

Non Marchand :
le socioculturel
fait son festival



Avantages
de toute nature
non liés
à la mobilité

La « maîtrise de
la Mondialisation »
selon la Commission
européenne

LE DROIT de L'EMPLOYÉ

Job étudiant



Job d'été ou job d'année ?

www.lacne.be

Septembre 2017 n° 7 - P000612

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

CNE

L'avenir à
son syndicat

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Etudiant : job d'été, job toute l'année?

L'été touche à sa fin... Les étudiants vont retourner sur les bancs de l'école. Enfin, pas tout à fait. De plus en plus d'étudiants vont combiner école et travail pendant l'année scolaire.

6 Actualité - Le cdH débranche la prise : chronique d'une stratégie politicienne

Juste avant les vacances d'été, le cdH, par la bouche de son président, retirait la prise du gouvernement wallon. Le parti socialiste, son partenaire de majorité, serait devenu infréquentable car trop impliqué dans les scandales (Publifin, Samu-social) qui secouent le monde politique depuis des mois.

7 Infographie économique - La « journée de libération fiscale » : un concept inutile et peu rigoureux

Cet été, nous avons eu droit à plusieurs choses : un mauvais accord de gouvernement (on y reviendra prochainement), du soleil (jamais assez) et à un concept compliqué qui ne sert à rien, à savoir le « jour de libération fiscale ».

8 Chronique juridique - Avantages de toute nature (I) : avantages non liés à la mobilité

En écho à notre publication « Un salaire juste ou juste un salaire ? », la chronique juridique détaille vos droits lorsque vous bénéficiez de diverses formes de rémunération. Ce mois-ci : les avantages en nature non liés à la mobilité.

10 Ça se joue en Europe - La « maîtrise de la mondialisation » selon la Commission européenne

La Commission européenne a sorti récemment un document de réflexion « sur la maîtrise de la mondialisation ». De quoi parle-t-on ? Et que peut-on attendre de la réflexion de la Commission ?

11 Universités - CNE/ Université-Recherche : un accord et une fusion

Dans le secteur des universités, une fusion importante (UCL - Université Saint-Louis Bruxelles) a été votée en mai dernier. Entre-temps, un protocole d'accord a été conclu dans le domaine de l'enseignement supérieur.

12 Non Marchand - Vous avez dit « accords Non Marchands » ?

Depuis des mois, le secteur Non Marchand est mobilisé pour la conclusion d'accords Non Marchands pluriannuels. Il s'agit d'accords sociaux négociés avec les pouvoirs publics, en présence des fédérations patronales.

13 Non Marchand - Le socioculturel fait son festival

La CNE lance une campagne pour le personnel du secteur socioculturel. Qu'il s'agisse des travailleurs des ONG, de l'éducation permanente, des centres culturels, de la jeunesse, des TV locales, du secteur sportif, de l'insertion... tous partagent une série de constats.

14 Info Services

Chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Ce mois-ci : la demande d'un congé dans le cadre de l'assistance médicale.

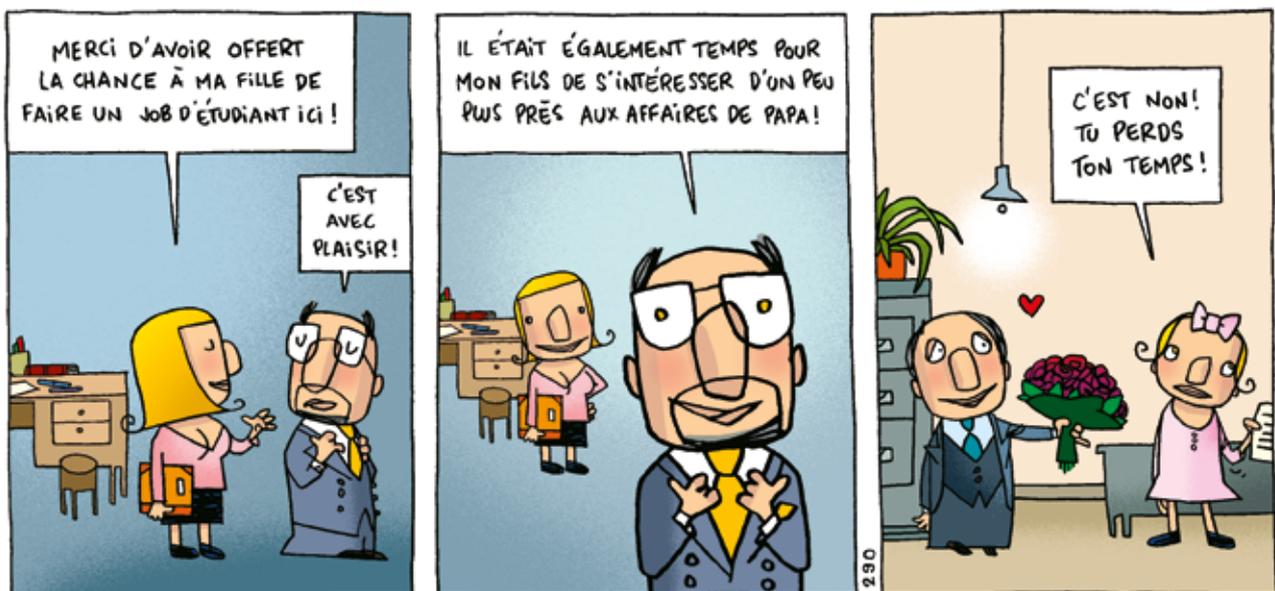
15 Un salaire juste ou juste salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères. Ce mois, nous verrons que le salaire doit être payé en argent disponible.

16 Edito - Assassinée en service syndical

Un homme entre dans un centre de services, attend son tour, se présente au guichet où on l'appelle, sort un revolver et abat la jeune femme qui allait le servir, puis s'enfuit. Ce n'est pas dans un polar sur la plage que vous avez lu cela, mais dans les journaux la semaine passée.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE



Quatre ans après l'accident, 291 corps sont toujours sans identification, 300 personnes sont toujours portées disparues.

Du nouveau dans les services chômage de la CSC

A partir du 4 septembre, pour mieux répondre aux besoins de ses affilié-e-s, la CSC procède à quelques ajustements dans l'organisation de ses permanences chômage en Wallonie. Les horaires d'ouverture ont été adaptés et certains points de contact ont été déplacés vers des centres de services où les équipes ont été renforcées.

Pour tout savoir sur les changements dans votre région, rendez-vous sur www.lacsc.be, rubrique «Contact». Vous y trouverez les horaires d'ouverture et les coordonnées des centres de services situés près de chez vous et sur l'ensemble du territoire wallon.

Les nouveaux horaires et/ou nouveaux points de contact seront également affichés dans les locaux de la CSC. Nous vous invitons à les consulter lors de votre prochaine visite.

Une question? Une information? Dès le 25 septembre, un seul numéro d'appel: le 081 57 99 57.

Offre d'emploi

La CSC du Hainaut occidental recrute un/une animateur(trice) socio-culturel(le) pour les jeunes CSC

L'intéressé(e) sera chargé(e) de l'animation et du développement de l'action syndicale et de service pour le public 15-25 ans. Le curriculum vitae accompagné d'une lettre de motivation est à adresser à la CSC Hainaut occidental, à l'attention de Michel Dorchies, Secrétaire Fédéral, avenue des Etats-Unis 10/1 à 7500 Tournai pour le 15 septembre 2017 au plus tard.

Des épreuves de sélection se dérouleront le 26 septembre 2017.

Plus d'infos au 069 88 07 32

Bangladesh

Un nouvel accord avec les grandes marques !

UNI Global Union et IndustriALL sont parvenus à conclure un nouvel Accord sur le Bangladesh avec les grandes marques. Il s'agit là d'une grande victoire syndicale au niveau international ! UNI Global Union et IndustriALL Global Union, accompagnés de représentants des marques signataires, ont annoncé la conclusion d'un nouvel accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh, à l'occasion du Forum mondial de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises.

