

Le droit de l'employé

Johnson Matthey

**Journal de bord
d'une usine qui
coule**

Jeunes CSC

**Trois rendez-vous à
ne pas manquer !**



TOUCHER
À L'
EST UN
PROBLÈME

Le combat continue

www.cne-gnc.be

Avril 2011 n° 4

Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat administratif: Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge - P000612

Sommaire

- 3 Editorial**
Sortir de la crise, ou y replonger ?
(... l'austérité n'est pas une fatalité)
- 4 Chronique juridique**
Chômage et activation de recherche d'emploi
- 6 Dossier**
Inflation, indexation et modération
Le retour de l'inflation ?
- 8 L'indexation automatique des salaires**
- 9 Enjeux internationaux : Europe de l'austérité ou Europe sociale ?**
- 11 Le personnel des ambassades s'organise**
- 12 Johnson Matthey :**
Journal de bord d'une usine qui coule
- 13 La Redoute, 3 Suisses :**
Erreur commerciale ou fuite amorcée ?
- 14 Index**
- 15 Que font vos délégués en avril ?**
- 16 Jeunes CSC**
Trois rendez-vous à ne pas manquer !



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 • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro

Julie Coumont • julie.coumont@acv-csc.be
Tony Demonté • tony.demonte@acv-csc.be
Fabrice Epis • fabrice.epis@acv-csc.be
Etienne Lebeau • etienne.lebeau@acv-csc.be
Martine le Garroy • martine.legarroy@acv-csc.be
Patricia Piette • patricia.piette@acv-csc.be
Sébastien Robeet • sebastien.robeet@acv-csc.be
Gwenaëlle Scuvie • gwenaelle.scuvie@acv-csc.be
Felipe Van Keirsbilck • felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be

Graphisme et mise en page

Linda Léonard • linda.leonard@skynet.be
Couverture : Michel Renard

Vous travaillez dans le Secteur Métal,

s'il n'y a pas de Délégation Syndicale dans votre entreprise, ceci vous concerne !

Le paiement des primes syndicales 2010 du Secteur Métal s'effectuera dans le courant du 2ème trimestre 2011.

Afin de nous permettre de vous régler cette prime, nous vous prions de bien vouloir renvoyer le coupon ci-dessous à :

CNE - Secrétariat Administratif - Chaussée de Louvain 510 - 5004 BOUGE

Ce coupon servira d'attestation pour le paiement de votre prime.

N° affiliation :

Nom :

Prénom :

Adresse complète :

rue n° bte

CP. Localité :

Numéro de compte bancaire :

Nom de l'entreprise:

Adresse complète de l'entreprise :

rue n° bte

CP. Localité :

Commission Paritaire :

N° ONSS (si possible):

J'atteste par la présente avoir été occupé dans l'entreprise reprise ci-dessus durant l'année 2010.

Date :

Signature :

Master en politique économique et sociale

En septembre 2011, trois nouveaux cycles FOPES s'ouvrent destinés aux habitants des régions de :

- Bruxelles (cours le samedi)
- Namur (cours le jeudi après-midi et soirée)
- Verviers (cours le samedi)

Des séances d'information sont organisées aux dates suivantes :

- à Louvain-la-Neuve, le mercredi 27 avril à 18 h 30
FOPES, 32, rue de la Lanterne Magique,
1348 Louvain-la-Neuve (local d 144)
- à Namur - Groupe du jeudi (14 à 21 h), le mercredi 6 avril à 19 h
Maison du Travail, Place l'Ilon, 17 (Salle 9)

La Faculté Ouverte de Politique Economique et Sociale de l'UCL s'adresse à des adultes qui souhaitent acquérir les outils d'analyse des réalités économiques et sociales et développer leurs capacités d'action en vue d'une société plus solidaire.

La formation comprend trois années, à raison d'un jour de cours et d'une soirée par semaine. La FOPES délivre un diplôme de master en politique économique et sociale. Il est nécessaire de participer à une procédure d'admission.

