propre, des « enfants intérieurs » ignorés qui se font entendre par tous les moyens (stress, angoisses, mal-être, maladies...).* Tout ce que l'argent ne pourra jamais recréer, racheter ou reconstruire. Des vies. » <sup>5</sup> L'auteure distingue alors les notions d'emploi, de travail et de valeur ajoutée, esti-



mant que « *le problème des jobs à la con, c'est que ce sont des emplois qui n'ont rien à voir avec la notion de travail, ni même de valeur ajoutée. Or, nous les humains, avons certes besoin de manger et de dormir sous un toit, mais aussi et surtout d'être, d'exister, de créer, de vivre. Nous avons besoin d'un but qui a du sens pour guider notre existence.* » On le voit, le phénomène des bullshit jobs dépasse largement les questions de management.

## TRAVAILLER MOINS AU LIEU DE TRAVAILLER POUR RIEN

Le sociologue belge Mateo Alaluf estime lui aussi que l'ère des jobs à la con n'est pas une fatalité : « *Jamais on n'a en effet*

*créé autant d'emplois. Il n'y a jamais eu tant d'actifs, qui au surplus sont scolarisés et instruits, pour financer la protection sociale. Les progrès de la productivité, c'est-à-dire du temps gagné par unité produite, sont toujours considérables. Il n'est donc pas normal que ces progrès, comme l'envisageait J.M. Keynes, ne se traduisent pas par des gains de temps (travailler moins) mais, parce que l'on travaille plus, assurent au contraire la permanence d'un niveau élevé de chômage. En conclusion, l'idée suivant laquelle nous avons fait fausse route en misant sur la quantité des emplois au détriment de leur qualité s'impose de manière indéniable. N'est-il pas temps de se rendre compte qu'il faut travailler moins pour travailler tous ?* » <sup>6</sup>

Si. La CNE en est convaincue, les jobs à la con ne sont qu'une démonstration supplémentaire que nous devons réduire collectivement le temps de travail. D'ailleurs, nous remettons la RTT sur le métier (lire en page 15).

**Julie Coumont**

## Le chiffre

**3/4** des emplois concernent désormais les secteurs du management, de la vente ou des services, propices au phénomène des bullshit jobs, triplant leur proportion en quelques décennies. Les métiers d'ouvriers et d'agriculteurs se sont quant à eux effondrés. L'automatisation des emplois les plus productifs (la machine a remplacé la personne) est évidemment à l'origine de ces bouleversements entre les secteurs primaire et secondaire d'une part, et le secteur tertiaire d'autre part, qui prend aujourd'hui une ampleur impressionnante.

<sup>1</sup> « *On the phenomenon of bullshit jobs* », David Graeber, 2013.

<sup>2</sup> *Faut-il condamner les « jobs à la con ? »*, Fabrice Houzé, 2013.

<sup>3</sup> *Ces tâches « à la con » qui vident nos métiers de leur intérêt*, interview de Béatrice Hibou, 2013.

<sup>4</sup> « *Jobs à la con* : l'ennui, le sens et la grandiloquence, Hervé Laroche, 2016.

<sup>5</sup> *Créer de la valeur au lieu de produire de la richesse : le juste prix de ce qui n'en a pas*, Anne-Laure Fréant, 2016.

<sup>6</sup> *Bullshit Jobs*, entretien de Mateo Alaluf dans *Politique*, 2013.

<sup>7</sup> « *Jobs à la con* : l'ennui, le sens et la grandiloquence, Hervé Laroche pour *Libération*, 3 mai 2016.

# AUX SOURCES DE VOS DROITS

## Lois, décrets et arrêtés

Jeanne souhaite bénéficier d'un crédit-temps. Curieuse, elle cherche la réponse à ses questions dans les textes juridiques. Rapidement, elle est noyée sous une multitude de textes légaux. Lequel consulter pour trouver la réponse ? D'autant que certains se contredisent ! Comme Jeanne, vous êtes sans doute nombreux à vous perdre dans des dédales de normes. Mettons de l'ordre...

### OÙ CHERCHER VOS DROITS ?

Le droit du travail est contenu dans diverses sources. Retenez que les principales sont :

- Les normes internationales et européennes
- La Constitution
- Les lois, ordonnances (à Bruxelles), décrets régionaux (en Flandre et en Wallonie) et les arrêtés
- Les conventions collectives de travail (CCT) interprofessionnelles
- Les CCT sectorielles
- Les CCT d'entreprises
- Les conventions individuelles (contrats)
- Le règlement du travail
- Des normes diverses : conventions verbales, usages, jurisprudence.

### TOUTES LES NORMES NE SE VALENT PAS

L'ordre dans lequel ces normes sont présentées ci-dessus n'est pas anodin. En effet, toutes les normes ne se valent pas. A cet égard, les juristes parlent de « hiérarchie des normes ». Autrement dit, la norme qui apparaît en premier dans notre présentation l'emporte sur les suivantes. Ainsi, la Constitution prime sur la loi qui, elle-même, prime sur les CCT, etc<sup>1</sup>.