Avec un nombre croissant de signataires, ce nouvel accord juridiquement contraignant couvre plus d'un millier d'usines de vêtements au Bangladesh qui approvisionnent les marques signataires.

Suite à l'effondrement du bâtiment Rana Plaza, un premier accord sur le Bangladesh avait été signé en mai 2013. Le nouvel accord est conclu pour une durée de trois ans et apporte aux travailleurs de nouvelles protections. Il prévoit l'inspection et la remise en état d'un nombre encore plus grand d'usines, puisque les marques signataires y ont ajouté leurs fournisseurs. De plus, il renforce le droit des travailleurs de se syndiquer et d'adhérer à un syndicat, en reconnaissant que l'autonomisation des travailleurs est fondamentale pour assurer la sécurité sur le lieu de travail. Il inclut des protections renforcées pour les travailleurs dont les usines ferment ou sont délocalisées en raison de la mise en œuvre de l'Accord. Il offre également une possibilité d'extension à d'autres secteurs que celui du prêt-à-porter.

La CNE se réjouit de cette nouvelle !

Le gouvernement diminue les allocations de crédit-temps

Lors de l'ajustement budgétaire de mars 2017, le gouvernement fédéral a décidé (à la surprise générale) de diminuer les allocations octroyées dans le cadre de certaines formes de crédit-temps. Certains publics sont donc perdants (ex. crédit-temps avec motif si plus de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur). D'autres ne le sont pas (ex. crédit-temps de fin de carrière ou avec motif et moins de cinq ans d'ancienneté chez l'employeur). Une fois de plus, ce gouvernement fait des économies de bout de chandelles sur le dos de vos droits à un meilleur équilibre entre vos vies privée et professionnelle.

Concrètement, ces modifications affectent uniquement les demandes de crédit-temps dont la date d'avertissement de l'employeur se situe après le 31 mai 2017 (et non les crédits-temps ayant débuté avant cette date donc). Les différents montants d'allocations sont trop nombreux pour être détaillés ici. Ils sont disponibles sur le site de l'ONEM. (<http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps>)

Etudiant

JOB D'ÉTÉ, JOB TOUTE L'ANNÉE?

L'été touche à sa fin... Les étudiants vont retourner sur les bancs de l'école. Enfin, pas tout à fait. De plus en plus d'étudiants vont combiner école et travail pendant l'année scolaire. La nouvelle législation rentrée en vigueur début d'année est un facteur d'explication à cette augmentation. Mais justement, quelle réalité pour ces jobs d'étudiants ? Réponse en quelques chiffres.

Cette année, 7 étudiants sur 10 (450.000 étudiants) ont profité de l'été pour gagner un peu d'argent grâce un job. Ce chiffre reste stable par rapport aux années précédentes. Mais il y a un nombre qui ne cesse d'augmenter : celui des étudiants qui continueront à travailler pendant l'année scolaire.

En 2004, 30% des étudiants travaillaient au cours de l'année scolaire alors que cette année 2017, ce nombre va presque doubler (58%), comme l'a présenté l'étude annuelle de Randstad. La nouvelle législation (calcul du travail étudiant en nombre d'heures et plus en nombre de jours) est à l'origine de plus de flexibilité.

DE 50 JOURS À 475 HEURES

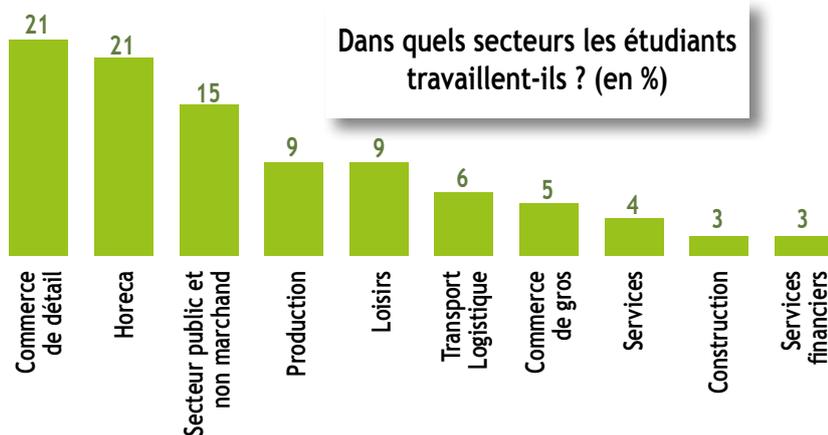
Depuis le 1er janvier 2017, le quota des 50 jours est passé à 475 heures pour le job étudiant. Auparavant, un étudiant était autorisé à travailler 50 jours par an, à raison

de huit heures par jour, ce qui représentait 400 heures maximum par an. Les revenus des étudiants, qui travaillaient moins de 50 jours, étaient alors soumis à un régime de cotisations sociales réduites.

Aujourd'hui, ces 475 heures représentent la limite en termes d'heures pour profiter des baisses de cotisations. L'étudiant est donc toujours libre de travailler plus et dès lors, il sera soumis à un régime normal de cotisations sociales.

OÙ ET COMMENT ?

La majorité des étudiants-jobistes travaillent dans les secteurs de commerce de détail, de l'horeca, des services publics et du Non Marchand. Pour chercher un job, un jeune sur deux fait appel à sa famille. Les agences d'intérim restent en deuxième position, devant cette année les amis et les connaissances.



Source : Randstad

POURQUOI ?

La première raison pour travailler comme étudiant reste le salaire. Il y a une dizaine d'années, ils travaillent surtout pour leurs loisirs, l'argent de poche. Aujourd'hui, il s'agit plus souvent d'une nécessité. L'augmentation du coût de la vie ainsi que le prix des études peuvent expliquer ce besoin pour les jeunes de travailler pour gagner de l'argent. La réforme de bourses étudiantes (nouveaux critères pour l'obtention d'une bourse), adoptée en janvier, n'a également pas fait que des heureux et elle vient d'ailleurs d'être modifiée juste avant l'été. Mais elle peut également expliquer cette nécessité pour certains étudiants d'obtenir de l'argent pour payer leurs études.

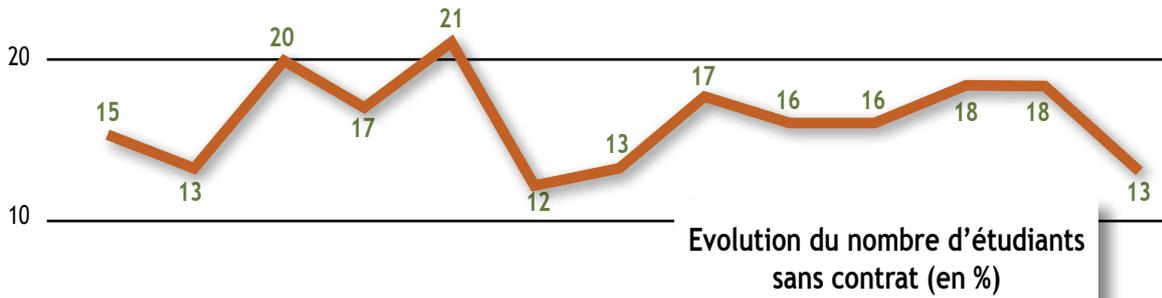
Le salaire précède largement les raisons professionnelles telles que l'acquisition d'expérience ou la perspective d'obtenir un emploi à l'avenir dans cette entreprise. D'ailleurs, l'étude de Randstad révèle aussi que 61% des étudiants jobistes ne choisissent pas leur job d'étudiant en fonction de leurs études.

SANS CONTRAT

Cette année, les étudiants ont été moins nombreux à travailler sans contrat. En effet, un étudiant sur 7 a travaillé au noir, ce qui représente 13% des étudiants jobistes. L'année passée, ils étaient 18% à ne pas avoir signé de contrat pour leur job étudiant, il s'agit donc d'une amélioration de bon augure. Généralement, ce sont les étudiants âgés de moins de 18 ans qui sont le plus concernés. Là encore, les chiffres diminuent cette année, passant de 29% à 23%. Le secteur le plus touché par le travail au noir chez les étudiants est celui des loisirs.

