

bpost

PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

MICHEL 1



Brengt u en de samenleving
ernstige schade toe!
Nuit gravement à vous
et à la société!

PAYER
CONTRIBUTIONS,
IR POUR TOUS
ME POUR
LIONNAIRES!



CNE
CSC

L'avenir a
son syndicat

BUDGET, LOI PEETERS, LOI SALAIRES

**A quelle sauce le gouvernement
Michel veut-il nous manger ?**

(et comment lui donner une indigestion...)



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

TROIS GIFLES DE PLUS. COMBIEN DE TROP ?

VOUS AVEZ DIT « RISQUÉ » ?

La Commission Européenne, gardienne obsessionnelle de l'austérité, l'a qualifié de « risqué ». Nous qui parlons d'un point de vue opposé, celui des travailleurs et travailleuses, nous avons pour le budget 2017 cinq adjectifs, aussi polis, mais beaucoup plus clairs. Cela pourrait pourtant être tout autrement, sous un gouvernement qui serait là pour les gens, pas pour l'argent.

PAGE 4

PAGE 11

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS ?

Travailler 45h par semaine, ou 11h par jour, aux heures où mon patron en a envie ?... Nous avons annoncé la naissance d'un monstre, en avril, quand le ministre Kris Peeters a lancé son projet de la flexibilisation du travail. Nous avons depuis mobilisé largement contre ce projet : manif de 80.000 personnes en septembre, pétitions, meetings... Et heureusement, car la proposition de Loi Peeters en est sortie bien rabougrie. Voilà donc un demi-monstre, qui reste néfaste et repoussant, mais montre que la mobilisation syndicale peut payer, même face à ce gouvernement. On vous détaille ce qui change et ce qui ne change pas en matière d'horaires, d'heures supplémentaires, d'intérim... Et on vous montre qu'on pourrait - si on voulait - réorganiser le travail pour le bien de tous.

PAGE 12

LOI « ZÉRO SALAIRE » : M. MICHEL SIGNE, MAIS C'EST LA FEB QUI TIENT LE STYLO !

Nos revenus d'aujourd'hui, nos pensions de demain, notre sécurité sociale, bref tout ce qui fait le bien-être des travailleurs repose sur une fondation : la négociation collective des salaires. Sans négociation collective, il n'y aurait jamais d'augmentation pour la majorité d'entre nous ; toute la valeur ajoutée partirait chez les actionnaires, et la Sécu (qui est financée par un pourcentage des salaires) mourrait comme une plante privée d'eau. Depuis 1996, une loi limite les augmentations de salaires, avec des résultats désolants : les travailleurs s'appauvrissent, et une foule de rémunérations de bric et de broc remplacent le « juste salaire ». Mais la FEB et certaines fédérations patronales rêvent à présent d'une « loi zéro salaire », avec une interdiction totale et durable de toute augmentation des salaires. Le gouvernement MR-NVA a fait de ce cauchemar un projet de loi !

PAGE 20

PAGE 22

CONSTRUIRE ET EXERCER NOTRE CONTRE-POUVOIR

Depuis 2 ans, nous luttons contre les politiques absurdes et injustes de ce gouvernement. Avec certains succès, mais sans pouvoir arrêter son travail de destruction massive de nos droits. Les mesures présentées ici aggraveront encore la situation. Nous voulons donc construire un plan de résistance dans la durée. Avec les autres syndicats si possible. Avec vous, en tout cas.

PAGE 30

Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général

Le budget 2017

Où en est-on ?

Mi-octobre, le gouvernement Michel a bouclé les discussions budgétaires pour 2017, et obtenu la confiance du Parlement. Mais il subsiste de grandes incertitudes concernant la manière dont, et le moment où, les décisions du gouvernement prendront concrètement forme. Pour une série de mesures, il n'existe pas encore de projets de textes clairs, pour d'autres mesures, les projets existants doivent être modifiés.



L'austérité est **LE** PAS **LA SOLUTION**

17



EN BREF

Nous pouvons qualifier le budget 2017 du gouvernement Michel en 5 mots :

IRRESPONSABLE Aucun investissement n'est fait dans l'avenir.

JOBICIDE Le budget détruit de vrais emplois au profit de jobs précaires.

INJUSTE Les coups sont donnés principalement aux plus fragiles.

AUTORITAIRE Le gouvernement casse des accords entre acteurs privés et rend impossible ou inefficace la concertation sociale.

MENSONGER Une bonne partie des « nouvelles recettes » annoncées relève de purs bobards, de promesses en l'air ou de répétitions de blablas sans effet.

COMMENT ÇA MARCHE, UN BUDGET DE L'ÉTAT ?

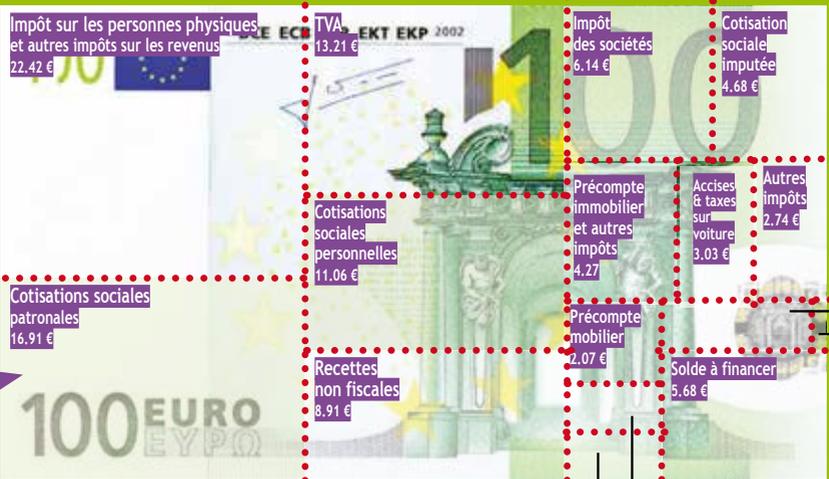
Chaque année, le gouvernement fédéral doit prévoir le budget pour l'année suivante. En octobre, le gouvernement Michel a ainsi présenté son budget 2017 et les mesures qu'il compte prendre, côté recettes et côté dépenses. Mais avant de détailler ces mesures, voyons comment fonctionne, de manière générale, un budget fédéral.