Pour en savoir plus, www.uclouvain.be/opes

Secrétariat : 010.47.39.08. Email: gisele.evrard@uclouvain.be

Sortir de la crise, ou y replonger ?

(... l'austérité n'est pas une fatalité)

Les dirigeants européens ont fait connaître leur stratégie pour combattre la crise provoquée par la cupidité des grandes entreprises et des spéculateurs. Cette stratégie, annoncée d'abord par Merkel et Sarkozy, puis ré-emballée lors du récent sommet européen dans le nouveau « Pacte pour l'Euro » (voir page 9 et 10), peut se résumer à : moins de **salaires**, moins de **Sécu**, moins de **services publics**. Et moins de **démocratie**, puisque les budgets publics, élaborés par des gouvernements démocratiquement élus, devront être « contrôlés » par les gardiens de l'austérité de la Commission - eux-mêmes ni élus ni contrôlés par personne.

On est bien loin désormais des grandes remises en question de 2009 : à l'époque les banquiers s'excusaient, les dirigeants économiques et politiques reconnaissaient que le capitalisme avait besoin d'être profondément remis en cause, que les fautifs devaient être sanctionnés, et que cette crise mondiale devait être l'occasion d'un nouveau départ.

Depuis quelques mois, c'est le retour de l'arrogance. Que la dette des **finances publiques** provienne des catastrophes provoquées par la **finance privée** (les Etats sont en difficulté parce qu'ils ont dû sauver les banques et aider les entreprises) n'empêche pas de prescrire un remède qui coûtera très cher aux pauvres et aux travailleurs.

L'histoire, celle de la crise de 1929 par exemple, a pourtant montré qu'affronter une crise globale du système capitaliste demande de suivre deux orientations fortes :

- il faut le courage politique de « remettre au pas » les plus riches. En 1932, quand le président Roosevelt arrive au pouvoir aux USA après la Grande Crise, le taux maximal d'impôt était de 25% ; il le portera progressivement, pour les tranches les plus élevées (soit environ l'équivalent d'un million d'euros d'aujourd'hui), à 63%, puis 79%, puis jusqu'à 91%. C'est ce taux qui va prévaloir jusqu'en 1964, durant toute la période de reconstruction de l'économie. (C'est Ronald Reagan qui ramènera ce taux autour de 30%). Roosevelt imposa aussi dès 1933 aux banques de séparer strictement les activités de « banque classique » (récolter l'épargne et accorder des prêts) et celles de banques spéculatives : il n'était plus question que l'épargne des honnêtes gens serve de combustible aux folies des aventuriers de la finance. Ici aussi, cette mesure salubre sera abrogée (en 1999, par G. Bush).
- il faut aussi des programmes sociaux qui créent massivement de l'emploi et protègent les revenus. Même un enfant comprendrait que si la grande partie de la population se retrouve appauvrie et menacée par le chômage, cela ne va pas relancer l'économie ! Ici aussi, on peut opposer l'action de Roosevelt en 1932 (un programme visant à créer 4 millions d'emplois d'utilité politique et reconnaissant les droits syndicaux) et celle de Reagan ou Thatcher 50 ans plus tard, brisant les grandes grèves et réduisant l'emploi public.

Visiblement, le modèle des chefs d'Etat de l'Union européenne s'inspire davantage de Reagan que de Roosevelt. Le meilleur élève semble le gouvernement britannique : en quelques mois, les aides au logement et diverses allocations ont été divisées par deux ; le coût d'inscription dans les écoles multipliée par deux, la TVA a été augmentée et les dépenses publiques réduites. Résultat : le Royaume-Uni est l'un des seuls pays à replonger dans la récession (dès le 4ème trimestre 2010).

En Belgique, on nous annonce un problème budgétaire de 25 milliards d'euros. Le patronat et certains partis politiques veulent nous faire croire que l'austérité est une fatalité. Or, ces 25 milliards, nous les avons trouvés ! La plate-forme « lesgrossesfortunes.be » indique que l'application d'une fiscalité plus juste permettrait précisément d'aller chercher autour de 25 milliards par an sans toucher aux revenus des travailleurs : notamment par l'instauration d'un impôt progressif sur les fortunes supérieures à 1 million d'euros, la levée réelle du secret bancaire, l'instauration d'une taxe sur les profits exagérés d'Electrabel, et par une taxe européenne sur les transactions financières (« taxe Tobin »).