Pour rappel, depuis 2016, les étudiants peuvent aussi être sanctionnés en cas de travail au noir !





Source : Randstad

DÉJÀ UNE DIFFÉRENCE SALARIALE !

L'écart salarial n'est malheureusement pas un mythe. Et il est déjà présent dans les jobs étudiants. En moyenne, un jobiste gagne un salaire annuel de 2.030 euros. Et pourtant, les étudiantes gagnent en moyenne 260 euros de moins que leurs condisciples masculins (1.904 euros contre 2.166 euros). D'ailleurs, cet écart augmente s'il s'agit des petits travaux informels rémunérés, du type baby-sitting ou jardinage qui rapportent quasiment le double aux garçons.

Comment expliquer cette différence ? Premièrement, les étudiants travaillent en moyenne deux jours de plus que les étudiantes. Mais en termes de salaire à l'heure, les garçons sont payés 11,1 euros par heure contre 10 euros/heure pour les filles, ce qui représente tout de même une différence de 1,10 euro par heure prestée.

Deuxièmement, les fonctions exercées peuvent être en elles-mêmes un facteur explicatif puisqu'elles ne sont pas toujours identiques. Le métier de caissier est très généralement exercé par des femmes alors que les métiers plus techniques et plus manuels sont souvent occupés par des hommes. Des éléments plus rémunérateurs (par exemple, le fait de travailler à horaire décalé) sont spécifiques à certaines fonctions, ce qui peut en partie expliquer cette différence de rémunération.

Toutefois, on ne peut pas encore parler de discriminations à ce stade car il n'existe pas de réelles études menées à ce sujet à l'heure actuelle et les éléments cités ci-dessus sont

en grande partie des pistes qui pourraient tenter d'expliquer ce phénomène.

Les jobs d'étudiants sont donc une réalité non négligeable au vu de la place qu'ils peuvent prendre dans la vie des jeunes concernés. Mais les étudiants ne devraient pas devoir travailler pour pouvoir se payer des études. Force est de constater qu'il faut être vigilant à ne pas leur offrir trop de flexibilité. Les jobs d'étudiants ne doivent pas devenir la priorité absolue pour un jeune, qui doit souvent combiner job avec études et surtout la réussite de ces dernières. Et puis, il ne faudrait pas non plus que certaines entreprises emploient toute l'année un grand nombre d'étudiants, simplement parce qu'ils leur coûtent moins cher. Ce sont donc tant de questionnements et problématiques que peuvent soulever les jobs d'étudiants à l'heure actuelle.

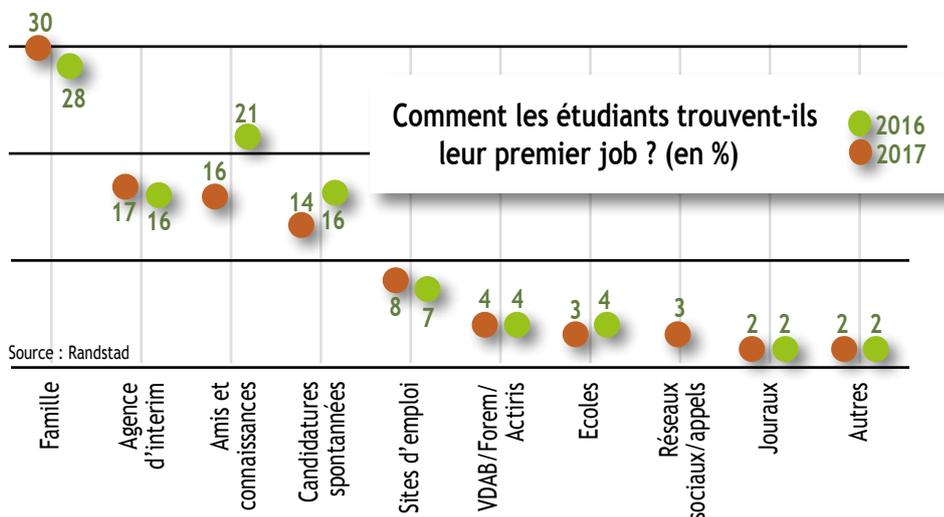
Alice Mazy

La CSC accompagne aussi les jeunes



ticket-ccp pour l'avenir

Qui pour aider les étudiants dans tout ça ? La CSC dispose d'une action spécialement dédiée aux jeunes appelée « Enter ». Il s'agit d'une affiliation qui s'adresse aux jeunes, aux étudiants ainsi qu'aux demandeurs d'emploi en stage d'attente âgés de 15 à 25 ans. Et cette affiliation est gratuite ! Elle permet de recevoir toutes les informations utiles, de faire appel aux services de la CSC pour résoudre d'éventuels problèmes rencontrés lors d'un job d'étudiant. Le site des Jeunes CSC (www.jeunes-csc.be) propose également pleins d'informations intéressantes.



Source : Randstad

LE CDH DÉBRANCHE LA PRISE

Chronique d'une stratégie politicienne

Juste avant les vacances d'été, le cdH, par la bouche de son président, retirait la prise du gouvernement wallon. Le parti socialiste, son partenaire de majorité, serait devenu infréquentable car trop impliqué dans les scandales (Publfin, Samu-social) qui secouent le monde politique depuis des mois.

Le cdH a aussi fait de même au niveau des gouvernements bruxellois et communautaires, mais à l'heure où nous mettons sous presse, celui-ci a été incapable d'y former une majorité alternative.

VOUS AVEZ DIT GOUVERNEMENT ÉTHIQUE ?

La bonne gouvernance sera donc maintenant incarnée par le gouvernement MR-cdH. Étrange. Ces deux partis étaient très largement mouillés dans le scandale « Publfin » et à notre connaissance, ils ne semblent guère enclins à révolutionner la question du cumul des mandats.

D'autre part, une des figures centrales du nouveau partenaire MR est impliqué dans le plus important scandale politico-financier belge de ces trente dernières années, le « Kazakhgate ». A notre connaissance, Armand De Decker n'a pas été exclu du MR...

Mieux encore, selon le site « Cumuleo », six des sept ministres du nouveau gouvernement wallon, dont le ministre-président, contreviennent à la loi en ne déclarant pas tous leurs mandats, fonctions dirigeantes ou professions qu'ils ont exercés durant l'année précédente.

Bref, ce gouvernement semble bien être à la bonne gouvernance ce que le renard est au poulailler et la conclusion la plus évidente que nous pouvons tirer de cette initiative est que le cdH pense réaliser un bon coup politique, une stratégie aux antipodes de l'intérêt général.

LES WALLONS RISQUENT DE TRINQUER

Au-delà des considérations politiques, nous ne pouvons que réprover cette stratégie pour le moins aventureuse du cdH.

Bien entendu, nous dénonçons avec force les dévoiements des partis politiques ; ceux du PS comme ceux des autres partis. La façon dont le bourgmestre de Bruxelles améliorerait son (extra)ordinaire sur le dos des sans-abri est particulièrement écoeurante. Des règles strictes de bonne gouvernance et le contrôle indépendant de celles-ci doivent être adoptés.

Le problème est qu'en agissant de la sorte, le cdH met en péril des dossiers extrêmement importants pour les Wallons, notamment toutes les matières liées à la 6ème réforme de l'état. Beaucoup de ces dossiers étaient proches de l'aboutissement ; il ne reste plus qu'à espérer qu'ils puissent aboutir sans qu'ils ne soient trop altérés par la marque libérale. Sans être exhaustifs, de quels dossiers parle-t-on ? La pérennisation de plus de 50.000 emplois « APE », le financement d'accords Non Marchand prévoyant notamment la création d'emplois via la RTT, l'amélioration du statut des accueillantes d'enfants, la mise en œuvre d'une assurance-autonomie pour les personnes dépendantes, la résistance au CETA, la régionalisation des allocations familiales (et notamment le maintien des - déjà trop faibles - compléments sociaux), la mise en œuvre de l'AVIQ (la sécurité sociale wallonne avec notamment comme enjeu la participation des interlocuteurs sociaux) et d'autres dossiers encore.