Concrètement, une norme de niveau inférieur devra respecter ce que dit la norme supérieure. Traditionnellement, on dit qu'une norme de niveau inférieur ne peut déroger à une norme de niveau supérieur qu'à la condition que son contenu soit plus favorable au travailleur. Ainsi, en cas de licenciement, une convention collective

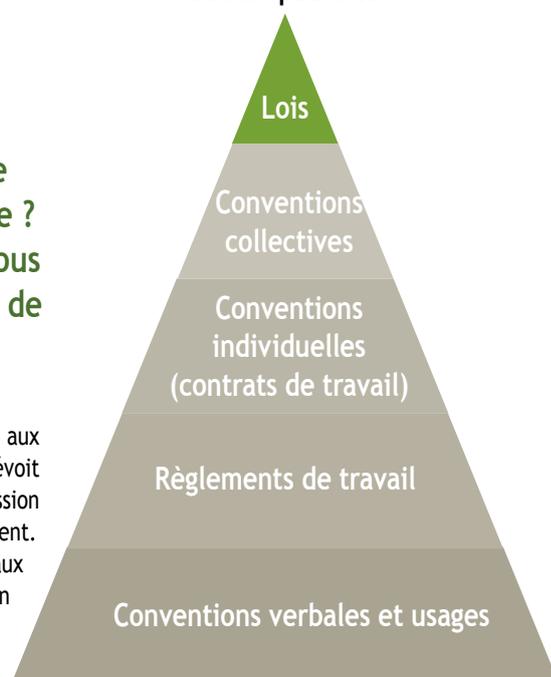
ou individuelle ne pourra déroger aux délais de préavis légaux que si elle prévoit des délais plus courts en cas de démission et/ou plus longs en cas de licenciement. Ces délais étant plus favorables aux travailleurs. En revanche, une convention sectorielle, d'entreprise ou individuelle ne peut durcir les conditions d'accès au crédit-temps posées par la CCT interprofessionnelle régissant la matière.

Ce principe juridique se heurte toutefois à des limites politiques. En effet, à mesure qu'ils limitent les droits des travailleurs, les gouvernements empêchent de prévoir un régime plus favorable dans une norme hiérarchiquement inférieure. Par exemple, en matière de salaire, la norme salariale interdit de conclure des conventions

#### Aux « sources du droit »

Chaque mois, la chronique juridique vous renseigne sur un de vos droits (vacances annuelles, rémunération, etc.). Dans les mois qui suivent, cette chronique prendra un peu de hauteur. Elle vous présentera les sources qui sont à la base de ces droits (loi, conventions collectives de travail, etc.). Rassurez-vous, les informations que vous y trouverez resteront concrètes ! Loin de la théorie pour la théorie, vous découvrirez surtout les effets de certains principes généraux sur votre quotidien au travail.

Normes internationales et européennes



collectives ou individuelles qui dépassent un plafond fixé par le gouvernement (plafond qui, parfois, égale 0 !). Ce qui équivaut concrètement à interdire par une norme hiérarchiquement supérieure une négociation collective qui produirait une norme inférieure plus favorable aux travailleurs. Le recours à cet artifice est malheureusement de plus en plus fréquent.

### INTERDIRE, OBLIGER, PERMETTRE

Schématiquement, une norme peut poursuivre les objectifs suivants :

- **Interdire** : des conventions internationales ainsi que la loi belge interdisent le travail des enfants.
- **Obliger** : la loi oblige à rémunérer le travailleur au temps et conditions convenues.
- **Permettre** : la loi autorise (mais n'impose pas) l'octroi d'avantages extra-salariaux (voiture de société, chèques repas, etc.).

Certaines normes ne poursuivent qu'un seul de ces objectifs (ex. interdire le travail des enfants). D'autres en poursuivent plusieurs. A titre d'exemple, la loi sur les vacances annuelles oblige l'employeur à accorder vingt

jours de congé par an à ses travailleurs. Mais elle permet aussi d'octroyer des jours de congé s'ajoutant à ce minimum légal de vingt jours.

Bref, il existe des normes auxquelles il ne peut être dérogé. Elles sont reconnaissables au vocabulaire utilisé. Retenez que l'utilisation des verbes « devoir », « falloir » (pour une obligation) ou « ne pas pouvoir » (pour une interdiction) sont le signe d'une norme à laquelle on ne peut déroger. A l'inverse, les termes « excepté », « à l'exception de » ou encore « pouvoir » indiquent que des dérogations sont permises.

Les normes internationales et européennes  
Les normes internationales, européennes et la Constitution contiennent une série de règles organisant les droits des travailleurs. Ces règles sont très générales et fixent le cadre dans lequel viendront s'inscrire les normes hiérarchiquement inférieures. A titre d'exemple, la Constitution évoque la liberté de choisir son travail ainsi qu'une série d'autres droits (conditions de travail et rémunération équitables, droit à la négociation collective, etc.). Elle laisse le soin à la loi de régler ces questions en détail.

## LES LOIS

La majorité de notre droit du travail est régi par la loi. C'est le cas notamment de tout ce qui a trait aux contrats de travail, aux modalités d'exécution du travail (la durée du travail, par exemple) ou encore de l'organisation des commissions paritaires et des CCT qu'elles adoptent.

Le système social belge se caractérise par un fort pouvoir de négociation des

interlocuteurs sociaux. Il n'est donc pas rare que la loi prévoit des planchers ou plafonds à respecter (par exemple, en matière de temps de travail) et renvoie aux CCT interprofessionnelles et sectorielles pour les mesures plus détaillées.

## LES ORDONNANCES ET DÉCRETS

Les entités fédérées (les Régions, principalement) ont récemment acquis un nombre croissant de compétences, y compris dans le domaine du travail et des droits sociaux (outplacement, congé-éducation payé, contrôle des demandeurs d'emploi, etc.). Il faut ainsi de plus en plus tenir compte de leurs ordonnances (à Bruxelles) et décrets (en Wallonie et en Flandre).

Retenez que les ordonnances et décrets sont placés au même degré hiérarchique que la loi. Autrement dit, quand une compétence est régionalisée, les normes régionales remplacent les règles fédérales en la matière. Toutefois, la complexité institutionnelle de la Belgique mène souvent à un partage des compétences entre l'Etat fédéral et les Régions. En matière de chômage, par exemple, l'Etat fédéral fixe le cadre (obligation de contrôles, dispenses, types de sanctions), tandis que les Régions fixent les modalités d'exécution des contrôles.