Ces chiffres, nous les avons diffusés, nous les avons présentés au ministère des finances, et nul ne les a contestés sérieusement. Dès lors, il ne pourrait y avoir que deux explications si un futur gouvernement veut imposer un pacte des générations bis, relever l'âge des pensions, diminuer les allocations ou l'emploi public, toucher à l'index ou bloquer les salaires :

- soit il s'agira d'un choix politique explicite, de maintenir les privilèges des plus riches et des actionnaires, en dépit des travailleurs, et au risque de replonger plus profondément dans la crise. Nous saurions gré aux partis politiques qui défendent ce programme de nous le faire savoir.
- soit, plus hypocritement, ce sera « sous la contrainte européenne » : les gouvernements s'abriteront derrière les obligations d'austérité du « pacte pour l'euro » qu'ils auront eux-mêmes voté.

C'est pourquoi nous allons, de façon déterminée, mettre sous surveillance les eurodéputés qui seront, en mai et en juin, appelés à voter ou à rejeter le « Pacte pour l'euro ». Et nous retiendrons longtemps le nom de celles et ceux qui se rendraient complices de cette calamité déguisée en fatalité.

*Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général*

Chômage et activation de recherche d'emploi

Entre soutien et sanction, l'Office national de l'emploi doit respecter les règles

Il fut un temps où l'Office national de l'emploi pouvait exclure un chômeur du droit aux allocations de chômage sans avertissement. Aujourd'hui, l'Onem doit d'abord aider le chômeur, et le prévenir des sanctions qu'il risque. Il n'est ainsi plus permis d'exclure un chômeur du droit aux allocations de chômage sans déclencher une procédure précise.

Cette procédure vise d'abord à accompagner la personne après une certaine durée de chômage, en la soutenant dans ses recherches d'emploi ou, si elle a baissé les bras, en lui proposant une assistance spécifique pour la relancer dans ses recherches.

Le but de cette politique d'activation des chômeurs est surtout de diminuer le nombre de chômeurs indemnisés, mais aussi, concrètement, d'aider les chômeurs dans leur reclassement sur le marché de l'emploi. C'est la philosophie de « l'Etat Social Actif » cher à Guy Verhofstadt, avec ses bonnes choses et ses travers.

Qu'est ce que l'activation du chômeur ?

La Belgique est l'unique pays au monde à accorder des allocations de chômage sans limite de durée. La contrepartie, en quelque sorte, est le faible niveau des allocations au regard d'autres pays européens, particulièrement les pays scandinaves. Les indemnités sont donc illimitées dans le temps, mais faibles.

Le droit aux allocations de chômage n'est pas pour autant inconditionnel et immuable. Le chômeur bénéficie des allocations en attendant de retrouver un emploi. Pour ce faire, il doit rester disponible sur le marché du travail, mais là n'est pas sa seule obligation : il doit également collaborer activement à l'accompagnement ou aux formations qui lui

sont proposés, et doit bien entendu chercher lui-même activement du travail.

Le chômeur qui résiste aux actions d'accompagnement ou qui ne cherche pas spontanément du travail, s'expose à une exclusion du bénéfice des allocations de chômage, après le déroulement de toute une procédure d'activation visant à le réinsérer sur le marché de l'emploi.

La procédure

Qui est visé par l'activation de recherche d'emploi ?

L'aide à la recherche d'emploi n'est pas d'office proposée dès le 1er jour de chômage. Certes, si vous demandez un coup de main au Forem (en Wallonie) ou à Actiris (à Bruxelles), il ne vous sera pas refusé. Mais l'accompagnement vise d'abord les chômeurs ayant une certaine ancienneté.

Le Forem et Actiris peuvent proposer des emplois et des formations, à la demande ou non des chômeurs. Si la personne manque à ses obligations et risque ainsi une sanction (suspension provisoire du paiement des allocations de chômage ou exclusion pure et simple du droit aux allocations de chômage), ces organismes doivent prévenir à l'Onem.