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

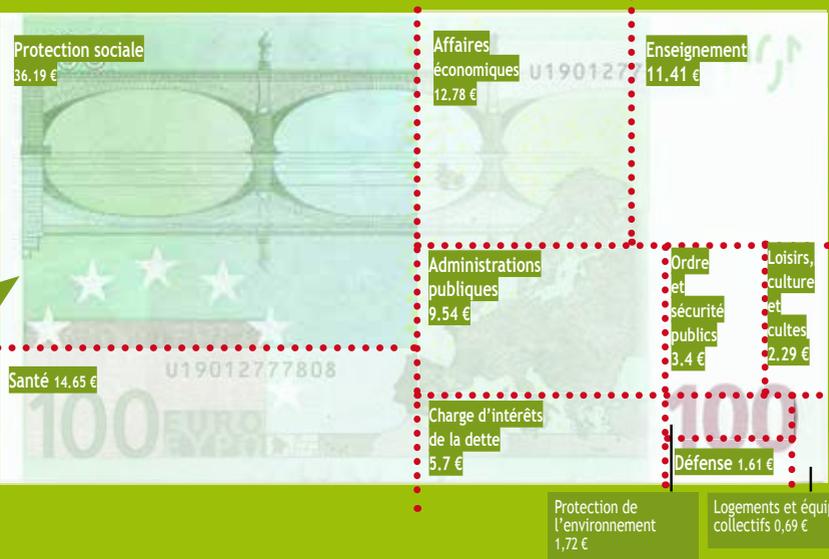
Sur le schéma ci-dessous, vous pouvez observer les différentes sources de recettes que l'Etat a à sa disposition. En 2014, sur les 100 euros de recettes utilisées pour équilibrer les dépenses, la majorité provient de deux sources : les cotisations sociales, qui constituent votre salaire différé, représentent 27 % du total, et l'impôt sur les personnes physiques représente 22,4%. A noter que sur ces 100 euros, l'Etat en 2014 avait 5,68 euros comme trou à financer. Les sources de financement sont nombreuses et que ce soit comme travailleur, consommateur ou citoyen, vous y contribuez beaucoup !

En échange de vos différentes contributions (cotisations et impôts), vous bénéficiez de divers services collectifs. À titre d'exemples, la protection sociale représente 36% des dépenses, la santé 14,6%, l'enseignement 11,41%. Lorsque les budgets sont établis, il faut donc bien voir quelles sont les réductions de dépenses qui sont faites (car ce sont des services en moins) et les nouvelles recettes prévues (car vous risquez de payer plus pour moins de services).

RECETTES



DEPENSES



LE BUDGET 2017 À LA SAUCE MICHEL

En octobre, le gouvernement Michel-De Wever a présenté son budget 2017.

Un plat qui rime avec recettes anciennes et indigestion garantie.

Au moment où il a été élaboré, le budget fédéral accusait un trou à combler de près de 3 milliards d'euros. Pour le rééquilibrer, le gouvernement met le paquet sur les économies... qui touchent les besoins de base de la population.

Beaucoup d'économies sur le dos des citoyens

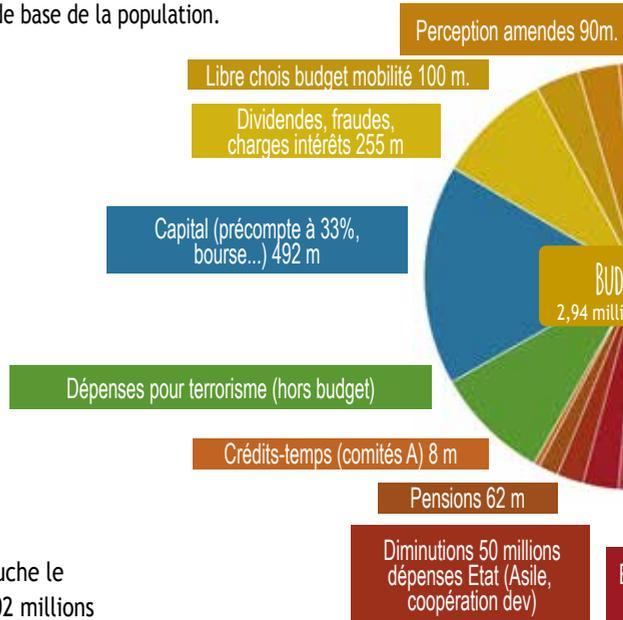
La majorité des 2,8 milliards d'euros que le gouvernement a trouvés proviennent d'économies sur le dos des citoyens : 58,1% du total (en rouge sur le graphique). Celles-ci touchent tous les services que le citoyen attend d'un Etat social :

1. LES SOINS DE SANTÉ : - 902 MILLIONS

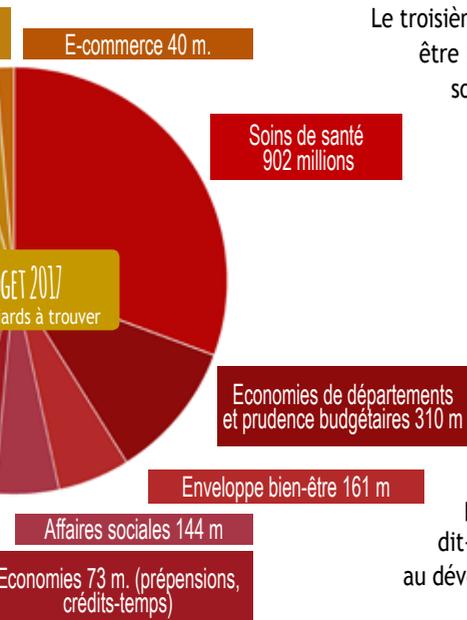
Le plus grand poste d'économies touche le domaine des soins de santé, avec 902 millions d'euros de coupes. Avec un tel budget, les soins seront non seulement moins accessibles, mais aussi de moins bonne qualité. D'ailleurs, fait rarissime, toutes les mutualités et tous les syndicats ont opposé un refus au Conseil général de l'Inami au budget de soins présenté par le gouvernement. Cependant, nul doute qu'il passera en force sur ce sujet.

2. LES SERVICES DE L'ÉTAT : - 310 MILLIONS

Le deuxième grand poste d'économies concerne les divers départements de l'Etat, avec 310 millions d'euros de coupes. Ce sont autant de services en moins à la population et à la collectivité. Pour ne prendre qu'un seul exemple concret, faute de moyens humains et financiers, il est actuellement impossible pour l'Etat de récupérer l'argent évadé suite à la plus grande fraude fiscale (36 milliards blanchis !) révélée dans notre pays fin octobre.



3. LES ALLOCATIONS SOCIALES : - 161 MILLIONS



Le troisième poste d'économies concerne l'enveloppe bien-être (-161 millions), allouée au suivi des allocations sociales par rapport au coût de la vie. Le gouvernement avait en grande pompe annoncé qu'il augmentait cette enveloppe en début de mandat (en guise de monnaie d'échange partielle avec le saut d'index), mais il revient sur sa parole, démontrant le peu de cas qu'il fait des plus fragiles.

4. « Y EN A UN PEU MOINS, JE VOUS LE RETIRE QUAND MÊME ? » - 337 MILLIONS

Enfin, le passage à la caisse des citoyens se finit par diverses mesures concernant la pension, le crédit-temps, les prépensions et l'aide à la coopération au développement (-337 millions).