A ce stade, à la lecture de l'accord de gouvernement MR-cdH, il semble heureusement que les dossiers les plus aboutis ne seront pas tous attaqués frontalement. Mais bon nombre de ces dossiers avaient déjà fait l'objet d'équilibres politiques, sans encore être formalisés dans des textes. Certains de ceux-ci pourraient maintenant passer à la trappe au profit d'une vision plus libérale, moins collective.

A DROITE TOUTE EN WALLONIE ?

C'est une évidence, même s'il faudra encore en mesurer l'intensité. En tout cas, Alda Gréoli, ministre cdH des affaires sociales et vice-présidente du gouvernement MR-cdH, a déjà fait fort dans ses déclarations. Nous la citons : « On ne va pas laisser les gens dans la débrouille mais il faut les responsabiliser en mettant fin à l'assistanat. »

Alda Gréoli ressuscite le concept d'assistanat que la droite classique avait abandonné depuis un bon moment déjà ; même un élu MR n'utilise plus ce genre de formule terriblement insultante pour les dizaines de milliers de Wallons qui n'ont pas accès à l'emploi. Elle déclare aussi qu'« un chômeur doit se donner la possibilité d'être inséré dans une vie sociale au travers d'une activité bénévole ou de service dans une commune. » Traduisez : « pour mériter son indemnité, il est bien normal qu'un chômeur travaille gratuitement pour la collectivité ».

ET MAINTENANT

Côté wallon, nous restons très attentifs à l'évolution des choses. Début juillet déjà, les accueillantes d'enfants ont manifesté devant le cdH pour exiger le respect des promesses faites dans le précédent gouvernement. Les manifestantes ne sont pas reparties complètement rassurées. D'autant que même si ses représentants étaient sincères, le cdH reste le petit poucet de ce gouvernement. Ce n'est donc probablement pas la dernière fois que nous descendons dans la rue...

Tony Demonté

LA «JOURNÉE DE LIBÉRATION FISCALE» : UN CONCEPT INUTILE ET PEU RIGOUREUX

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse. Cet été, nous avons eu droit à plusieurs choses : un mauvais accord de gouvernement (on y reviendra prochainement), du soleil (jamais assez) et à un concept compliqué qui ne sert à rien, à savoir le «jour de libération fiscale».

1 Le «jour de libération fiscale», c'est quoi ce truc ?

Le jour de libération fiscale est un jour calculé par l'Institut Molinari pour exprimer le jour de l'année à partir duquel quelqu'un arrête de verser des impôts à l'Etat et peut utiliser ses revenus comme bon lui semble. Pour 2017, la date calculée est le 27 juillet.

Au-delà du simple plaisir de calculer une date, il y a deux idées principales que l'institut essaie de faire passer derrière tout cela :



1. Vous payez trop à l'Etat : peu importe la forme (impôts sous forme de TVA, impôts sur le revenu ou cotisations).



2. L'Etat est un monstre qui s'engraisse avec votre argent jusqu'au 27 juillet, date à laquelle il vous laisse enfin tranquille.



2 Pourquoi le «jour de libération fiscale» est idéologiquement biaisé et techniquement faux ?

Il est évident que les deux idées présentées donnent une vue partielle de la réalité. Il faut donc rappeler plusieurs choses qui contrebalancent totalement le discours de l'Institut Molinari.

1. L'Etat, c'est nous !

Le premier problème est de considérer que l'Etat est une entité détachée de nous et que l'Etat est là uniquement pour nous prendre de l'argent. Rien n'est plus faux : l'Etat a besoin de ressources pour accomplir ses missions et les politiques pour lesquelles vous votez. Lorsqu'on veut une sécurité sociale, un enseignement public, des routes publiques... il faut des moyens que l'Etat va chercher. Les gens qui soutiennent qu'il faut payer moins d'impôts pensent souvent qu'il faut moins d'Etat et plus d'entreprises privées. Si on se dirige vers moins d'Etat et plus de privé, vous devrez le payer de votre poche (car vous aurez de toute façon besoin d'enseignement, de routes, de soins de santé...). Et si vous ne gagnez pas assez pour cela, tant pis pour vous. Alors qu'un système public assure la solidarité entre les contributeurs puisqu'ils sont tous assurés d'avoir le même service (et il faut que ces services soient de la meilleure qualité possible, eu égard au financement, avec une gestion rigoureuse). Les contributions à l'Etat ne sont pas un vol mais une partie de vos services publics.

2. Le 27 juillet n'existe pas.

Le 27 juillet n'existe pas. Enfin si, la journée du 27 juillet existe. Mais, il n'y a pas un jour où on est libéré du poids de ses obligations. Pourquoi ? Prenons un exemple simple. Vous gagnez 2.000 euros brut, votre voisine de droite

gagne 4.000 euros brut et votre voisin en face reçoit une allocation de remplacement. Votre niveau de contribution à l'impôt est différent (et c'est très bien comme cela car chacun contribue selon ses moyens) et donc le soi-disant jour de libération fiscale ne sera pas le même ! En plus, ce jour n'existe pas pour une deuxième raison : le raisonnement considère que ce que vous payez à l'Etat sont les seules charges. Mais ce n'est pas vrai. Vous payez aussi un remboursement de prêt par exemple. On devrait aussi calculer le jour de libération bancaire : ce serait plus légitime puisqu'une banque privée, contrairement à l'Etat, n'utilise pas votre argent uniquement pour un service mais aussi pour enrichir ses actionnaires !

3. Qui contribue et comment, c'est important.

Le raisonnement de l'institut fait non seulement comme si tout le monde était traité de la même façon mais aussi comme si payer des impôts sur le revenu ou des cotisations sociales ou la TVA, cela était pareil. C'est aussi une erreur. La manière dont chacun contribue à l'Etat ou à la sécurité sociale est importante car il faut savoir qui contribue (salariés ? allocataires ? indépendants ? sociétés ?) et de quelle manière (fiscalité sur les revenus du travail ou du capital ? fiscalité sur la consommation ? fiscalité sur le patrimoine ?). C'est l'équilibre entre tout cela qui fait qu'un Etat se finance de manière juste et suffisante.



La «journée de libération fiscale» est un concept peu rigoureux et très utile pour remplir les journaux de l'été avec une idéologie anti-Etat et anti-solidarité. L'été aurait mérité mieux non ?

Avantages de toute nature (I)

AVANTAGES NON LIÉS À LA MOBILITÉ

En écho à notre publication « Un salaire juste ou juste un salaire ? », la chronique juridique détaille vos droits lorsque vous bénéficiez de diverses formes de rémunération. Ce mois-ci : les avantages en nature non liés à la mobilité. Les avantages en matière de mobilité (principalement la voiture de société) feront l'objet d'une prochaine chronique.

L'avantage de toute nature est un avantage en argent (ou évaluable en argent) que vous accorde votre employeur : un smartphone, un ordinateur portable ou encore un logement.

L'autorisation d'utiliser votre véhicule de société à des fins privées constitue aussi un avantage de toute nature. Ce dernier type d'avantage fera l'objet d'une future chronique et ne sera donc pas abordé ci-dessous. D'autres avantages tels que les chèques-repas ou les éco-chèques ne seront également pas abordés cette fois-ci parce qu'ils répondent à des conditions et règles qui leur sont propres.

UN REVENU PROFESSIONNEL

Tout avantage obtenu en raison de votre engagement sera considéré comme un avantage de toute nature, même s'il ne s'agit pas de l'exacte contrepartie du travail que vous effectuez.

L'avantage de toute nature doit être :

- fixé par écrit,
- porté à votre connaissance lors de votre engagement,
- limité à 50%, 40% ou 20% de la rémunération totale. Cette limite varie selon votre profession.

L'avantage de toute nature est considéré comme un revenu professionnel. Il est donc soumis à des cotisations sociales et à la retenue d'un précompte professionnel.