Cette communication n'empêche nullement le service régional de l'Onem, qui accorde les allocations de chômage, de vérifier lui-même que le chômeur est toujours dans les conditions de bénéficier des dites allocations de chômage, et notamment s'il recherche activement lui-même du travail. Ainsi, les chômeurs de moins de 25 ans ayant au moins 15 mois de chômage, ou ceux de plus de 25 ans comptant plus de 21 mois de chômage, « bénéficieront » d'office d'un premier entretien d'évaluation de leurs efforts de recherche de travail.

La lettre d'avertissement

Suivant la loi, l'Onem doit avertir le chômeur, par lettre ordinaire, de ses obligations

de recherches actives d'emploi et de pleine collaboration aux actions d'accompagnement, de formation ou d'insertion qui lui seront proposées par les services ad hoc.

L'Onem doit également prévenir le chômeur qu'il sera convoqué ultérieurement à un entretien d'évaluation. Cet entretien permet d'évaluer si le chômeur cherche bien du travail, à la fois en s'activant de son côté, et en collaborant à l'accompagnement qui lui est proposé. Le premier entretien a lieu au plus tôt 15 mois après l'entrée en chômage pour les moins de 25 ans, et 21 mois pour les autres.

Cette lettre d'avertissement doit aussi contenir des informations sur la suspension de la procédure d'évaluation, notamment si le chômeur suit ou a suivi une action d'accompagnement, de formation ou d'insertion menée par le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle compétent.

Enfin, la lettre d'accompagnement doit décrire le déroulement ultérieur de la procédure et « ses suites éventuelles ». Etant donné que cette procédure peut aboutir à des sanctions à l'égard du chômeur, il est impératif de prévenir le chômeur de cette éventualité.

Cette lettre ordinaire sera envoyée entre le 7ème et 10ème mois de chômage si le chômeur a moins de 25 ans, et entre le 13ème et le 16ème mois pour les autres, (c'est-à-dire au plus tard le 5ème mois précédant le 1er entretien prévu). Elle est envoyée par simple courrier, ce qui n'est pas qu'un détail en cas de recours ultérieur contre une décision d'exclusion du chômage devant le Tribunal du travail, comme nous le verrons plus loin dans cette chronique.

Le premier entretien ¹

Si le chômeur peut prouver de réelles recherches continues de travail pendant la période de chômage écoulée, on l'encouragera probablement à poursuivre en lui indiquant peut-être d'autres pistes, et il continuera

à bénéficier des maigres allocations qu'il reçoit. Il reverra le fonctionnaire de l'Onem 16 mois plus tard.

Par contre, si les efforts du chômeur sont jugés insuffisants, le fonctionnaire proposera un plan d'action signé par le chômeur, qui s'engage ainsi à exécuter un certain nombre d'actions concrètes durant les 4 prochains mois. Au terme de ces 4 mois, le chômeur est invité à un deuxième entretien.

Le deuxième entretien

Le fonctionnaire de l'Onem examine si le chômeur a bien respecté ses engagements pris dans le plan d'action. Si c'est le cas, il devra, bien entendu, les poursuivre et sera à nouveau convoqué 12 mois plus tard.

Si le fonctionnaire estime par contre que le chômeur n'a pas respecté ses engagements, un nouveau plan d'action de recherche d'emploi sera proposé, plus intensif cette fois. Le chômeur sera également invité à signer ce deuxième plan. En outre, il subira une sanction limitée comme « avertissement » : pour les chômeurs avec charge de famille et les isolés, une diminution des allocations au minimum du taux pendant 4 mois, et pour les chômeurs cohabitants, une exclusion du droit aux allocations pendant 4 mois également.

En principe, le chômeur a dû être averti de l'éventualité de cette sanction dans la première lettre d'avertissement.