Et quelques recettes

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

UN BUDGET INEFFICACE ET INJUSTE

Malheureusement fidèle à sa ligne politique depuis qu'il est au pouvoir, le gouvernement Michel défend ainsi un budget aussi inefficace qu'injuste. En cinq mots, le budget 2017 est :

IRRESPONSABLE Aucun investissement n'est fait dans l'avenir, ce budget ne crée ni sécurité ni prospérité. L'austérité reste le programme du gouvernement, alors que tous les économistes s'accordent à présent pour affirmer qu'elle n'est pas la solution à la crise. Pire : l'austérité aggrave la crise, comme l'admettait déjà la Commission européenne dans un rapport de mars 2013.

JOBICIDE Malgré le slogan « job, job, job » du gouvernement, il n'y a aucun projet sérieux de création d'emplois. Au contraire : des milliers d'emplois sont détruits dans les Services publics, le Non Marchand et tous les secteurs dépendant de la consommation intérieure et des dépenses publiques. Le budget détruit de vrais emplois au profit de jobs précaires.

INJUSTE Les coups sont donnés principalement aux plus fragiles : travailleuses et travailleurs peu qualifiés, travailleurs de - de 21 ans, temps partiels, malades, pensionnés, chômeurs... Le budget va augmenter le taux de pauvreté.

AUTORITAIRE Le gouvernement décide du contenu des conventions collectives et des règlements de travail, il casse des accords entre acteurs privés et rend impossible ou inefficace la concertation sociale.

MENSONGER Une bonne partie des « nouvelles recettes » annoncées relève de purs bobards, de promesses en l'air ou de répétitions de blablas sans effet. Personne ne peut croire à ces chiffres hasardeux. En effet, les recettes par la contribution sur le capital risquent d'être plus faibles qu'attendues, alors que les économies sur le dos des citoyens se feront à coup sûr. Le gouvernement fera donc encore d'autres économies sur le dos des citoyens, à l'avenir...

LE BUDGET QUI REDISTRIBUE

Vouloir à tout prix un budget à l'équilibre est absurde en période de crise économique : l'exemple de la Grèce, à qui on impose cure d'austérité sur cure d'austérité depuis 2008, nous montre à quel point cet obsession est contre-productive et renforce la crise.

Ceci dit, un budget qui mise sur la relance et la redistribution des richesses est aussi réalisable que souhaitable. Voici les options que la CNE défend :

DES ÉCONOMIES CIBLÉES... Tax shift, intérêts notionnels, aides à l'emploi... tous ces cadeaux aux (grosses) entreprises coûtent beaucoup d'argent à la collectivité, sans rien lui apporter en retour. Après des années d'une telle offre aux entreprises, censée attirer et garder les investisseurs, toutes les études considèrent que leur effet retour sur l'économie est nul, voire négatif. On pense par exemple aux multinationales comme Arcelor Mittal et Caterpillar qui ont pompé les aides publiques, engraisé leurs actionnaires et finalement licencié des milliers de travailleurs. On remarque également que ces mesures ont créé des effets d'aubaine, remplaçant les bons emplois par des contrats précaires. Arrêter cette politique et conditionner les aides à la véritable création de véritables emplois serait donc une première mesure à prendre pour rééquilibrer le budget.

... ET DES RECETTES PORTEUSES Le principe est simple : faire porter les charges les plus lourdes par les épaules les plus larges. Une taxe sur les plus-values boursières, un impôt sur les grandes fortunes, une réforme de l'impôt des sociétés qui fasse enfin contribuer les grosses entreprises et les multinationales à la hauteur de leurs capacités... Les pistes ne manquent pas pour renflouer les caisses de l'Etat. Dans l'immédiat, le gouvernement pourrait d'ailleurs commencer par récupérer 700 millions d'euros auprès de 35 entreprises multinationales pour cause de « régime fiscal d'exonération des bénéfices excédentaires illégal », selon la Commission européenne, ainsi que l'argent évadé depuis 2004 grâce aux amnisties fiscales (36 milliards blanchis !).

POUR DES INVESTISSEMENTS DURABLES Tout cet argent économisé et récolté doit être investi durablement, dans les secteurs des services publics et des soins aux personnes, la transition écologique, des emplois non délocalisables et de qualité. Sans oublier notre système de sécurité sociale, qui représente lui aussi un véritable investissement. En effet, en mettant la population à l'abri, les prestations sociales maintiennent le pouvoir d'achat de la population, diminuent la concurrence entre les travailleurs et donc améliorent les conditions de travail et de salaires, créent du lien social et relancent ainsi l'économie.

La Loi Peeters

Où en est-on ?

Mi-octobre, le gouvernement Michel a présenté son projet de réforme de la loi travail, appelée également Loi Peeters. Ce projet de loi doit encore obtenir un avis du Conseil d'Etat et du Conseil national du travail et suivre tout le parcours législatif classique, dont le vote au Parlement. Rien n'est encore définitif donc, même si traditionnellement un projet de loi porté par le Conseil des ministres a de grandes chances d'être adopté et d'entrer en vigueur tel quel.





S

EN BREF

Grâce aux mobilisations des organisations syndicales, le projet de Loi Peeters a déjà subi plusieurs changements significatifs. Nous avons ainsi évité le pire, notamment la semaine des 45 heures et l'annualisation du temps de travail.

Mais si la version actuelle de la Loi Peeters entre en vigueur, il est clair que nous travaillerons plus, avec une augmentation des heures supplémentaires, décidées au cas par cas entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse.

La réduction collective du temps de travail reste donc plus que jamais la première alternative que nous portons pour améliorer la vie des travailleurs, avec ou sans emploi.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL SELON PEETERS

La réforme portée par le gouvernement Michel et son ministre de l'Emploi Kris Peeters comprend deux grands types de mesures : des dispositions qui s'appliquent automatiquement à tout le monde (le socle) et des dispositions à activer au niveau des secteurs, donc par commission paritaire (le menu).

Pour le socle comme pour le menu, certaines réformes ont été abandonnées depuis le premier projet de la Loi Peeters. Voici à ce stade **ce qui reste** et **ce qui change** par rapport à l'organisation actuelle du travail.

LE SOCLE : POUR TOUT LE MONDE

Le premier projet de la Loi Peeters contenait de sérieux reculs par rapport à la législation actuelle. Il ramenait notamment la semaine de 45 heures comme la norme et permettait aux employeurs de communiquer l'horaire des temps partiels la veille de leurs prestations ! Grâce aux mobilisations syndicales, nous avons finalement évité le pire. Voyons point par point.

CE QUI RESTE

LA LIMITE JOURNALIÈRE

C'est quoi ? C'est le nombre maximum d'heures que l'employeur est autorisé à vous faire prêter sur une journée.

Aujourd'hui comme demain, cette limite reste à **8 heures par jour** pour les semaines de 6 jours de travail, et à **9 heures par jour** pour les semaines de 5 jours.

LA LIMITE HEBDOMADAIRE

C'est quoi ? C'est le nombre maximum d'heures que l'employeur est autorisé à vous faire prêter sur une semaine de travail.

Aujourd'hui comme demain, cette limite est fixée à **40 heures par semaine**.