Le mois prochain : les Conventions collectives de travail

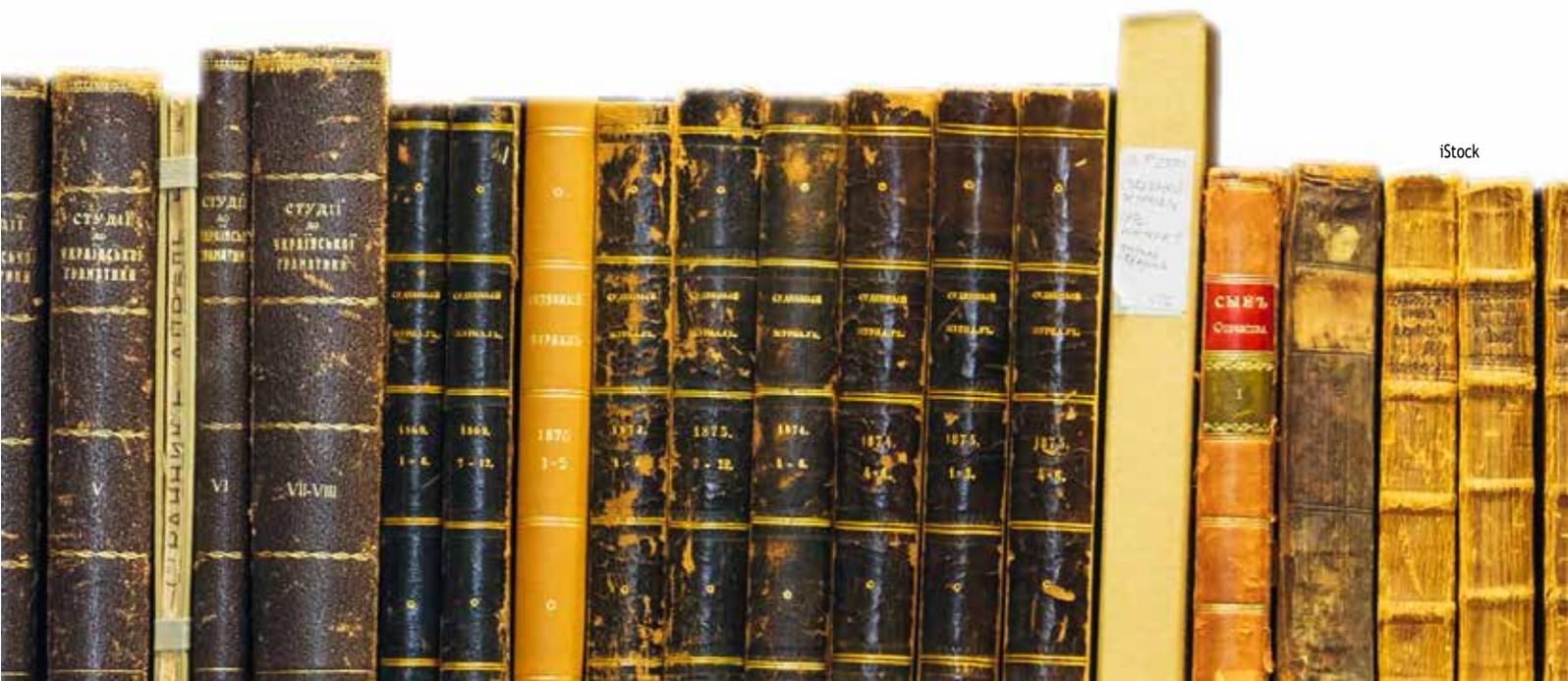
## LES ARRÊTÉS

Les lois, ordonnances et décrets ne contiennent généralement pas tous les éléments permettant leur exécution par les autorités compétentes. Ainsi, des arrêtés du gouvernement dans son ensemble (arrêtés royaux au fédéral ou du gouvernement en Région) ou d'un ministre en particulier (arrêtés ministériels, tant au fédéral qu'en Région) contiennent des précisions permettant d'exécuter la loi (critères ou conditions précises, définitions, etc.).

Les arrêtés émanent des seuls ministres ou gouvernements. Ils nécessitent donc le seul accord d'une poignée de ministres et ne sont pas le fruit d'un débat au Parlement. Ils sont, dès lors, moins démocratiques et il est bien plus simple d'en modifier les termes. Ils n'en demeurent pas moins une source importante de droits et obligations. A titre d'exemple, les arrêtés royaux sur le chômage, le crédit-temps ou la prépension fixent un cadre très strict à ces régimes. Citons aussi une série d'arrêtés royaux qui aménagent des exceptions au temps de travail légalement défini (pour autoriser le travail du dimanche, dans certains secteurs, par exemple).

Michaël Maira

*1 La hiérarchie présentée ci-dessus est fiable, mais simplifiée. En effet, il existe encore des niveaux intermédiaires non-présentés. Tel est surtout le cas pour les CCT où une distinction est opérée entre les CCT rendues obligatoires par arrêté royal (la majorité) et celles qui ne le sont pas. Pour plus de détails, nous renvoyons à notre future chronique sur la question ainsi qu'à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.*



# LE PACTE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION EN WALLONIE

Annoncé en 2015, le Pacte pour l'emploi et la formation en Wallonie est aujourd'hui une réalité. Au menu : réforme d'une série d'anciennes politiques régionales de l'emploi et intégration des compétences héritées de la sixième réforme de l'Etat.

Le tout, concocté en étroite association avec les interlocuteurs sociaux wallons.