DEUX MODES D'ESTIMATION

Les montants des cotisations et du précompte peuvent être déterminés de deux manières : au départ d'un montant fixe ou en référence à l'usage réel que vous effectuez de l'avantage.

Lorsque l'avantage de toute nature est évalué forfaitairement, sa valeur réelle n'a aucune importance pour déterminer les cotisations sociales et précompte professionnel applicables. Le montant sur base duquel cet avantage sera évalué est fixé par le législateur. A titre d'exemple, la loi fixe les montants forfaitaires au départ desquels sont calculés les cotisations et précompte dus pour l'usage privé d'un ordinateur mis à disposition gratuitement par votre employeur pendant un an.

Si l'avantage est évalué en référence à sa valeur courante, les cotisations sociales et le précompte professionnel seront calculés sur base du montant que vous auriez dû payer pour bénéficier du même avantage dans des conditions normales. Par exemple, le GSM reçu de l'employeur est un avantage qui s'évalue en référence à sa valeur courante.

Une fois l'avantage évalué forfaitairement ou en référence à sa valeur courante, on impose son montant de la même manière qu'on impose le montant de votre salaire. Il se peut toutefois que l'avantage en question ne soit pas gratuitement mis à votre disposition. Parfois, vous devez payer une certaine somme à votre employeur pour en bénéficier. Dans ce cas, votre contribution sera déduite du montant au départ duquel sont calculées les cotisations sociales et le précompte professionnel dus. En d'autres termes, si vous payez une contribution à votre employeur pour bénéficier de l'avantage, le montant de



cette contribution sera déduit de la valeur réelle ou du forfait au départ duquel sont calculés le précompte professionnel et les cotisations sociales dues.

AVANTAGES LES PLUS FRÉQUENTS

Pour rappel, la loi n'oblige pas les employeurs à payer une partie de la rémunération sous forme d'avantages de toute nature. Le bénéfice d'un avantage de toute nature est déterminé par votre contrat de travail et/ou une convention collective. Les quelques lignes qui suivent passent en revue le régime existant pour une série d'avantages fréquemment accordés.

L'usage privé d'un ordinateur, d'une tablette et d'une connexion internet

Si votre entreprise met à votre disposition un ordinateur, une tablette et/ou une connexion internet (ou 3G), elle vous permet souvent de les utiliser à la fois à des fins professionnels et privées. Cet usage privé constitue un avantage de toute nature pour lequel des cotisations sociales et un précompte professionnel sont dus.

Ces derniers sont évalués forfaitairement. Ainsi, l'usage privé d'un ordinateur gratuitement mis à disposition par votre employeur pendant un an est évalué forfaitairement à 180€. Il en va de même pour une tablette. Si vous disposez d'un ordinateur et d'une tablette, chaque appareil sera compté individuellement. L'avantage s'élèvera donc à 360€ (2 x 180€). La connexion et un abonnement internet gratuitement mis à disposition par l'employeur sont évalués, quant à eux, à 60€ par an.

Si ces appareils et connexion sont gratuitement mis à votre disposition, l'avantage qu'ils vous procurent doit être déclaré et son montant sera repris dans la base servant à calculer vos impôts. Pour rappel, si vous payez une contribution à votre employeur, le montant de l'avantage estimé sera diminué à concurrence de la contribution que vous versez à votre employeur.

Enfin, des cotisations sociales sont également dues sur ces avantages. Elles sont évaluées forfaitairement, sur base des mêmes montants.

L'usage privé d'un GSM

Vous disposez peut-être aussi d'un GSM que vous pouvez utiliser tant à des fins professionnelles que privées. A nouveau, des cotisations sociales et un précompte professionnel seront dus sur l'avantage que constitue l'usage privé du GSM.

Contrairement à l'ordinateur, la tablette et la connexion internet, cet avantage est évalué à sa valeur réelle. Autrement dit, vous devez déclarer le montant que vous auriez dû dépenser, dans des conditions normales, pour bénéficier d'un GSM et de l'abonnement qui l'accompagne. Une formule est ensuite appliquée. Elle tient compte de la part d'usage privé du GSM dans l'usage total de ce dernier. Cette proportion est le plus souvent évaluée théoriquement. La formule tient aussi compte de l'amortissement de l'appareil par l'employeur. La somme obtenue sera alors reprise dans les montants servant de base aux calculs de vos impôts. En pratique, il arrive que l'administration fiscale tolère l'évaluation forfaitaire de cet avantage.

Pour ce qui concerne vos cotisations sociales, l'ONSS (Office National de la Sécurité Sociale) fixe l'avantage à 12,5 euros par

Si votre contrat de travail stipule que l'avantage n'est accordé qu'à des fins professionnelles, ils ne seront pas valorisés dans le calcul de votre indemnité de rupture

mois. Ce montant comprend non seulement l'appareil, mais aussi l'abonnement et les frais de communication (appels, 3G, SMS, etc.). Il ne sera pris en considération qu'à la condition que vous et votre employeur n'ayez rien prévu de différent.

QUID DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE ?

En cas de licenciement avec indemnité compensatoire de préavis, les avantages acquis en vertu du contrat doivent généralement être inclus dans la base de calcul de cette dernière. Le montant pris en compte dans l'indemnité de rupture dépend du type d'avantage et des caractéristiques de ce dernier.

La valeur de l'usage privé d'un ordinateur portable à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture varie de 40 à 120 euros, selon les caractéristiques de l'ordinateur. La valeur de l'usage privé d'un GSM est, elle, évaluée dans une fourchette allant de 12,5 à 50 euros. A nouveau, ce montant dépendra du type de téléphone et du type d'abonnement qui l'accompagnaient.

Ces avantages ne seront pas valorisés dans le calcul de votre indemnité de rupture si votre contrat de travail stipule expressément que l'avantage n'est accordé qu'à des fins professionnelles. A défaut d'une telle précision, l'usage privé de l'avantage est présumé. Ce dernier doit donc être valorisé dans le montant votre indemnité de rupture. Notez néanmoins que cette question fait parfois débat devant les juridictions.

Michaël Maira



Au fil des pages, la brochure « Juste un salaire ou un salaire juste ? » détaille les critères indispensables caractérisant une juste rémunération. Liquide, disponible, indexée... Ce sont autant de critères qui sont, dans la suite de la publication, appliqués à différentes formes de rémunération. L'objectif ? Offrir une vision claire et précise de ce qu'est un « juste salaire ». Retrouvez cette brochure sur notre site www.lacne.be

LA « MAÎTRISE DE LA MONDIALISATION » SELON LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne a sorti récemment un document de réflexion « sur la maîtrise de la mondialisation ». De quoi parle-t-on ? Et que peut-on attendre de la réflexion de la Commission ?

Ça se joue en Europe

D'un document portant sur un phénomène aussi complexe que la mondialisation, on est en droit d'attendre une définition précise. Or, celle-ci fait défaut. La Commission fait de la mondialisation un fourre-tout comprenant, entre autres, les flux de marchandises, de services, le développement de l'internet puis des plateformes numériques, l'immigration, l'accès des consommateurs à des biens et services diversifiés, la lutte contre le réchauffement climatique... Sur le plan de la datation, les choses sont tout aussi floues. La Commission fait remonter la mondialisation au 19^e siècle, alors qu'il aurait été plus utile de se focaliser sur les transformations économiques des trois dernières décennies. On souhaiterait un débat basé sur des hypothèses précises et donc vérifiables ; on est plutôt dans un exercice de communication et de rhétorique qui se développe en trois temps.