De nombreuses dérogations existent pour augmenter ces deux limites à travers la petite flexibilité (art. 20bis de la loi sur le travail), le travail en équipes, le feu continu, la grande flexibilité (nouveaux régimes de travail) et les arrêtés royaux là où les normes ne peuvent être respectées, comme dans les hôpitaux, par exemple.

LA MOYENNE HORAIRE

C'est quoi ? C'est le nombre d'heures par semaine en moyenne, calculé sur une période de référence.

Aujourd'hui comme demain, l'employeur est obligé de respecter une moyenne de **38 heures par semaine**, calculée sur un trimestre.

Certains secteurs ont abaissé la moyenne horaire, comme dans le Commerce par exemple, où elle est fixée à 35 heures.

LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

C'est quoi ? C'est justement la période sur laquelle la moyenne horaire doit être respectée. À l'issue de cette période, les heures prestées au-delà de la moyenne horaire doivent être récupérées.

Aujourd'hui comme demain, cette période de référence est **le trimestre**, sauf dérogation.

Cette période de référence peut être raccourcie ou allongée, jusqu'à une année, par arrêté royal (AR), convention collective de travail (CCT) ou règlement de travail, en cascade. Elle ne peut être allongée pour les travailleurs de nuit que par AR, ou CCT sectorielle rendue obligatoire par AR. Dans le secteur des ouvriers de l'industrie automobile, cette période de référence peut être allongée à 6 ans !

NOS MOBILISATIONS ONT PAYÉ !

CE QUI VA CHANGER

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

C'est quoi ? Ce sont toutes les heures que vous prestez au-delà des 8 ou 9 heures autorisées par jour et 38 heures par semaine (ou des limites prévues par CCT).

Aujourd'hui

- Les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans des cas bien précis, notamment : travaux commandés par une nécessité imprévue, surcroît temporaire de travail, travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, travaux d'inventaire et de bilan.
- Dans la plupart des cas, un accord préalable de la délégation syndicale et du Contrôle des lois sociales est nécessaire.
- Toute heure supplémentaire prestée donne aussi droit à un sursalaire (minimum 50%, donc heures supplémentaires payées à 150% au lieu de 100%) dès lors qu'on dépasse la limite de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine.
- La limite interne est le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées. Au-delà de cette limite donc, le travailleur doit récupérer. Elle est actuellement de 78 heures par trimestre si la période de référence est inférieure à un an, et de 91 heures par trimestre si la période de référence est d'un an (avec une limite de 78 heures pour le premier trimestre). En-deçà, il est donc possible de prester des heures non récupérables mais bien payées, à plusieurs conditions : à la demande du travailleur, que dans les hypothèses du surcroît temporaire de travail ou de nécessité imprévue et là où l'accord de la DS est nécessaire.

Cette limite interne peut être relevée à 130 heures (à la place de 78 heures) et 143h (à la place de 91 heures) par CCT sectorielle ou CCT d'entreprise (sauf si dérogation spécifique par AR).

Demain

- Le système des heures supplémentaires est maintenu, selon les mêmes motifs, modalité de sursalaire et de l'accord de la délégation syndicale et du Contrôle des lois sociales.
- La limite interne passe à 143 heures par trimestre pour tout le monde. Autrement dit, elle devient complètement inutile, puisqu'elle permet jusqu'à 11 heures supplémentaires par semaine ! Cette limite peut par ailleurs être relevée par CCT sectorielle.
- Un nouveau dispositif voit le jour : le pot de 100 heures supplémentaires, non récupérées mais payées (avec ou sans sursalaire selon les normes en vigueur). Ce pot peut être augmenté jusqu'à 360 heures par CCT sectorielle. Les 25 premières heures (ou 60 si le pot a été augmenté) ne sont pas prises en compte dans la limite interne. Ces heures sont prestées sur base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse.

LA FORMATION

Aujourd'hui

Les employeurs doivent consacrer 1,9% de la masse salariale à la formation. Les secteurs doivent transformer cette obligation par des accords spécifiques, conclus au niveau de la commission paritaire. A défaut, les employeurs sont sanctionnés. Cette sanction n'a jamais été appliquée.

Demain

L'objectif est d'arriver, dans les secteurs, à une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein, par an (sauf dans les PME de moins de 10 travailleurs), soit par une CCT sectorielle, soit via un compte-formation individuel de 5 jours.

En attendant, le projet de Loi Peeters prévoit le droit à 2 jours de formation par équivalent temps plein par an en moyenne. Cependant, la définition de la formation (formelle, informelle, hors ou sur lieu et outil de travail) est tellement large que l'on peut y faire entrer presque tout et n'importe quoi.

LE TÉLÉTRAVAIL

Aujourd'hui

Seul le télétravail structurel, basé sur la CCT n° 85 du Conseil national du travail, est permis.

Demain

Le travailleur pourra faire du télétravail occasionnel pour cause de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent de prestre ses activités dans les locaux de l'employeur, pour autant qu'il exerce une fonction et/ou une activité compatible avec le télétravail occasionnel. Il sera notamment permis de télétravailler en cas de grève dans l'entreprise !

LE MENU : À ACTIVER DANS LES SECTEURS

En matière d'organisation du travail, une série de mesures sont négociées au niveau des secteurs, à travers les commissions paritaires. Voyons ce qui reste et ce qui change si le projet de la Loi Peeters entre en vigueur.

CE QUI RESTE

Toute la réglementation actuelle entourant les dérogations sectorielles reste inchangée.

CE QUI VA CHANGER

LE « PLUS MINUS CONTO »

C'est quoi ? La possibilité d'allonger la période de référence sur laquelle est calculée la durée moyenne de travail, jusqu'à maximum 6 ans.

Aujourd'hui

La période qui vaut pour tout le monde est le trimestre. Il n'y a que dans le secteur des ouvriers de l'industrie automobile que cette période de référence peut être allongée à 6 ans.

Demain

Tous les secteurs pourront y recourir s'ils sont soumis à la concurrence internationale, à un cycle de production qui s'étend sur plusieurs années, à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel nouvellement développé et sont confrontés à des motifs économiques précis qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail.

Avec la Loi Peeters, il sera donc possible de recourir au plus minus conto - après concertation - pour d'autres produits que les produits industriels et également pour les services.

LE TEMPS PARTIEL

Selon le projet de la Loi Peeters, l'horaire des temps partiels ne devra plus figurer au règlement de travail. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel avec horaires variables ne pourront donc plus prévoir avec précision leur horaire.

LES HORAIRES FLOTTANTS

C'est quoi ? La possibilité pour le travailleur de choisir librement le début et la fin de sa journée de travail.

Aujourd'hui

Les horaires flottants sont illégaux mais tolérés dans la pratique.

Demain

Ce système sera instauré par le biais d'une CCT ou d'une modification du règlement de travail. La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 45 heures. En outre, l'écart (à la hausse ou à la baisse) par rapport à la durée hebdomadaire moyenne du travail à la fin de la période de référence ne peut dépasser 12 heures.