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

En mars 2015, le gouvernement wallon annonçait sa volonté de conclure un Pacte pour l'emploi et la formation en Région wallonne. Ce Pacte a deux origines. Premièrement, les politiques wallonnes en matière d'emploi s'étaient complexifiées au fil du temps. Rares étaient ceux qui s'y retrouvaient parmi les nombreux mécanismes existants. Deuxièmement, la sixième réforme de l'Etat a transféré à la Wallonie une série de nouvelles compétences en matière d'emploi. En plus de remettre de l'ordre dans l'existant, il fallait donc réfléchir à la manière d'intégrer ces nouvelles compétences.

## UNE MÉTHODE À SALUER

Durant un peu plus d'un an, les interlocuteurs sociaux wallons (patrons et syndicats) ont donc élaboré le Pacte pour l'emploi et la formation. On peut regretter qu'ils aient dû respecter certaines balises fixées par le gouvernement, plutôt que de partir d'une page blanche. En effet, le cadre imposé empêchait une certaine créativité (pas question de parler de réduction collective du temps de travail, par exemple). Il n'empêche que les interlocuteurs sociaux ont bénéficié d'une assez large marge de manœuvre. Ce qui est à saluer, en ces temps où les gouvernements ont pris l'habitude de les contourner plutôt que de les associer à leurs réflexions.

## SIX THÈMES

Le Pacte concerne six pans importants des politiques wallonnes de l'emploi et de la formation : la réforme des aides à l'emploi, la création du contrat d'insertion, l'augmentation des places de stage et la formation en alternance, les incitants financiers à la for-

mation continue des travailleurs, le renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie et enfin, l'amélioration du dialogue social en Wallonie.

À l'heure actuelle, le Pacte liste des engagements dans ces six domaines. Dans les mois qui viennent, le gouvernement élaborera les textes qui les mettent en œuvre. Toujours en collaboration avec les interlocuteurs sociaux, qui pourront donner leur avis sur les projets gouvernementaux.

## DES ENGAGEMENTS À TENIR

Le Pacte répond à des besoins existants : clarifier certaines politiques devenues trop complexes avec le temps était nécessaire. Tout comme l'intégration de compétences héritées de la sixième réforme de l'Etat. La méthode privilégiée est à saluer. Nous n'avons pas eu une totale liberté et avons dû faire des compromis. Mais, nous avons pu faire valoir les intérêts des travailleurs. En espérant que cet esprit de concertation perdure. Tant pour élaborer les textes mettant en œuvre les engagements du Pacte que lorsque la Wallonie mettra en œuvre d'autres politiques.

Quelques interrogations subsistent, à côté de ces points positifs. D'abord, le Pacte n'est qu'un catalogue d'intentions et certains engagements sont formulés de manière vague ou sont sujets à interprétation. Nous serons attentifs à ce que les engagements ne restent pas lettre morte et ne soient pas revus (notamment pour raisons budgétaires). Ensuite, nous veillerons à éviter certains effets pervers potentiels. À titre d'exemple, nous veillerons à ce que les aides à l'emploi et à la formation ne servent pas à garantir une main-d'œuvre bon marché dont l'em-

ployeur se débarrasserait, à la fin de la période d'aide ou de formation. Enfin, nous ferons tout ce que nous pouvons pour contrer les dérives potentielles de certains pans du Pacte dont nous n'étions pas demandeurs (voir notamment ce que nous évoquons ci-contre au sujet du contrat d'insertion).

## QU'EN PENSER ?

Passons en revue les engagements pour chaque thème, et voyons comment les apprécier.

### LES AIDES À L'EMPLOI

Représentants des travailleurs et des employeurs ont refondu les dizaines de dispositifs existants en quelques mécanismes d'aides plus clairs et mieux ciblés<sup>1</sup>.

### LE CONTRAT D'INSERTION

Le gouvernement s'était engagé à proposer un emploi aux jeunes demandeurs d'emploi inoccupés depuis 18 mois. En respectant ces balises, les interlocuteurs sociaux ont dû concrétiser cet engagement. Concrètement, les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans, inoccupés depuis 18 mois, pourront se voir proposer un contrat d'un an dans les secteurs privé, public ou associatif. La Région fournira une aide de 700 euros par mois. L'employeur ajoutera la part de rémunération nécessaire pour que le jeune soit rétribué aux conditions du secteur.

La création de ce contrat d'insertion constitue sans doute le point le plus faible du compromis général obtenu dans le cadre du Pacte. Autour de la table, les syndicats ont donc tenté de réduire les risques de



ce contrat imposé par le gouvernement. Toutefois, certains dangers demeurent. Le contrat risque, en effet, de créer des effets d'aubaine pour les employeurs. Ces derniers disposeront d'une main d'œuvre bon marché dont ils pourront se débarrasser sans frais au terme d'une année. Et ce, sans qu'aucune obligation de formation ne leur soit imposée pendant la durée du contrat ! Enfin, nous avons plaidé pour que le dispositif reste limité aux emplois dans les secteurs public et associatif, afin qu'ils répondent au moins à une série de besoins sociaux et renforcent des secteurs poursuivant l'intérêt général. Nous n'avons malheureusement pas été suivis sur ce point.

### AUGMENTER LES PLACES DE STAGE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE

Les interlocuteurs sociaux ont pris une série d'engagements facilitant les expériences de terrain, qui permettent l'apprentissage d'un métier. Par exemple, le Pacte vise à faciliter l'accès à l'apprentissage en alternance pour les demandeurs d'emploi qui décident de se reconvertir ou d'approfondir leurs connaissances. Il entend aussi améliorer l'encadrement des apprenants dans l'entreprise ou encore augmenter les possibilités de stage en entreprise.