Le troisième entretien

Quatre mois après le deuxième entretien et la signature du second engagement, le chô-

meur est à nouveau évalué par l'Onem. En cas de respect de ses engagements, le chômeur bénéficiera à nouveau des allocations de chômage complètes (pour rappel, il a subi une sanction de diminution temporaire de ses allocations ou une exclusion pendant 4 mois).

Par contre, si le chômeur n'a pas respecté, selon le fonctionnaire, ses engagements pris lors du deuxième entretien, il pourra être **définitivement** suspendu du droit aux allocations. Seule consolation très relative : le chômeur « chef de ménage » et l'isolé ou cohabitant avec un revenu de ménage peu élevé ne sera suspendu définitivement qu'après une période de six mois, au cours desquels les allocations de chômage seront quand même réduites au minimum.

Sous réserve d'un recours abouti devant les juridictions du travail, le chômeur ainsi exclu ne retrouvera ses allocations qu'après avoir travaillé un nombre de jours suffisant en fonction de son âge. Sans travail, il n'a d'autre solution que de s'adresser au Centre Public d'Action Sociale de sa commune pour demander le revenu d'intégration sociale.

Que se passe-t-il si l'Onem ne respecte pas la procédure ?

Il y a quelques mois, un chômeur s'est vu exclu du bénéfice des allocations de chômage, au terme d'un troisième entretien auquel il n'a pu se rendre suite à des problèmes familiaux majeurs. Il a reçu notification par lettre recommandée dans les délais légaux.

Rappelons que si ce chômeur en est à son troisième entretien, il a déjà subi une pre-

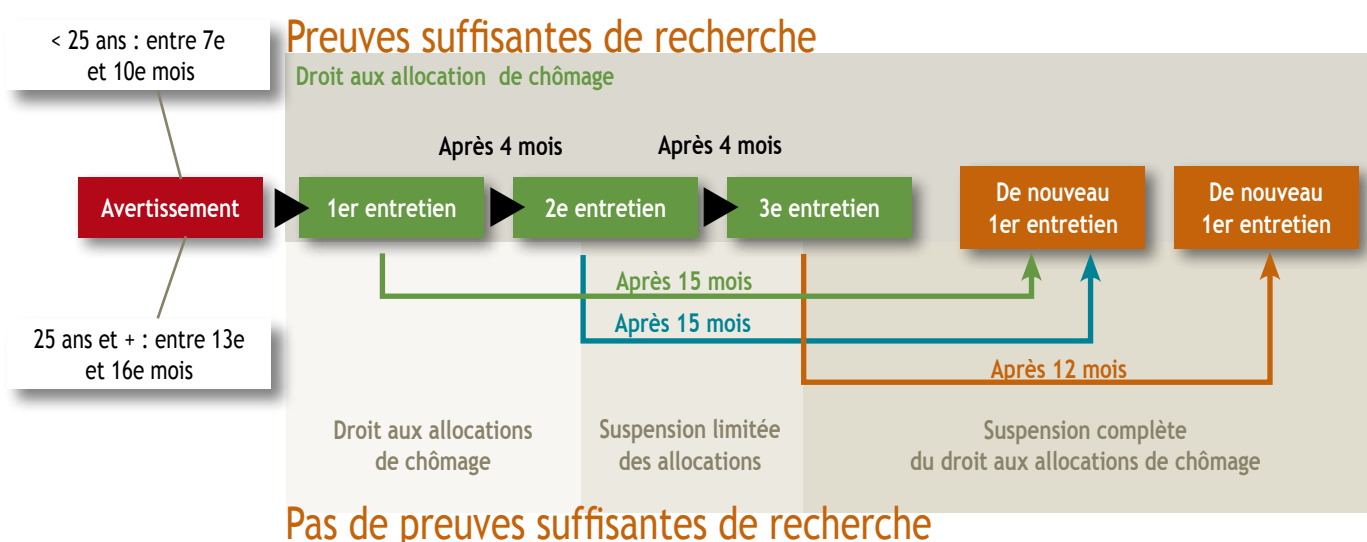
mière sanction de limitation de son droit aux allocations de chômage (diminution pour les chefs de ménage et isolés, ou possibilité d'exclusion pendant 4 mois pour le cohabitant). Le chômeur n'a pas formé un recours devant le Tribunal du travail contre cette première sanction. Par contre, il a contesté la décision d'exclusion définitive, au motif que l'Onem n'avait pas envoyé la première lettre d'avertissement l'informant de ses obligations et surtout de la suite de la procédure qui comportait un risque de sanctions (voir plus haut). Le Tribunal du Travail ne l'a pas suivi dans ses arguments, mais la Cour² du Travail, oui : elle a estimé que la première lettre d'avertissement est une condition substantielle pour rendre valide toute la procédure ultérieure.