LE CDI INTÉRIMAIRE

Alors qu'il n'existe pas aujourd'hui, le contrat à durée indéterminée pour les intérimaires sera permis si la Loi Peeters entre en vigueur. Pour le travailleur, cela signifie qu'il reste sous contrat et payé par l'agence d'intérim entre deux missions. Pour exister, cette disposition devra être activée par la Commission paritaire 322.

LE DON DE CONGÉS

Le projet de Loi Peeters prévoit la possibilité pour un travailleur, de donner ses jours de congé extra-légaux et jours de réduction du temps de travail à l'un de ses collègues, qui a épuisé ses propres congés pour s'occuper d'un enfant gravement malade ou handicapé âgé de moins de 21 ans.

NOUS AVONS ÉVITÉ LE PIRE...

Dans les premiers textes de la Loi Peeters, des mesures particulièrement scandaleuses étaient prévues. Grâce à la mobilisation syndicale, elles ont été abandonnées.

LA SEMAINE DES 45H Le projet initial rendait possibles des semaines de 45h, en outrepassant la négociation collective. Si la moyenne restait fixée à 38h, la flexibilité était laissée à la seule décision de l'employeur... ce qui pouvait signifier la perte des sursalaires liés aux heures supplémentaires. Grâce aux pressions, cette limite de 45h a été abandonnée.

L'ANNUALISATION AUTOMATIQUE Un des autres dangers du projet initial était l'annualisation automatique de la période de référence. Cela signifiait que la moyenne de 38h devait être respectée sur un an. Si c'est déjà possible aujourd'hui, cela doit passer par une négociation collective, avec des contreparties éventuelles. Le projet final oblige toujours de passer par une négociation collective mais il rend le passage à l'annualisation plus automatique en cas de négociation.

LE CHANGEMENT D'HORAIRE LA VEILLE Pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel à horaire variable, les changements d'horaires peuvent être organisés par l'employeur. Dans le projet initial, l'employeur pouvait prévenir... la veille. Suite aux levées de boucliers, la règle actuelle du délai pour prévenir d'un changement horaire reste fixée à 5 jours ouvrables.

MAIS NOUS TRAVAILLERONS PLUS

Malgré ces victoires partielles, le projet de loi Peeters reste un projet d'allongement insidieux du temps de travail, de flexibilité à la mesure des entreprises et de contournement de la négociation collective.

En effet, il organise le développement d'heures supplémentaires « nouvelles » qui ne devront pas être récupérées. Le projet de loi prévoit un « pot » de 100h (qui peut être relevé jusque 360h !) qui s'ajoute au temps de travail normal. Il s'agit d'un allongement du temps de travail déguisé qui refait passer le temps de travail à 40h. Si ce pot de 100h passe à 360h via un secteur, ce n'est pas moins de 45h par semaine en moyenne qui pourraient être prestées. A l'heure du chômage de masse et de l'emploi précaire de masse (1.000.000 de travailleurs en sous-emploi ou sans emploi), c'est absurde.

En outre, les mesures de flexibilité automatiques mises en place rendent le contrôle syndical sur cette flexibilité compliqué, voire impossible dans certains cas. En développant la négociation individuelle, le projet Peeters by-passe la négociation collective et met les travailleurs en concurrence.

TRAVAILLER MOINS POUR TRAVAILLER TOUS ET VIVRE MIEUX

Si le projet Peeters recèle des dangers et des zones d'ombre, il a le mérite de remettre la question de l'organisation du travail et celle du temps de travail au centre de l'attention. Ça tombe bien, nous avons des alternatives à proposer !

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL Au contraire de ces mesures d'allongement du temps de travail, la CNE estime que la seule manière efficace de combattre le chômage et d'améliorer le sort des travailleurs reste le partage du travail disponible.

Une réduction collective du temps de travail est en effet possible, payable et nécessaire. La CNE mène une campagne sur ce thème, pour passer de l'utopie à la réalité. Dans bien des cas, cette RTT est même profitable aux employeurs, tant sur le plan financier que sur le plan de l'organisation du travail. N'hésitez pas à en parler à votre permanent !

NÉGOCIATION LIBRE Dans cet ordre d'idées, nous ne sommes pas dogmatiques ou rigides sur la question de l'organisation du travail. Nous le prouvons tous les jours dans les entreprises en négociant des conventions collectives et des règlements de travail qui mettent en œuvre une souplesse nécessaire à l'organisation de la production ou des services rendus dans l'entreprise. Nous sommes par contre attentifs à ce que cette souplesse ne soit pas destructrice pour les travailleuses et les travailleurs. C'est pourquoi nous prônons une négociation sur ces thèmes qui soit libre, notamment sur les contreparties financières et sur les questions d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les contraintes fixées par la loi au seul avantage des employeurs sont donc inutiles et nuisibles.

FLEXIBILITÉ À L'AVANTAGE DE TOUS Au contraire, nous pensons que la flexibilité n'est pas un gros mot mais peut être une réelle plus-value pour les travailleurs si elle est pensée à leur avantage. Les possibilités d'organiser son travail de manière autonome doivent être mises en avant. C'est pour cela que la CNE prône une autonomie importante des travailleurs et des collectifs de travailleurs dans l'organisation du travail. Nous pensons qu'une liberté plus grande laissée aux travailleurs, avec d'indispensables garde-fous collectifs, reste le meilleur moyen de développer du sens dans son travail. Et ce bénéfice pour les travailleurs est très souvent bénéfique aux entreprises qui leur font confiance.

La Loi salariaire

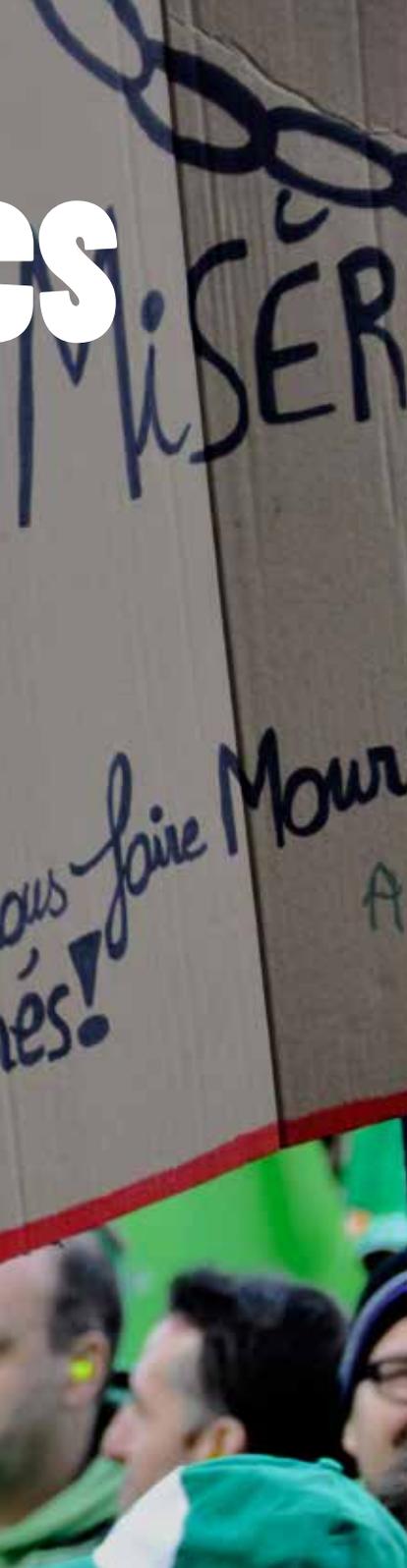
Où en est-on ?