Cette partie du Pacte contient de nombreux engagements. Nous serons attentifs et vérifierons, sur le terrain, si les employeurs respectent leurs engagements en la matière.

### INCITANTS FINANCIERS À LA FORMATION CONTINUE DES TRAVAILLEURS

Les interlocuteurs sociaux ont articulé les anciennes compétences régionales en matière de formation, avec les nouvelles héritées de la réforme de l'Etat. A l'avenir, les mécanismes seront différents selon que la formation est suivie à l'initiative de l'employeur ou du travailleur. Nous n'entrons pas dans les détails techniques. Retenez simplement que, malgré certaines menaces, les droits existants ont été maintenus et que la Région planchera sur une manière de mieux valoriser les acquis de ces formations.

A nouveau, ici, les termes du Pacte sont très généraux et il nous faut attendre les textes de mise en œuvre (et les budgets !) pour juger la réforme comme il se doit. Malgré certaines menaces, les syndicats ont pu défendre le maintien des dispositifs de formation générale existants. Ainsi, les travailleurs continuent à avoir droit à des formations qui ne sont pas en lien direct avec leur emploi, mais participent au développement de compétences plus larges (esprit critique, questions de société, etc.).

### RENFORCER L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Le Pacte pour l'emploi et la formation vise à outiller certaines institutions existantes (les Cités des métiers, notamment) pour faciliter

la (ré-)orientation tout au long de la vie. Il indique aussi améliorer l'identification des secteurs et métiers générant les métiers de demain. Enfin, il entend faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à des opportunités de (ré-)orientation (via le développement de formations aux métiers dits « d'avenir »). A nouveau, nous jugerons le succès du Pacte en la matière, à la lumière de la réalisation de ces engagements sur le terrain.

### AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL EN WALLONIE

Enfin, le Pacte vise à améliorer le fonctionnement des outils permettant la concertation entre interlocuteurs sociaux wallons. Il assigne un rôle plus précis au Conseil économique et social de Wallonie, qui regroupe les représentants des travailleurs et employeurs wallons. Il lui permet aussi de solliciter des organismes (Institut wallon de la statistique, Forem, etc.) qui lui fourniront des données pour alimenter ses travaux.

Michaël Maira

<sup>1</sup> Pour de plus amples détails et notre évaluation de la réforme des aides à l'emploi, voir l'article qui y est consacré dans *Le droit de l'Employé* de mars 2016.

# Brexit

## L'EUROPE DOIT ÉVITER L'EFFET DOMINO

Le 23 juin dernier, une majorité de la population britannique s'est exprimée en faveur d'une sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (UE). Sans une profonde remise en question des dirigeants européens, cet événement pourrait marquer le début de la fin du projet européen.

Le référendum britannique constitue un événement très important. Pour la première fois de son histoire, il est question, non plus d'élargissement, mais d'un rétrécissement de l'UE. Le Brexit concerne bien plus que la sortie d'un des membres les plus importants et les moins contrôlables de l'UE ; il met en question l'existence du projet européen lui-même. En effet, dans plusieurs pays (France, Pays-Bas, Autriche, Italie...), des politiciens - souvent issus de partis eurosceptiques ou d'extrême-droite - s'engouffrent dans la brèche et réclament à leur tour l'organisation de référendum d'appartenance à l'UE. Une dynamique est enclenchée, qui pourrait provoquer à terme

l'implosion du projet européen. La responsabilité qui pèse sur les décideurs politiques est donc énorme. Ils doivent d'urgence tirer les bonnes leçons du Brexit et relancer le projet européen, sous peine de voir encore plus de pays et de citoyens se détourner de celui-ci.

### LES DÉCIDEURS EUROPÉENS VOIENT L'ARBRE

Les débats européens sur le Brexit tendent à le réduire à un problème strictement britannique. Sont tenus responsables : les électeurs qui ont voté pour quitter l'UE ; David Cameron qui a eu l'idée irresponsable d'organiser ce référendum pour des raisons de stratégie politique ; les politiciens eurosceptiques, comme Boris Johnson ou Nigel Farage, qui ont fait campagne en alignant les mensonges, en tenant des discours sur l'immigration proches de ceux de l'extrême-droite. Au Parlement européen, on a surtout eu affaire à des discussions de marchands de tapis. Certaines personnalités comme le président du groupe libéral au Parlement européen, notre compatriote Guy Verhofstadt, ou le président de la Commission Jean-Claude Juncker, ont préféré polémique avec Nigel Farage et Marine Le Pen plutôt que d'entamer une réflexion profonde sur les causes du Brexit. La résolution du Parlement européen du 28 juin se contente ainsi du petit bout de la lorgnette : la question principale est celle de savoir quand le Royaume-Uni activera l'article 50 du Traité sur l'Union européenne (TUE), qui officialisera sa décision de partir.

### QU'ILS REGARDENT PLUTÔT LA FORÊT

Il est bien plus facile de pointer du doigt les Britanniques que de s'interroger sur la responsabilité de l'Union européenne. L'Union européenne serait pourtant bien inspirée de s'interroger sur ceci : c'est dans les régions pauvres de l'Angleterre que se sont recrutés les bataillons de partisans du Brexit ; des régions qui sont des déserts industriels et dans lesquelles les gens se sentent largués par le monde politique. Ces gens accusent les élites européennes de ne pas être démocratiques, de promouvoir un système qui accroît les inégalités et détruit leurs conditions de vie. Les élites « de Bruxelles » constituent les boucs émissaires de ces évolutions. L'accusation est forcément injuste : les politiques de casse sociale ne viennent pas seulement de la Commission européenne ; elles viennent aussi et surtout des gouvernements britanniques, ceux de Margaret

Thatcher et de David Cameron notamment. Mais là n'est pas l'essentiel : à travers le Brexit, ces populations expriment un désir de démocratie et de progrès social. Elles expriment aussi la conviction que l'Europe telle qu'elle est

aujourd'hui fait obstacle à la réalisation de ce désir. Plutôt que de leur faire la leçon, les élites européennes doivent écouter ces populations. Et opter pour un projet européen qui mette le citoyen au centre, plutôt que l'éternelle « compétitivité de l'économie ».