« LES PEURS SONT TOUT À FAIT RÉELLES ET, DANS CERTAINS CAS, FONDÉES »

La Commission concède - pour la première fois - que la mondialisation n'est pas entièrement bénéfique. Si, globalement, elle renforce la prospérité, la mondialisation « s'accompagne aussi de défis ». Premier défi, les inégalités ; certaines populations et régions bénéficiant plus de la mondialisation que d'autres. Deuxième défi, le fait que les entreprises mettent les territoires en concurrence et que cela « conduit à des fermetures d'entreprises, à des pertes

d'emplois ou à une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail ». La Commission souligne aussi que « certaines entreprises et certains gouvernements étrangers se sont lancés dans des pratiques commerciales déloyales ». En disant cela, elle est proche de fournir une définition. Qu'est-ce que la mondialisation en effet ? Un processus de mise en concurrence des travailleurs grâce à la faculté qu'acquiert le capital - entreprises et placements financiers - de se déplacer sans presque aucune contrainte. Ce qui permet la destruction des protections sociales, d'une part parce que les gouvernements tentent d'attirer le capital en abaissant ces protections ; d'autre part, parce que les entrées et sorties massives de capital spéculatif dans certains pays y provoquent des crises désastreuses et une explosion de la dette de l'Etat.

« IL FAUDRA RÉSISTER AUX TENTATIONS DE L'ISOLATIONNISME »

Ces constats conduisent-ils la Commission à considérer que la mondialisation a été trop loin ? Qu'une démondialisation partielle devrait être promue, en commençant par exemple par un contrôle des mouvements de capitaux spéculatifs, comme cela était le cas dans l'après-guerre ? La réponse est non. La Commission fait quelques concessions sur les constats, mais le but premier du document est de mettre en garde contre

les « tentations de l'isolationnisme » et du protectionnisme. Ces notions, elles non plus, ne sont pas définies. On a l'impression que toute mesure de contrôle, fut-elle de l'argent spéculatif (« hot money »), appaierait le gouvernement qui y aurait recours à la Corée du Nord.

« LA MONDIALISATION NE POURRA ÊTRE NI ARRÊTÉE, NI INVERSÉE »

Dès lors, le document ne peut atterrir que sur des solutions soit trompeuses, soit utopiques. Dans les premières, il y a les accords de commerce et d'investissement actuels (CETA, JEFTA) dont la Commission prétend qu'ils donnent une dimension sociale à la mondialisation, ce qui est une contre-vérité. Dans les deuxièmes, il y a par exemple l'idée que « des systèmes de négociation collective [soient] promus à l'échelle mondiale », une idée très étonnante quand on sait que dans la plupart des pays européens la concertation sociale est soit affaiblie, soit détruite. La Commission clôt elle-même le débat : la mondialisation « ne pourra être ni arrêtée ni inversée ».

Pour la première fois, la Commission concède que la mondialisation n'est pas entièrement bénéfique.

Etienne Lebeau

CNE/Université-Recherche

UN ACCORD ET UNE FUSION

Dans le secteur des universités, une fusion importante (UCL - Université Saint-Louis Bruxelles) a été votée en mai dernier. Entre-temps, un protocole d'accord a été conclu dans le domaine dans l'enseignement supérieur.

L'ACCORD

Même si l'ensemble de nos revendications déposées en novembre 2016 n'a pas été rencontré, force est de constater que quelques-unes qui nous tenaient à cœur le sont. Il y a notamment l'harmonisation vers le haut des jours de congé (2/01, 2/11, 27/09) et des congés de circonstances, le financement du remplacement du personnel académique en congé de maternité et la suppression des classifications de fonction non négociées bloquant les personnes dans l'évolution de leur carrière.

Nous sommes satisfaits également de voir que la surcharge de travail induite par la mise en œuvre du décret paysage n'est plus considérée comme une perception, mais bien comme une réalité objectivée méritant une rallonge de 5,5 millions d'euros de l'enveloppe destinée à l'ensemble de l'enseignement supérieur. L'étude que nous avons menée à ce sujet aura certainement aidé à faire avancer les choses.

C'est pour ces raisons que nous avons signé ce 12 juillet le protocole d'accord sectoriel. Enfin, nous reviendrons avec certaines de nos revendications qui n'ont pas été prises en compte et qui nous paraissent importantes comme nos demandes relatives à la carrière des mandataires permanents du FNRS. Nous recommencerons à expliquer

leur portée et leurs enjeux, tout en présentant, bien entendu, de nouvelles préoccupations que le personnel ne manquera pas de nous faire remonter.

LA FUSION

Le 18 mai dernier, l'UCL et l'Université Saint-Louis Bruxelles convoiaient en juste noce. Juste sans doute, mais des noces qui furent émaillées pendant la très courte période de fiançailles de quelques incidents qui déplurent à de nombreux membres du personnel.

L'annonce des fiançailles, notamment, le 4 juillet 2016 après-midi, alors que des CE étaient prévus la même semaine dans les deux universités, en surprit plus d'un. Le calendrier parut également très serré pour la préparation d'un tel mariage. Même si les parents des mariés décidèrent finalement d'associer les instances officielles de concertation (CE - DS) dans les préparatifs de celui-ci, la volonté était visiblement de ne pas les placer parmi les invités d'honneur.

Quoi qu'il en soit, le mariage s'est déroulé et il s'agit maintenant d'en entériner certains aspects pratiques. Notre rôle sera maintenant de nous préoccuper de l'avenir des enfants des deux mariés, en clair, de l'emploi et des conditions de travail des membres du personnel.

Nous aurions préféré voir les enfants poursuivre leur éducation dans des conditions similaires. Cela ne sera malheureusement pas le cas. Le recteur de l'USL-B refuse, en effet, de discuter d'une intégration complète des membres du personnel de son université et préfère parler de la création d'un cadre d'extinction. Cela signifie que le personnel actuel gardera son statut actuel, alors que les futurs engagés bénéficieront, eux, des statuts de l'UCL. Ce qui entraînera des situations d'injustice au sein du site bruxellois de l'Université. Cette situation nous dérange d'autant plus que la précarisation et le développement de contrats à durée déterminée successifs (illégaux) ne cessent de croître dans les universités sans que personne ne s'en émeuve (ni les autorités, ni les délégués du gouvernement, ni le ministre lui-même). L'intégration du personnel de l'Université Saint-Louis dans le personnel de l'UCL nous aurait permis de renégocier plus facilement certaines situations précaires. Nous continuerons, même si c'est difficile pour les personnes concernées, à les aider à renforcer leurs statuts. C'est à nous de faire évoluer les conditions de travail par la concertation et avec l'appui du personnel comme nous l'avons toujours fait. Sans la mobilisation du personnel à nos côtés, cette harmonisation n'aurait sans doute jamais eu lieu. Affaire à suivre.

Didier Lebbe



Accords Non Marchands

VOUS AVEZ DIT « ACCORDS NON MARCHANDS » ?

Depuis des mois, le secteur Non Marchand est mobilisé pour la conclusion d'Accords Non Marchands pluriannuels. Il s'agit d'accords sociaux (répondant donc aux revendications syndicales) négociés avec les pouvoirs publics, en présence des fédérations patronales. Peu à peu, la politique a donné plus de poids à la présence patronale, en leur permettant de déposer leurs propres revendications.

Après plusieurs manifestations, nous pensions que des accords de principe pourraient être engrangés avant l'été.

AU FÉDÉRAL

Les ministres De Block et Peters ont fait le forcing pour finaliser un texte leur permettant de défendre un budget lors des discussions de cet été. La montagne a accouché d'une souris : 85 millions d'euros supplémentaires d'ici 2020, soit à peine 1,5% de la masse salariale en 4 ans. Bien plus, le texte est totalement déséquilibré : à part 45 millions d'euros d'ici 2020 pour le lancement de la nouvelle classification de fonction (IFIC), le reste est affecté au 2ème pilier de pension, une revendication essentiellement flamande. En matière de conditions de travail, aucun budget n'est prévu. Au contraire, on veut nous imposer plus de flexibilité au travail contre des « efforts-patronaux-pour-tenter-de-donner-3-semaines-de-congé-en-été » (sans aucune garantie). En plus, les 50 millions d'euros prévus en 2017 pour l'IFIC, sont une nouvelle fois volés par le gouvernement.