Troisième dossier sorti du chapeau Michel à la mi-octobre, la révision de la loi de 1996 encadrant les salaires était à l'agenda politique depuis plusieurs années. Aujourd'hui, le projet du gouvernement en la matière est tellement régressif que les organisations syndicales ont hésité à s'asseoir à la table des négociations du prochain accord interprofessionnel (AIP), dans quelques semaines. Là encore, pas de texte en vigueur pour le moment, mais un accord politique qu'il sera difficile de modifier.

À la

Ils ont Décidé de
Enchaîn





ES

EN BREF

Déjà mauvaise dans sa version de 1996, la loi encadrant les salaires en Belgique sera encore bien pire si le gouvernement Michel arrive à ses fins.

La version 2016 de cette loi conduirait à un appauvrissement généralisé des travailleurs et travailleuses par :

- une course au blocage salarial en Europe
- un appauvrissement de la Sécurité sociale, financée par les salaires
- un déséquilibre encore plus dramatique entre le capital et le travail
- une mise hors-jeu des syndicats de ce qui fait le cœur de la concertation sociale (le salaire). Tout se passe comme si la concertation sectorielle et en entreprise était infantilisée, entre des travailleurs inconscients et des employeurs qui ont peur d'eux-mêmes.

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



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



Il y a deux manières d'augmenter votre salaire. Soit de manière collective, grâce à votre syndicat. Soit individuellement, en négociant seul avec votre chef (c'est réservé à peu de monde et c'est pas toujours juste ou équitable). Un exemple de résultat de la négociation collective ? L'indexation automatique des salaires, les barèmes, les augmentations collectives sont des résultats de l'action syndicale ! Le problème : depuis 1996, une loi empêche vos syndicats de négocier librement vos salaires.



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



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



Sur les trois dernières négociations entre patrons et syndicats, hors barèmes et index, nous n'avons pu obtenir que 1,1% à cause de la loi. Pire, Kris Peeters et le gouvernement actuel envisagent de durcir l'application de la loi en obligeant à suivre presque automatiquement les pays voisins. Si hier il était difficile de négocier une augmentation salariale collective, avec la nouvelle loi, vos salaires seront décidés par les politiques salariales allemandes et françaises sans aucune légitimité ni économique ni démocratique. Vos salaires continueront sans doute à être rabotés. A moins que la loi de 1996 ne soit réformée vers plus de liberté dans la négociation.

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



NOS SALAIRES SELON MICHEL

Le gouvernement Michel avance avec un objectif unique et clair : éradiquer l'écart salarial avec nos pays voisins avant la fin de la législature, à savoir 2019. Pour ce faire, il lui suffit d'aggraver encore un peu le mécanisme mis en place en 1996, par la loi « relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité ».

Le gouvernement Michel s'est donc contenté de modifier quelques points de la loi de 1996, l'air de rien. Mais tout le monde le sait : le diable se cache dans les détails... On vous dévoile la tactique du gouvernement en trois points.

1. ON PIPE LES DÉS

Dans la réforme du gouvernement, les réductions de cotisations sociales offertes aux employeurs ne sont plus totalement prises en compte pour calculer l'écart entre nos salaires et ceux des pays voisins. Or, ces réductions abaissent véritablement le coût salarial pour l'employeur ! Prenons un exemple très simple. En Belgique, le salaire coûte à l'employeur, imaginons, 20 euros (salaire brut + cotisations sociales). Sur ces 20 euros, l'employeur reçoit 3 euros de l'Etat, sous forme de réduction de cotisations sociales. Le salaire lui coûte donc en réalité 17 euros. La moyenne du coût salarial de nos pays voisins étant fixée à 18 euros, les salaires belges restent en réalité moins chers. Sauf avec la réforme du gouvernement Michel : les 3 euros de réduction ne seront pas décomptés, le salaire belge à 20 euros sera considéré comme plus cher... et devra donc être freiné.

Comme par hasard, cette modification arrive pile au moment où le gouvernement s'apprête à verser d'énormes cadeaux aux employeurs, sous forme de réductions de cotisations. Son fameux « tax shift » - décidé en 2015 mais toujours pas financé à l'heure actuelle - offre en effet aux entreprises de très importantes réductions de cotisations sociales.

Avec le Tax Shift et le saut d'index d'ici 2019

BRICO BELGIUM
va recevoir
9 135 270 €
Qui en profite ?

Avec cet argent, BRICO BELGIUM pourrait :

- Augmenter les salaires de 1851 € par an
- Créer 56,21 emplois
- Réduire le temps de travail de 61 h par personne et par an

Dites-nous ce que vous voulez et **votez**

3

CNE **PS**

Envie de savoir combien
gagne votre entreprise ?

2. ON AJOUTE UNE INCONNUE À L'ÉQUATION

Comme son nom l'indique, la loi de 1996 a pour but de résorber l'écart salarial avec les pays voisins depuis 1996. Mais les employeurs veulent aller plus loin et résorber également le prétendu écart salarial antérieur à cette date. C'est ce qu'ils appellent le « handicap historique ». Difficile d'estimer cet écart évidemment, car il n'existe en réalité aucune étude chiffrée et sérieuse sur le sujet, mais les employeurs ont trouvé un gouvernement manifestement prêt à satisfaire ce vieux fantasme... Résultat : avec la réforme, la marge salariale, fixée selon le nouveau mode de calcul, sera en plus systématiquement amputée d'un quart de sa valeur. De quoi la raboter encore un peu plus.

3. ON IMPOSE LE RÉSULTAT MATHÉMATIQUE

Plus besoin de négociation, une formule mathématique aux mains du secrétariat du Conseil central de l'économie fera le travail pour nous. Une fois que ce nouveau calcul, fatalement désavantageux pour nos salaires, aura donné son résultat, il ne s'agira donc plus de le discuter. Il s'imposera au niveau interprofessionnel à travers un éventuel accord interprofessionnel (AIP), et au niveau des secteurs et des entreprises. La réforme prévoit en effet que la marge, c'est-à-dire le pourcentage d'augmentation salariale possible, sera impérative. Non discutable, indépassable. Le texte a la politesse de préciser qu'elle ne pourra jamais être inférieure à zéro - comprenez : les barèmes et l'index sont garantis. Mais si l'écart salarial n'est pas résorbé en un AIP, « le gouvernement prendra des mesures après avis des partenaires sociaux (art.6) » - comprenez : finalement imposera quand même d'autres sauts d'index.