Autrement dit, si l'Onem n'a pas envoyé cette lettre ou ne dispose pas de la preuve de son envoi, le chômeur exclu du chômage après le troisième entretien peut fonder son recours sur l'absence de cette lettre devant le Tribunal du Travail ou, en cas d'appel, la Cour du Travail. Il obtiendra vraisemblablement gain de cause et la décision d'exclusion de l'Onem sera annulée. Toutefois, ne nous faisons pas trop d'illusions pour l'avenir : dorénavant, pour éviter tout problème de régularité dans la procédure d'exclusion d'un chômeur, l'Onem enverra certainement cette lettre par recommandé ou s'amènera d'autres moyens de preuve de son envoi.

Claude Pynaert

¹ Nous ne décrivons ici que la procédure générale sans nous attarder sur des dérogations ou exceptions contenues dans la loi.

² Cour du travail de Bruxelles, 2 mars 2011, RG 2009/AB/52258



Pas de preuves suffisantes de recherche

Inflation, indexation et modération

L'indexation automatique des salaires fait couler beaucoup d'encre ces derniers temps. De nombreux responsables européens et les idéologues néolibéraux remettent le système belge en question, au nom de la compétitivité et en regard de la flambée des prix actuelle. Qu'en est-il réellement ?

Pour répondre à cette question, diverses contributions permettront d'éclairer le lecteur sur ces questions complexes. Tout d'abord par une analyse de la flambée des prix actuels, ensuite via une étude sur la

construction de l'indexation automatique pour poursuivre par une perspective plus globale sur les enjeux européens de politique économique et enfin par un état de la mobilisation syndicale sur toutes ces questions.

La flambée des prix que la Belgique subit actuellement n'est pas seulement due à une spéculation lointaine ou à des paramètres incontrôlables. Une vraie régulation économique passe par l'analyse des causes possibles et des solutions souhaitables pour combattre ces hausses de prix intempestives. Il s'agit bien de montrer que c'est la répartition globale favorable au capital au

détriment du travail qui fait grimper les prix et, en conséquence les bénéficiaires des entreprises concernées par la flambée des prix (firmes pétrolières, énergétiques,...)

Le système belge d'indexation a justement pour effet d'atténuer ces hausses de prix et de soutenir les revenus réels des travailleurs... qui restent les acheteurs de tous ces produits ! Cependant, ce système est loin d'être parfait et a notamment fait l'objet de nombreux « chipotages » par le passé. Ces arrangements ont notamment eu pour effet de rendre les travailleurs les moins

Le retour de l'inflation ?

Alors que l'inflation réapparaît, réapparaissent aussi des discours de mise en cause de l'indexation des salaires. Ces discours sont ineptes tant socialement que du point de vue économique. Il n'y a aucun lien entre l'évolution des salaires et l'inflation actuelle. C'est du côté des profits des entreprises qu'il faut chercher.

L'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC) ou « paniers de la ménagère », a augmenté en 2010 : de 2,3 p.c. Cette augmentation s'explique entièrement par le renchérissement des produits énergétiques et de certains produits alimentaires tels que les fruits, les légumes, la viande et le poisson. Le prix des matières premières a flambé depuis un an sur les marchés mondiaux à la suite d'une série d'évolutions : forte demande des pays émergents, catastrophes climatiques (p. ex. en Australie), soulèvement démocratique dans les pays arabes, création monétaire des Etats-Unis avivant la spéculation sur matières premières...