Etienne Lebeau



# UN AUTRE MONDE EST NÉCESSAIRE. ENSEMBLE, IL DEVIENT POSSIBLE !

C'était la raison d'être du 12ème Forum social mondial organisé à Montréal.  
C'est aussi la raison pour laquelle la CNE était, une fois encore, présente.

Chaque année, depuis 1971, se tient à Davos le Forum économique mondial. Des dirigeants d'entreprises et des chefs d'Etats et de gouvernements (principalement des Etats-Unis et de l'Union européenne) s'y retrouvent, pour « améliorer le fonctionnement économique au niveau mondial ». Comprenez : augmenter la rentabilité des investissements. Pas de place ni pour les pays en développement, ni pour les associations citoyennes, environnementalistes, les ONG ou les syndicats. Pas non plus de vision sociale des problèmes de la planète et des solutions à mettre en œuvre.

## IL Y A FORUM... ET FORUM

C'est donc en opposition à la gestion économique de la planète par quelques-uns que le Forum social mondial a été lancé en 2001. C'est le rassemblement de dizaines de milliers d'altermondialistes qui débattent, sans tabous, pendant 5 jours, pour imaginer un monde plus juste, plus égalitaire, plus écologique, plus démocratique, plus humain.

## Montréal, le paradoxe du FSM

C'est la première fois qu'un Forum social mondial est organisé dans un pays riche et fortement industrialisé, le Canada, à deux pas du pays le plus capitaliste du monde, les États-Unis d'Amérique, symbole du néolibéralisme dénoncé par le Forum. Un choix mesuré par les organisateurs mais avec des conséquences sur le nombre de participants (35.000 au lieu des 60.000 habituels) et leur origine (très peu des pays du Sud, hormis l'Amérique Latine). Le Canada a en effet refusé 60% des demandes de visa. C'est évidemment interpellant et difficilement acceptable.

Le forum est une espèce de « grand marché », où chacun peut proposer des thèmes de débat et trouver quelque chose qui l'intéresse parmi les tables rondes, les conférences et les ateliers de discussion organisés. L'objectif est de partager sa réalité, débattre, amener des idées nouvelles et des pistes d'actions qui permettront de changer positivement les choses.

## TROIS ACCENTS CNE

Parmi 1200 activités organisées, la CNE s'est focalisée sur 3 thèmes. Tout d'abord, les femmes : une fois de plus nous avons pu constater que le quotidien des femmes était difficile, et que partout elles doivent se battre pour faire valoir leurs droits. La CNE a mis l'accent sur l'importance des femmes dans le combat syndical.

Ensuite, la commercialisation de la santé : le manque d'accessibilité aux soins qui en découle est un problème qui prend de l'ampleur, partout dans le monde. Les services publics sont de plus en plus malmenés, la privatisation avance à grands pas. La CNE et la CSC Services Publics ont été à l'initiative d'une « Déclaration des mouvements sociaux sur la marchandisation et l'accès aux services publics et la lutte contre l'austérité »<sup>1</sup> qui reprend des engagements et quelques dates pour des actions précises.

Enfin, les traités de libre échange ont été au centre de beaucoup de débats. Ils font des dégâts partout. Certains pays y ont déjà goûté (ALENA signé en 1994 entre le Canada, le Mexique et les Etats-Unis, l'Accord d'Association signé en 1995 entre la Tunisie et l'Union européenne...) et nous ont fait part des conséquences désastreuses que ces traités ont eu sur la population.

Les « nouveaux » traités (TTIP, CETA, TISA) sont encore plus inquiétants. Une dyna-

mique de lutte contre ces traités existe déjà de part et d'autre de l'Atlantique. Le Forum a permis de créer des réseaux pour échanger des informations, renforcer les mobilisations et faire converger ces luttes dans un plan d'action coordonné.

## ET MAINTENANT?

Des échanges riches que nous a offerts le Forum, nous sommes ressortis encore plus convaincus de la justesse et de la nécessité de nos combats, de nos actions.

Plus que jamais nous devons, en tant que syndicat structuré et professionnalisé, créer des plateformes avec les associations, les ONG, les citoyens, les agriculteurs, les bénéficiaires... pour changer l'ordre des choses établi.

Dans l'une de ses conférences au Forum, Riccardo Petrella nous a lancé le défi de 3 audaces mondiales : mettre hors-la-loi ce système financier qui est criminel et ne produit pas de richesse réelle pour les gens, éliminer la pauvreté qui n'est pas un phénomène naturel et arrêter les guerres. Notre combat syndical quotidien doit s'inscrire dans ce genre de projet audacieux!

Marie-Agnès Gilot

<sup>1</sup> A lire sur notre site [www.lacne.be](http://www.lacne.be).

# LA CNE ET LA CSC,

## SERVICE COMPRIS

Info services

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 leurs affiliés. Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : en septembre, découvrez la « ligne zéro ».

Le premier service rendu est l'information, principalement via le Droit de l'employé que vous tenez en main mais aussi via notre site internet [www.lacne.be](http://www.lacne.be), la newsletter (inscription via [www.lacne.be](http://www.lacne.be) > Médias), les brochures et dépliants...