Ne vous laissez pas embobiner

Lorsqu'on aborde la question des salaires, ce gouvernement et les représentants des employeurs parlent à tout-va de « charges sociales », « handicap salarial », « cotisations patronales »... Ces termes ne sont évidemment pas anodins. De notre côté, il est important de rappeler que les cotisations sociales retenues sur nos salaires représentent toujours du salaire. Ces cotisations alimentent en effet les caisses de la Sécurité sociale, qui nous verse des allocations essentielles pour vivre correctement : allocations familiales, pension, assurance maladie, assurance chômage... Nous parlons ainsi de « salaire différé ». Ne vous laissez donc pas trop vite tenter par le discours libéral, qui prétend augmenter le salaire poche des travailleurs, en coupant dans le salaire brut... Tôt ou tard, vous le paierez, et cher.

NOS SALAIRES ENTRENT EN PÉRIODE GLACIAIRE

DANS SA VERSION ORIGINELLE, LA LOI DE 1996 EST DÉJÀ UN PROBLÈME

En considérant les salaires comme l'ennemi économique, elle a pour unique but de les maîtriser, coûte que coûte, pour gagner le jeu de la concurrence internationale. Pourtant, ce qui est bon pour une entreprise n'est pas toujours bon pour l'ensemble de l'économie. Si une entreprise gèle ses salaires, elle améliore sa position concurrentielle. Mais si toutes se comportent de la même manière, il y a simplement une perte de pouvoir d'achat des travailleurs, qui se répercutera dans la demande intérieure et affectera à son tour le carnet de commandes des entreprises. En deux mots, la loi de 1996 est :

- économiquement inefficace : en s'attaquant aux salaires, elle prend le risque de tuer la reprise économique
- tout en étant socialement injuste : la loi fait l'impasse sur le débat du partage des richesses créées. Or, on constate que la part des salaires est toujours plus petite, alors que le gâteau grossit !

SI LA RÉFORME DU GOUVERNEMENT MICHEL EST ADOPTÉE, ELLE SERA ENCORE PIRE

- Ce qui est bon pour une entreprise n'est pas toujours bon pour l'ensemble de l'économie. vous perdez votre salaire à jamais : les réductions de cotisations, qui défontent la sécurité sociale et réduit donc votre salaire différé, ne sont même pas prises en compte dans le calcul de l'écart salarial. Vous perdez donc cet argent deux fois : par des prestations de sécurité sociale plus faibles et par une résorption de l'écart salarial plus grande qu'elle ne devrait.
- Cette politique risque évidemment d'entraîner une course infernale aux réductions de cotisations, chaque pays voulant se montrer plus compétitif auprès des employeurs, et nous conduire de nouvelles réductions en nouvelles réductions, toujours au détriment de la sécurité sociale, et donc des travailleuses et travailleurs.
- Le lobbying de la FEB, Fédération des entreprises de Belgique qui siège au Groupe des 10, continue de fonctionner plein pot : avec l'intégration du concept de « handicap historique » dans la réforme, jamais avéré, elle réussit à diminuer encore plus vite nos salaires.
- En imposant une marge impérative, la réforme tue la négociation collective des salaires que ce soit au niveau interprofessionnel, sectoriel ou des entreprises. Résultat connu d'avance : les mieux lotis d'entre nous pourront peut-être négocier individuellement des augmentations de salaire, mais la plupart d'entre nous diront adieu à toute revalorisation, même méritée.

En une phrase, avec sa réforme, le gouvernement Michel ne fait rien d'autre qu'organiser la déflation salariale, c'est-à-dire prolonger le blocage de nos salaires pour des années encore.

LAISSER SYNDICATS ET PATRONAT NÉGOCIER

Nous voyons deux alternatives à cette réforme de la loi de 1996 encadrant les salaires. La première est très simple, la deuxième tout à fait réaliste.

SUPPRIMER LA LOI DE 1996 La réforme la plus progressiste consisterait simplement à faire confiance aux acteurs les plus informés de la réalité économique de ce pays : syndicats et patronat. La liberté de négociation collective et le partage négocié des gains de productivité ont été la règle pendant des décennies, jusque dans les années 80. Il suffirait que la loi édicte quelques lignes de conduite et laisse ensuite les négociateurs faire. Car en bridant cette liberté progressivement jusqu'à aujourd'hui la rendre inopérante, on constate que le partage de la valeur ajoutée se fait au désavantage des travailleurs. Le gâteau économique a beau être de plus en plus gros, une part toujours plus petite revient aux travailleurs.

AMÉLIORER LA LOI DE 1996 Si le pouvoir politique ne souhaite pas rendre une pleine liberté de négociation aux interlocuteurs sociaux, il peut tout de même envisager de prendre en compte les critiques récurrentes adressées à la loi : éviter que le coût salarial ne soit le seul indicateur, décourager les réductions de coût salarial non conditionnées à de l'emploi, prendre en compte toutes les aides dont bénéficient les entreprises pour calculer les différences de coût, prendre en compte la productivité, éliminer de la discussion sur la compétitivité les secteurs non soumis à une concurrence internationale, garantir que la part des salaires dans la valeur ajoutée ne décroisse pas... En bref, garantir une solidarité économique interprofessionnelle, une liberté d'action sectorielle et une prise en compte de la concurrence que se livrent les secteurs exportateurs est possible à condition de dépasser l'idéologie néolibérale.

AIP or not AIP, that's the question

Traditionnellement, l'accord interprofessionnel (AIP) permet aux syndicats et patronat de négocier une marge salariale, censée guider les négociations salariales dans les secteurs puis les entreprises, et surtout de garantir un socle commun à tous les travailleurs. Depuis quelques temps, cette marge salariale flirte avec le zéro et, dans les faits, bride les négociations. Mais avec cette réforme, la négociation collective des salaires sera bel et bien un lointain souvenir, et pour longtemps. La question de savoir à quoi rime la discussion se pose donc cruellement. La CSC, qui nous représente au sein de ce G10, avait lancé le débat au sein des organisations. La décision est de participer aux discussions. Le mandat précis de la CSC et le mode de consultation des différentes organisations, dont la CNE, doivent par contre encore être définis.

Et maintenant





it ?

QUE FAIT-ON ?

Face à un tel programme, il est évident qu'en tant qu'organisation syndicale nous devons réagir.

Nous l'avons d'ailleurs déjà fait. Depuis l'arrivée du gouvernement Michel, en automne 2014, nous avons continuellement dénoncé sa politique, sensibilisé la population et mobilisé nos affiliés.

Le gouvernement Michel est-il tombé pour autant ? Force est de constater que non. A-t-il changé de cap ? Malheureusement, pas encore. N'a-t-on donc rien obtenu ? On pourrait le penser dans un moment de découragement.

Mais ce serait une erreur. Nos mobilisations ont permis de modifier véritablement certains projets du gouvernement. Les deux derniers exemples en date : la Loi Peeters, comme nous l'avons vu dans cette brochure, mais aussi le CETA, dont nous n'avons pas parlé ici, mais qui représente une véritable victoire démocratique (pour en savoir plus, lisez le Droit de l'Employé de décembre 2016).