Cependant, les hausses des prix mondiales n'expliquent pas pourquoi l'inflation est plus forte en Belgique que dans les pays voisins. Les prix des produits énergétiques ont augmenté de 10 % en Belgique, alors qu'ils n'augmentaient « que » de 5,4% en moyenne

chez nos trois principaux voisins. Comment l'expliquer ? Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte. Nous en citerons deux. Il y a tout d'abord une consommation plus forte d'énergie des ménages belges, qui se reflète dans le poids plus important des produits énergétiques dans l'indice des prix, donc dans l'inflation. La diminution de la facture énergétique des ménages belges - développement du transport public, isolation des maisons, développement des énergies renouvelables..., constitue donc un enjeu important.

Une autre cause de la différence belge réside dans les comportements des entreprises des secteurs concernés. Il apparaît que les marges bénéficiaires des fournisseurs d'essence, de gaz et d'électricité..., sont plus que confortables en Belgique. Ce fait est connu depuis de nombreuses années. La Commission de régulation de l'électricité et du gaz (CREG), a tenté d'imposer aux

fournisseurs des baisses de tarifs, jugeant ceux-ci excessifs. Mais elle n'a pas eu gain de cause devant les tribunaux. Alors qu'en France et aux Pays-Bas une régulation des prix subsiste, les fournisseurs belges fixent quasi-librement leurs tarifs. Outre la CREG, le problème est aussi reconnu par la Banque nationale et une bonne partie du monde politique. Il reste à passer des paroles aux actes.

L'inflation ne constitue pas seulement un problème pour le pouvoir d'achat de chacun d'entre nous. Elle risque d'amener avec elle un retour des discours les plus libéraux. Beaucoup de responsables politiques font un lien automatique entre les coûts salariaux et l'inflation. On se rappellera notamment que le tournant néolibéral des années 1980 - arrivée de Thatcher et Reagan au pouvoir, virage à droite de l'Europe - eut pour principale motivation la volonté de casser l'inflation. Les discours récents de certains responsables européens rappellent immanquablement cette période. Le président de la Banque centrale européenne, Jean-Claude Trichet, menace d'augmenter le taux d'intérêt si les salaires s'élèvent. Une telle décision aurait pour effet d'étouffer la reprise - déjà très fragile - et d'alourdir le coût de la dette publique notamment dans les pays dont on doute déjà qu'ils parviennent à rembourser leur dette (Grèce, Irlande...). La Belgique est particulièrement dans le collimateur des responsables européens, vu l'« anomalie » que constitue notre système d'indexation automatique des salaires. Ces

bien rémunérés plus fragiles par rapport aux hausses de prix, ce qui entraîne un accroissement de la précarité et des inégalités.

Si le système fonctionne malgré les attaques incessantes dont il fait l'objet de la part des employeurs en Belgique, il est un lieu dont il y a lieu de se méfier. Ce qui se trame à l'heure actuelle dans l'Union européenne ne présage rien de bon sur ces questions. La nouvelle « gouvernance économique » proposée par les deux couples infernaux Merkel-Sarkozy et Barroso-Van Rompuy possède en elle les germes d'une destruction bien

plus profonde de nos systèmes de formation des salaires, de notre protection sociale. On peut même soutenir que ces propositions risquent de rendre les politiques alternatives à la logique néolibérale non seulement difficiles mais peut-être même illégales.

Face à ces questions, le mouvement syndical a des positions claires, qu'il convient de mettre en avant. A l'occasion des manifestations récentes contre la modération salariale et pour une Europe sociale hier, face au pacte pour l'euro aujourd'hui, pour proposer des alternatives demain.

responsables politique font fausse route. Car il n'y a absolument pas de problème de coût salarial en Belgique. Le coût salarial unitaire a fortement baissé en Belgique en 2010. Et son évolution sur les dix dernières années n'est en rien différente de celle de ses voisins (hormis l'Allemagne dont on connaît la politique de rigueur salariale extrême). Si le système d'indexation automatique des salaires est presque unique au monde, il ne se voit donc pas dans les statistiques. Les dirigeants européens seraient donc bien inspirés de s'attaquer aux vrais problèmes, au lieu de chercher des boucs émissaires.