Au-delà de cette information collective, de nombreuses questions se posent tous les jours dans votre vie de travailleur, avec ou sans emploi. Votre premier interlocuteur, si vous travaillez dans une entreprise avec représentation syndicale sera bien évidemment votre équipe syndicale CNE, qui pourra s'appuyer sur l'aide d'un secrétaire permanente ou d'un secrétaire permanent. Pour tous les autres travailleurs, dans des entreprises sans représentation syndicale ou qui ne travaillent pas en entreprise, la CNE tente de répondre à ces questions par plusieurs canaux, que l'on surnomme « la ligne zéro ».

Vous pouvez ainsi poser vos questions de type social ou juridique par voie électronique, par courrier, par téléphone ou en vous rendant dans le secrétariat régional de votre choix.

L'ensemble des questions transmises par la voie électronique, qu'elles soient posées par mail ou via le site de la CNE, sont centralisées par le service Info CNE. Ce service tente de répondre le plus rapidement possible aux sollicitations, soit en donnant l'information demandée, soit en transférant aux services compétents en la matière. Ce service est accessible via l'adresse [cne.info@acv-csc.be](mailto:cne.info@acv-csc.be). Si vous ne souhaitez pas utiliser la voie électronique, vous pouvez contacter votre secrétariat régional CNE, par téléphone ou en vous rendant sur place.

### Secrétariat CNE de Bruxelles

Rue Pléтинckx, 19 • 1000 Bruxelles  
02 557 86 10 • Fax 02 557 86 39  
Ouvert du lundi au mercredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h00, le jeudi de 8h45 à 12h30 et de 13h30 à 16h45, et le vendredi de 8h45 à 12h30

### Secrétariat CNE du Brabant wallon

Rue des Canonnières, 14 • 1400 Nivelles  
067 88 46 90 • Fax 067 88 46 99

### Secrétariat CNE d'Arlon

Rue Pietro Ferrero, 1 • 6700 Arlon  
063 24 20 55 • Fax 063 24 20 57  
Ouvert du lundi au vendredi : de 9h à 12h et les mardi et jeudi : de 13h à 16h

### Secrétariat CNE de Namur

Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge  
081 25 90 70 • Fax 081 25 90 32  
Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h30 (mercredi jusque 16h)

### Secrétariat CNE de Charleroi

Rue Prunier, 5 • 6000 Charleroi

071 23 08 78 • Fax 071 23 08 79

Ouvert lundi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h, mardi et jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30, mercredi et vendredi de 8h30 à 12h

### Secrétariat CNE de Mons

Rue Cl. de Bettignies, 10-12 • 7000 Mons  
065 37 26 13 • Fax 065 37 26 12  
Ouvert le lundi, le mardi et le jeudi de 8h30 à 12h et de 13h à 16h30, le mercredi et le vendredi de 8h30 à 12h. Permanence téléphonique : lundi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h. Mardi de 8h30 à 12h et de 13h à 16h30

### Secrétariat CNE du Hainaut Occidental

Av. des Etats-Unis, 10 - bte 5 • 7500 Tournai  
069 88 07 49 • Fax 069 88 07 92  
Lundi, mardi, jeudi, de 9h à 12h et de 13h à 17h, mercredi et vendredi de 9h à 12h

### Secrétariat CNE de La Louvière

Place Maugrétout, 17 • 7100 La Louvière  
065 37 28 22 • Fax 065 37 28 23  
Permanence du lundi, mardi et jeudi de

8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30; mercredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 15h30 de vendredi de 8h30 à 12h

### Secrétariat CNE de Liège

Boulevard Saucy, 10 • 4020 Liège  
04 340 74 90 • Fax 04 340 74 99  
Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h, mercredi de 13h à 16h

### Secrétariat CNE de Verviers

Pont Léopold, 4/6 • 4800 Verviers  
087 85 99 96 • Fax 087 85 99 94  
Lundi, mardi de 9h à 12h et de 13h à 17h; jeudi de 9h à 12h et de 13h à 16h; mercredi et vendredi de 9h à 13h30

### Secrétariat CNE d'Eupen

Rue d'Aix-la-Chapelle, 89 • 4700 Eupen  
087 85 99 26 • Fax 087 85 99 44  
Lundi à vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h; mercredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h. Fermé le vendredi (uniquement permanence téléphonique de 9h à 12h)



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	<b>Ont participé à ce numéro</b>	Julie Coumont	Marie-Agnès Gilot	Etienne Lebeau
	Centrale Nationale des employés		Michaël Maira	Yves Martens	Sébastien Robeet
	@CNEGNC	<b>Graphisme et mise en page :</b>	Linda Léonard		
		<b>Couverture :</b>	Serge Dehaes		

Contrairement au discours dominant, ce n'est pas parce que nous vivons plus longtemps que nous devons travailler plus longtemps. C'est justement parce que nous travaillons moins que nous vivons plus longtemps.

Reculer l'âge de la pension ou même le maintenir si haut est aberrant tant que nous sommes confrontés à un chômage de masse. Mais c'est donc probablement aussi confondre causes et conséquences. En effet, c'est par la diminution de l'intensité du travail et la RTT que nous vivons plus âgés. Jusque dans les années 80, la durée du travail n'a cessé de diminuer, sur la journée, sur la semaine, sur l'année et même sur la vie. Résultat : notre espérance de vie et notre santé se sont nettement améliorées.

La situation n'est pas idéale pour autant : certaines personnes s'épuisent littéralement au travail aujourd'hui encore. Il nous reste donc de belles marges de progression à conquérir. D'autant plus que notre productivité n'a pas cessé de s'améliorer : il nous faut aujourd'hui, pour produire une tonne de blé, 30 fois moins de temps qu'il y a deux générations. Pour fabriquer une voiture, un bâtiment, pour envoyer une lettre, il faut de 4 à 10 fois moins de temps qu'il y a 40 ans. C'est ce qu'on appelle la croissance de la productivité et c'est une très bonne nouvelle. Il n'y a donc pas de raison que le mouvement de la réduction collective du temps de travail s'arrête ! C'est en effet la meilleure recette pour partager au mieux les fruits de cette croissance de productivité.