Il faut donc continuer. Dès aujourd'hui, et jusqu'aux prochaines élections législatives.

DANS CONTRE-POUVOIR, IL Y A POUVOIR

C'est certain, la conjoncture économique et politique n'est pas à notre avantage. Les travailleurs ont peur, les employeurs sont confortablement assis dans un fauteuil, le gouvernement Michel est à leur botte. Dans ce contexte, être syndicaliste est parfois décourageant. Mais rappelez-vous que toutes les victoires syndicales, même timides, s'arrachent. Elles ne sont jamais données.

Nous devons donc continuer le combat, avec toutes les armes à notre disposition. En replaçant notre action sur le court, le moyen et le long terme, et en agissant collectivement. C'est notre principale force : nous sommes nombreuses et nombreux !

Concrètement, la stratégie de la CNE tient en 5 axes :

1. REVENDIQUER LE 3X3 DANS L'AIP ET LES ACCORDS SECTORIELS

Avec la LBC-NVK, centrale néerlandophone des employés au sein de la CSC, nous proposons la formule 3x3 pour les futures revendications : 3% d'augmentation + 3% d'emploi + 3% de bien-être et prospérité. Avec 3% d'augmentation des salaires, nous reprenons notre part des richesses produites grâce à notre travail et nous soutenons la croissance économique. Avec 3% d'emploi supplémentaire, on demande simplement aux employeurs et au gouvernement Michel de faire ce qu'ils prétendent faire quand ils scandent « job, job, job » la bouche en cœur : créer de l'emploi. Et avec 3% pour le bien-être et la prospérité, nous pouvons revendiquer la réduction collective du temps de travail, notamment !

Il est temps en effet d'amener des revendications fortes et constructives dans les négociations, que ce soit au niveau interprofessionnel à travers l'AIP, ou sectoriel à travers les prochains accords. Nous refusons d'aller à la table des discussions sans ambition, pour simplement « limiter les dégâts ». Et si ces négociations échouent, nous dénoncerons l'attitude des employeurs et leur en ferons porter la responsabilité. C'est pourquoi nous fixerons entre nous des points de rupture clairs.

Ce qu'on attend de vous

Expliquez nos revendications à vos affiliés : ils ont besoin de savoir comment on les défend, et nous avons besoin de leur soutien pour être forts dans les négociations.

2. PORTER NOS ALTERNATIVES

Ces rendez-vous importants de la concertation sociale que sont l'AIP et les accords sectoriels sont aussi l'occasion de porter - et concrétiser - notre projet-phare : celui de la réduction collective du temps de travail. La CNE a en effet remis cette revendication au centre de son action. C'est un projet ambitieux, positif, constructif, progressiste... et réaliste ! Nous ne devons rien attendre pour le mettre en œuvre, il ne tient qu'à nous de le réaliser. Vous retrouverez toutes les informations sur cette campagne auprès de votre permanente ou permanent CNE, qui vous en a d'ailleurs déjà certainement parlé.

Parallèlement, la CNE continue de revendiquer, avec toute la CSC, une fiscalité juste. C'est aussi une alternative crédible et porteuse de progrès. Aujourd'hui, l'impôt est mal réparti : les grosses fortunes, les multinationales, les actionnaires et les boursiers ne contribuent presque pas. Résultat : le gouvernement prétend que nous n'avons plus les moyens, qu'il faut couper dans les dépenses essentielles comme la santé, l'éducation, les services publics, les pensions... Il suffit pourtant d'aller chercher l'argent là où il se trouve ! A l'inverse, le gouvernement refuse de taxer les plus-values sur les transactions financières, les fortunes au-delà d'1 million d'euros et de combattre la grande fraude et l'évasion fiscales. Ce n'est pas juste !

Ce qu'on attend de vous

Parlez de ces deux alternatives à l'austérité autour de vous : réduction collective du temps de travail et justice fiscale. À chaque fois que vous en avez l'occasion.

3. DÉNONCER SYSTÉMATIQUEMENT LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT

Ce n'est pas une mince affaire : les mauvaises mesures du gouvernement Michel sont tellement nombreuses que les dénoncer exige beaucoup de travail. Mais c'est notre rôle de contre-pouvoir. Montrer et expliquer sans cesse que cette politique est néfaste pour les travailleuses et travailleurs, avec et sans emploi. En 2018, ce sont les élections communales. En 2019, les élections législatives. Deux occasions de renverser la majorité de droite actuelle.

Ce qu'on attend de vous

Relayez les messages de la CNE à travers les outils que nous mettons à votre disposition. Parlez avec vos collègues et expliquez en quoi cette politique d'austérité est non seulement injuste, mais aussi inefficace.

4. VALORISER NOS RÉUSSITES

Car il y en a ! Et c'est essentiel, pour vaincre le découragement et le fatalisme, de montrer que nos mobilisations portent leurs fruits. Que ce soit dans votre entreprise ou institution, votre secteur ou au niveau interprofessionnel, nous obtenons des victoires. Alors pas de modestie mal placée : faites-le savoir avec fierté !

Ce qu'on attend de vous

Valorisez toutes les victoires syndicales, petites ou grandes, auprès de vos collègues.

5. CONTINUER LES ACTIONS

Pour maintenir la pression sur le gouvernement Michel et les employeurs, pour provoquer l'attention médiatique, pour simplement montrer que nous ne sommes ni d'accord, ni résignés, nous devons continuer à mener des actions, aussi symboliques soient-elles.

Ce qu'on attend de vous

Soyez attentifs aux appels à la mobilisation et aux actions. Selon le mot d'ordre et votre capacité à y participer, rejoignez-nous.

À VOS OUTILS !

Pour réaliser ce long travail de sensibilisation et de mobilisation, la CNE vous fournira évidemment tous les outils nécessaires : tracts, affiches, brochures, newsletters, vidéos...

Deux types d'outils sont d'ailleurs déjà disponibles :

- **Les calculateurs** : « Combien gagne votre entreprise » et « combien vous perdez » sont deux outils qui calculent précisément les effets de la politique du gouvernement Michel : d'un côté les cadeaux aux entreprises, de l'autre les coupes sur le dos des travailleuses et travailleurs. Comme les images, les bons chiffres valent mieux qu'un long discours, pour convaincre vos affiliés.
- **La brochure RTT**

... Et tous les outils de la campagne pour réaliser la réduction collective du temps de travail. Ce beau projet nécessitera en effet toute notre force collective, nous comptons sur vous pour le porter auprès de vos affiliés.

Retrouvez, à tout moment, la panoplie des outils de la CNE, existants et futurs, sur notre site www.lacne.be > Militant > Le site des militants CNE.

3% d'emplois

3% salaire

3% de bien-être et prospérité



La CNE et la LBC-NVK revendiquent 3X3%
pour améliorer vos conditions de travail et de salaire.

www.lacne.be