À BRUXELLES

Aucun budget n'a été libéré à ce stade. Les discussions continuent sur base du cahier de revendications déposé : la réduction du temps de travail généralisé à 37 heures avec embauche compensatoire et octroi de

la prime d'attractivité pour les secteurs qui n'en disposent pas. L'intégration par la COCOM (Commission Communautaire Commune) des secteurs venant du fédéral a des implications budgétaires énormes. L'administration a beaucoup de difficultés à évaluer les coûts et les techniques d'une réponse à nos revendications. Il n'y a, pour le moment, pas de blocage formel mais les discussions y sont particulièrement difficiles.

EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Le seul travail effectué pour le moment, c'est le cadastrage de l'emploi et des barèmes. La revendication phare est de rattraper les barèmes des autres secteurs du Non Marchand, ce qui coûterait plus ou moins 40 millions d'euros. Le gouvernement a décidé d'affecter 5 millions d'euros en 2017, portés à 10 millions en 2018, mais il n'a pas voulu s'engager sur 2019. Bien loin donc des attentes du secteur. La décision de « débrancher » la coalition cdH-PS a stoppé les travaux sans aucune perspective claire au moment d'écrire ces lignes.

EN RÉGION WALLONNE

Le gouvernement avait libéré 10 millions d'euros en 2018 qui pourraient être portés à 20 millions en 2019 et à 30 millions en 2020. La seule revendication défendue par le front commun concernait la réduction du temps

de travail avec embauche compensatoire. Avant de débrancher la prise, le cdH Maxime Prévot avait annoncé qu'il n'était pas favorable à cette revendication mais que s'il y avait un accord entre les interlocuteurs sociaux, il s'y plierait. La nouvelle déclaration de politique régionale (MR-cdH) semble maintenir les budgets mais veut orienter l'argent vers « la création d'emplois dans les secteurs où les besoins sont les plus marqués ». Bref, ce gouvernement veut utiliser l'accord Non Marchand pour financer sa propre politique.

C'est donc, comme vous pouvez le lire, une évaluation plus que mitigée que nous pouvons faire à cette date. Dès la rentrée, le front commun syndical déposera un plan d'action pour faire en sorte que nos demandes légitimes soient enfin entendues. Des assemblées régionales se tiendront les 19 et 21 septembre. Nul doute qu'il s'agira d'y préparer les actions à venir !



LE SOCIOCULTUREL FAIT SON FESTIVAL

La CNE lance une campagne pour le personnel du secteur socioculturel. Qu'il s'agisse des travailleurs des ONG, de l'éducation permanente, des centres culturels, de la jeunesse, des TV locales, du secteur sportif, de l'insertion... tous partagent une série de constats. C'est ce que la CNE a pu mettre en exergue lors d'une dizaine de journées d'étude et de formation sous-sectorielles.

Entre militant, mendiant, gestionnaire, bureaucrate et contrôleur social, le travailleur socioculturel cherche à continuer à se réaliser dans un boulot valorisant et utile. Mais il constate que c'est de plus en plus difficile.

ENGAGÉ OUI, EXPLOITÉ NON

Ce n'est pas parce que nous croyons à l'objet social de notre association que nous devons tout accepter. Et ce n'est pas parce que nous réclamons de meilleures conditions de travail que nous devenons des « traîtres à la cause » !



UNE DIRECTION SOCIALE ET COMPÉTENTE : OUI ! PARFOIS, CE N'EST NI L'UN NI L'AUTRE.

Entre un management issu du secteur marchand pour lequel la rentabilité passe avant l'objet social, et la direction militante mais incompétente en matière de gestion, les variantes sont nombreuses. Le secteur reste encore trop souvent en recherche d'une gestion compétente, militante et sociale.

TRAVAILLER OUI. MAIS PAS SEULEMENT POUR LA PAPERASSE OU LA RECHERCHE DE FONDS.

Quand un emploi dépend de rapports, d'évaluations, de plans pluriannuels sans cesse remis en cause, et que les subsides ne couvrent qu'une partie des salaires, les travailleurs passent plus de temps à chercher ou justifier les subsides qu'à remplir leur réelle fonction sociale ou culturelle.

NOTRE JOB, C'EST DE FAIRE DU SOCIAL. PAS DU CONTRÔLE SOCIAL !

Les récentes décisions de la majorité MR-NVA visant à accroître les obligations de contrôle social, soi-disant pour lutter contre le terrorisme, surfent sur la même vague que les mesures visant le personnel de l'insertion socio-professionnelle en matière d'activation des demandeurs d'emploi. La nouvelle déclaration de politique régionale wallonne va dans le même sens ! Com-

ment garder la confiance des usagers dans un tel cadre ?

FACE À DE TELS CONSTATS, LA CNE VOUS PROPOSE D'AGIR

- Pour les équipes syndicales qui existent, nous vous proposons de lancer un débat avec l'ensemble du personnel. Vous reconnaissez-vous dans un de ces constats ? Seriez-vous prêts à en témoigner ? À partir de cela, la CNE peut vous aider à constituer un plan d'action.
- Si vous n'avez pas la chance de disposer d'une délégation syndicale, les permanents CNE sont disponibles pour vous rencontrer et voir, avec vous et sur base de ce que vous voudrez, ce qu'il est possible d'entreprendre.

D'ici la fin décembre, la CNE collectera les exemples des initiatives et expériences. Si cela vous intéresse, vous pouvez présenter la vôtre lors de notre assemblée de clôture « Le socioculturel fait son festival » qui se tiendra le jeudi 25 janvier 2018.



Les affiches, la brochure, le formulaire de participation sont disponibles sur le site de la CNE www.lacne.be ou sur demande par mail à marie.cioce@acv-csc.be.

Avec la CNE, le socioculturel peut évoluer tout en gardant ses valeurs ! Rejoignez la campagne !

Yves Hellendorff

INFO SERVICES

Certains de vos droits sont conditionnés par le respect de formalités. Au premier rang de ces formalités, on retrouve régulièrement l'envoi d'un courrier. C'est pourquoi, chaque mois, nous vous présentons une lettre-type à adresser en vue d'activer un de vos droits. Il ne vous reste plus qu'à le copier, en y intégrant les éléments spécifiques à votre situation.

Ce mois-ci, nous vous donnons un exemple-type de demande d'un congé dans le cadre de l'assistance médicale. Ce courrier doit être envoyé à votre employeur au moins sept jours avant le début du congé, à moins que vous et votre employeur ayez convenus d'un délai plus court.

Ce courrier peut soit prendre la forme d'un recommandé, soit d'une lettre de la main à la main (dont le double est signé par votre em-

ployeur pour accusé de réception). N'oubliez pas d'y joindre l'attestation du médecin traitant de la personne à laquelle vous fournirez une assistance médicale durant votre congé. Des règles spécifiques existent en cas d'assistance médicale à un enfant mineur hospitalisé. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter la documentation de l'ONEM et celle de nos services.

Info services

1 Les éléments de forme du courrier : comme c'est le cas pour tout courrier, indiquez vos coordonnées, celles du destinataire ainsi que la date (qui servira de preuve que vous avez introduit votre demande dans les temps). Précisez la qualité du destinataire (Madame ou Monsieur) et n'oubliez pas de signer votre courrier.

2 La fraction de temps (obligatoire) : précisez la fraction de temps souhaitée. Pour rappel, si vous remplissez les conditions requises, le congé dans le cadre de l'assistance médicale est accessible à 1/5ème temps (si vous travaillez à temps plein), à mi-temps (si vous travaillez au moins à 3/4 temps) ou à temps plein (quel que soit votre régime de travail).

3 Les dates de début et de fin du congé (obligatoire) : précisez les dates auxquelles débutera et s'achèvera le congé.

4 La durée du congé : les durées à préciser varient en fonction des modalités du congé

- Pour un congé à temps plein : vous pouvez interrompre complètement vos prestations par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois (premier champ à compléter). Ces peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 12 mois maximum (supprimez alors le « 24 » du deuxième champ dans la lettre).
- Pour un congé à mi-temps ou à 1/5ème temps : vous pouvez interrompre complètement vos prestations par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois (premier champ à compléter). Ces peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 24 mois maximum (supprimez alors le « 12 » du deuxième champ dans la lettre).