En réduisant la vie au travail, la vie tout court pourra s'améliorer. Cela pourrait se traduire par un allongement supplémentaire de la durée de vie mais, surtout, par une amélioration de la santé et de la qualité de la vie après le travail...

## 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 vivre plus



# La retraite à 80 ans ? Pas question !



SI CE WEEK-END VOUS POSEZ VOS PIEDS SUR LE SABLE, C'EST PARCE QUE D'AUTRES ONT BOURGÉ LES LEURS.



À les voir en pleine forme sur les plages, sur les sentiers de grande randonnée, ou simplement sur les terrasses ensoleillées, qui pourrait croire qu'elles ont 80 ans ? Elles ont fait, j'espère, votre bonheur cet été ! Elles n'étaient pas bien grosses, pourtant, en juin 1936, quand elles sont nées après un accouchement douloureux : tout juste 6 petites journées de vacances annuelles, obtenues après de longues grèves nationales. Six jours par an de « congés payés » qui font fulminer patrons et libéraux de l'époque: « *Si on com-*

*mence à payer des gens pour qu'ils se reposent, comment les fera-t-on retravailler ensuite ?* »

Qui pouvait à l'époque imaginer que cette avancée changerait le siècle ? Surtout quelques années après, quand la guerre plongeait l'Europe dans la nuit la plus noire, qui pouvait croire que cette victoire inaugurerait une longue période de progrès social ?

## « À CHAQUE SITUATION, LA PIRE DES SOLUTIONS »

Alors que menace de s'étendre sur l'Europe une autre sorte de nuit, faite d'austérité aveugle, d'inégalités absurdes, de frontières fermées et de racisme officiel (une nuit qu'il est encore temps d'espérer moins longue et moins violente...), cultivons nos souvenirs de vacances, et savourons l'énergie et la douceur de vivre que nous en avons ramené. Mais célébrons aussi le courage et l'espérance confiante de nos aïeux de 1936, qui ont voulu que chaque travailleur ait droit à des vacances, à des week-end, à un repos régulier... Surtout que cette évidence, certains voudraient l'envoyer à la retraite. Ainsi le ministre Peeters, qui, contre l'avis d'absolument tout le monde, veut mettre fin à la limite des 38 heures par semaine. Et nous faire travailler plus (jusqu'à 45 heures par semaine), pendant que des milliers de jeunes qui ont fini l'école cet été vont se lancer dans la recherche souvent désespérante d'un premier (vrai) emploi. Il semblerait d'ailleurs que ce gouvernement, où seule la servilité du MR dépasse l'arrogance de la N-VA, se soit spécialisé dans la recherche de la pire solution à toute situation. On pourrait partager le travail, passer à la semaine de 4 jours, améliorer le crédit-temps et les fins de carrière, travailler moins et travailler tous ? Michel-De Wever répond : 45 heures/semaine, les vieux au turbin, les jeunes

dans le pétrin. On pourrait investir dans l'écologie, les transports en commun, l'agro-écologie... Michel-De Wever jette des centaines de millions (à nous ...) dans le trou sans fond de nos centrales nucléaires rafistolées et dangereuses. On pourrait développer les services de soin pour les seniors et les tout-petits, créer des jobs utiles et vivre mieux ? Michel-De Wever détruit 10.000 emplois dans le Non Marchand, et finance à tour de bras les multinationales qui ne payaient déjà pas d'impôts. On pourrait mettre des limites au pouvoir de ces multinationales, et rendre un peu de souveraineté aux citoyens ? Michel-De Wever, jusqu'à l'absurde, pousse à la ratification à tout prix du TTIP et du CETA, ces traités qui feront de Coca-Cola et de Monsanto nos vrais législateurs.

## LE MATCH N'EST PAS FINI...

Sur ce dernier point, il se pourrait pourtant que nous remportions dans les prochaines semaines une victoire importante. Sous notre pression, le Parlement wallon a annoncé il y a trois mois qu'il s'opposerait au CETA. Certains se sont moqués, alors, de la « petite Wallonie » qui prétendait s'opposer à la conquête du monde par les multinationales. Or ce samedi 30 août, c'est rien moins que le ministre allemand de l'économie (pourtant pro-TTIP depuis des années) qui annonçait que, pour lui, ce projet de traité était sans issue (tous les détails du dossier dans le prochain numéro). C'est pour cela, parce que nous n'avons pas encore perdu cette bataille décisive, que nous mettons toutes nos forces dans la manifestation nationale anti-TTIP et anti-CETA. Avec les mouvements d'étudiants, de jeunes, de consommateurs, avec Greenpeace et la Ligue des Familles et mille associations, la CNE (et tous les syndicats belges) vous invite à venir dire un « non » définitif au CETA et au TTIP ce mardi 20 septembre en fin d'après-midi.<sup>1</sup>

Et notre lutte pour défendre un avenir meilleur continue le jeudi 29. Ce jour-là, vous êtes toutes et tous invités à manifester contre le projet Peeters et contre l'austérité. A clamer que 80 ans de congés payés et de RTT, ce n'est qu'un début, mais que deux ans de gouvernement Michel-De Wever, ça suffit. Et amplement !

Felipe Van Keirsbilck  
secrétaire général

<sup>1</sup> Tout savoir sur CETA - TTIP ? [www.stopTTIP.be](http://www.stopTTIP.be)