5 L'organisation du congé pour assistance médicale (obligatoire) : détaillez la façon dont s'organisera concrètement votre exercice du droit. A titre d'exemple, dans le cadre d'un congé parental à 1/5ème temps : « je propose de prendre la réduction 1/5ème temps le lundi toute la journée ».

Lettre-type : Demande de congé thématique Xème temps dans le cadre de l'assistance médicale

A l'attention de Mme (M.)
NOM Prénom
Adresse
CP Localité

Directrice(teur) des Ressources Humaines
Entreprise X
Adresse
CP Localité

Le jour/mois/année

Concerne : Demande de congé thématique Xème temps dans le cadre de l'assistance médicale - Arrêté du 10/08/1998

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je souhaite bénéficier d'une réduction de prestations à Xème temps dans le cadre d'un congé thématique pour assistance médicale (arrêté royal du 10/08/1998) à partir du X/X/20XX et jusqu'au X/X/20XX.

Comme l'autorise la législation, je souhaite donc interrompre mes prestations durant X mois, me réservant le droit de prolonger cette période jusqu'à maximum 12/24 mois.

Pour une meilleure organisation du travail, je prendrai la réduction à Xème temps, tel(s) jour(s) à tel moment.

Je vous remercie de la suite positive que vous réserverez à ma demande et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée

NOM Prénom et signature

Un salaire juste ou juste un salaire ?

Le salaire n'est pas seulement une somme d'argent que vous recevez tous les mois, c'est bien plus. Et pour que ce salaire soit juste, il doit répondre à dix critères.

Un juste salaire doit...

- Septembre • Être liquide et disponible
- Octobre • Garantir un revenu suffisant
- Novembre • Être indexé
- Décembre • Être négocié librement
- Janvier • Contribuer à la Sécu
- Février • Contribuer aux fonctions collectives
- Mars • Être égal entre les hommes et les femmes
- Avril • Procurer un revenu stable
- Mai • Être basé sur une classification objective
- Juin • Être un juste partage de la valeur ajoutée

Le salaire doit être payé en argent disponible

Un juste salaire est un salaire qui est payé en argent librement disponible. Autrement dit, vous devez pouvoir disposer de votre argent comme bon vous semble. Ce qui n'est pas le cas lorsque vous recevez des tickets uniquement valables sur certains produits ou services, ou dans certains lieux. Ce n'est pas non plus le cas d'une rémunération sous forme d'épargne obligatoire qui vous garantirait des droits pour plus tard.

Et aujourd'hui ?

La loi limite encore très précisément les cas où une partie (limitée) de la rémunération peut être payée en nature (ex. : les concierges). Ceci n'empêche pas les patrons de développer, soutenus en cela par des bureaux d'avocats qui s'en font une spécialité, toute une ingénierie basée sur des mécanismes de rémunération qui ne prennent pas la forme d'argent immédiatement disponible. Des abonnements aux manifestations culturelles et chèques cultures, aux chèques-cadeaux et aux réductions de prix en passant par les éco-chèques, les plans « PC privé » et les assurances complémentaires, ils multiplient ainsi les « avantages » au personnel qui constituent autant de formes de rémunérations non versées en argent directement disponible. Ils sont aidés, voire poussés à le faire par le gouvernement. En effet, ces autres formes de rémunérations permettent aux employeurs de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux. Par ailleurs, les derniers gouvernements ont fortement limité (voire empêché) la possibilité d'augmenter les salaires. Pensons notamment aux modifications de la loi de 1996 encadrant la marge de progression des salaires ou les divers bidouillages et sauts d'index des récents gouvernements. Certains avantages qui ne sont pas payés sous forme d'argent disponible échappent à ces limitations. Les gouvernements obligent donc d'avoir recours à ces modes de rémunération moins avantageux pour les travailleurs. Or, le versement d'un salaire sous forme d'argent disponible est la seule garantie pour le travailleur de disposer librement de sa rémunération.



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

Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge			
Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91			
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro	
	Centrale Nationale des Employés	Tony Demonté	Yves Hellendorff
	@CNEGNC	Didier Lebbe	Michaël Maira
		Nabil Sheikh Hassan	Félope Van Keirsbilck
		Etienne Lebeau	
		Alice Mazy	
		Graphisme et mise en page : Linda Léonard	
		Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty	



Assassinée en service syndical

Un homme entre dans un centre de services, attend son tour, se présente au guichet où on l'appelle, sort un revolver et abat la jeune femme qui allait le servir, puis s'enfuit. Ce n'est pas dans un polar sur la plage que vous avez lu cela, mais dans les journaux la semaine passée. Ça ne s'est pas passé à Kaboul ou à Chicago, mais à Diest, petite ville du Brabant flamand, dans un centre de services de la CSC, un lundi ensoleillé du mois d'août. La jeune femme abattue froidement était une de nos collègues.

Devant l'insupportable assassinat de cette jeune femme, devant la tristesse inimaginable de son petit garçon, devant le deuil d'une famille, nous pouvons avoir des larmes, mais nous sommes sans mot. Dans tous les bureaux de la CSC, des gestes de solidarité et des moments de recueillement ont été organisés, chaleureux, indispensables et pourtant bien impuissants à réparer l'irréparable. Bien sûr il y a toujours eu, et peut-être y aura-t-il toujours des déséquilibrés et des tueurs fous, laissant derrière eux stupeur et désolation. Mais il y a ici une douleur supplémentaire qui nous frappe : le travail de cette jeune femme assassinée, comme celui de centaines de ses collègues, tous les jours, était de rendre service aux gens les plus en difficulté. De les protéger, autant que possible, de la violence économique et sociale qui agite notre société.

C'est pourquoi nous tenons à ajouter aux condoléances un profond hommage à cette jeune femme tentant de rendre service aux affiliés de son syndicat. Et au-delà d'elle, l'hommage et la gratitude vont à toutes celles et tous ceux qui, dans la CNE, la CSC, dans les syndicats en général, sont chaque jour au service de travailleurs avec ou sans emploi, pour tenter au mieux de faire respecter leurs droits. Et à toutes celles et tous ceux qui sont en première ligne face à la souffrance humaine et à la violence sociale : dans les hôpitaux, les services sociaux, les soins aux personnes âgées ou handicapées, les administrations ou la justice...

Un hommage cent fois mérité, car plus la société est inégalitaire, injuste, brutale, plus nombreux sont les hommes et les femmes en grande difficulté, et plus difficile est la tâche des soignants, des assistants sociaux ou des employés des syndicats, etc. Tous confrontés à des détresses croissantes et des restrictions dans les moyens pour y faire face. Et nous sommes bien forcés de voir que les politiques belges et européennes, et la cupidité de beaucoup d'entreprises, accroissent ces multiples formes de violence. Dans les hôpitaux, ce sont les coupes dans le financement, dans le social le durcissement sans fin des conditions d'octroi des aides. Et dans le domaine du chômage, face à une législation de plus en plus dure et compliquée, l'ONEM diminue sans cesse les moyens des services de paiement...

Alors oui, on peut bien imaginer que quelqu'un qui perd son travail, ou qui n'est pas payé, ou qui n'arrive plus à se soigner, ou qui est méprisé dans son entreprise, etc., ressent de la colère. Mais aucune violence ou injustice subie n'autorise à infliger la violence à autrui. Si nous existons comme syndicat, c'est pour inventer d'autres réponses à cette violence du monde : pour le rendre moins injuste par l'action collective, et pour protéger au mieux les victimes par la solidarité et le service à nos membres.

Celles et ceux qui rendent ce service, dans le syndicat ou ailleurs, pas plus que quiconque, ne devraient jamais être exposés à la violence. Evidemment jamais à cette violence inimaginable qui vient de nous frapper. Mais pas même un coup, pas même une bousculade, une menace ni une insulte. Oui, notre société est injuste, certains sont exposés à des violences inacceptables, mais face à cette violence, nos collègues sont aux côtés des victimes, et à leur service : pour cela, ils méritent leur respect et notre reconnaissance.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.*