Le vrai problème aujourd'hui, c'est-à-dire celui des profits des entreprises et des revenus versés aux actionnaires. On a déjà parlé des marges bénéficiaires des fournisseurs d'éner-

gie. On peut aussi parler de celles des entreprises manufacturières. Le Bureau fédéral du Plan (BFP) a récemment mis en évidence une évolution anormale du coût unitaire du capital en Belgique. Celui-ci, qui reflète les profits des entreprises, a progressé de 1,95 % par an entre 2000 et 2005, contre 0,10 % dans le reste de l'Europe. Le BFP constate que durant la même période, les entreprises ont reçu beaucoup de réductions de cotisations sociales. Il tire lui-même la conclusion. Ces réductions sont utilisées « non pas pour limiter l'évolution des coûts de production mais pour accroître la rémunération relative du facteur capital »¹.

La situation actuelle, combinant crise financière et inflation, constitue une bombe à retardement. L'inflation trouve son origine

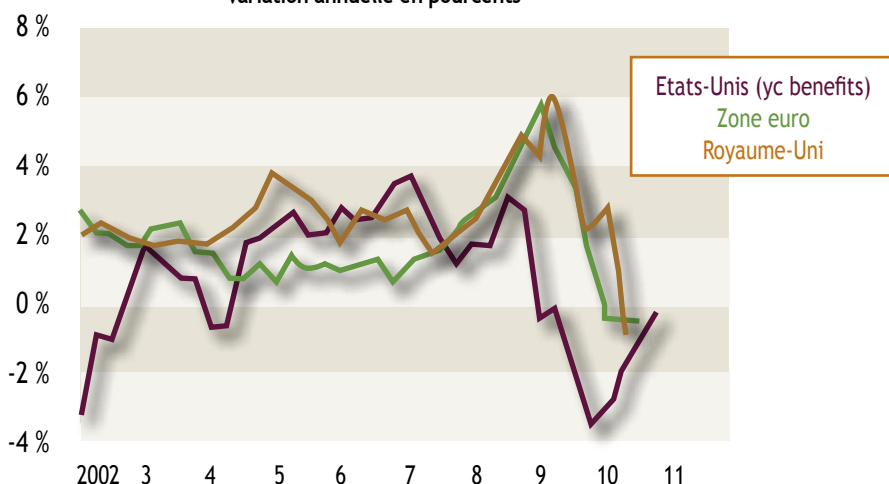


M. Renard

dans les mêmes causes qui ont amené la crise financière : la déformation du partage des revenus en faveur des actionnaires, le pouvoir exorbitant des grandes entreprises. Sans un changement fondamental de vision politique, passant par une meilleure répartition des revenus, et des avancées du fédéralisme européen, il est probable que l'Europe va au devant de très grandes difficultés. Comme le disait récemment George Ugeux, pourtant ancien président de la Bourse de New York : « Nous courons vers une nouvelle crise financière »².

Etienne Lebeau

Evolution des coûts salariaux unitaires
Variation annuelle en pourcents



1 B. Biatour et C. Kegels, « La position relative de l'économie belge en Europe », Bureau fédéral du Plan, Avril 2009.
2 L'Echo, 11 mars 2011.

L'indexation automatique des salaires

L'indexation automatique des revenus (salaires, mais aussi allocations sociale ou encore loyers) est considérée par les autorités financières comme un avantage exorbitant des travailleurs belges. Cela mettrait en péril la compétitivité de nos entreprises, empêcherait la modération salariale dans les secteurs en difficulté, plomberait durablement l'économie belge... Sauf que pour cette année, nous avons affiché une meilleure croissance que prévu et que certains analystes ont attribué cette bonne santé, au milieu des pays européens confrontés à l'austérité à... l'indexation automatique des salaires.

Le principe essentiel selon lequel la rémunération du travail doit permettre de subvenir aux besoins du ménage a été imposé au « marché du travail » dès le début des années '20. Sa mise en œuvre supposait que l'on tienne compte de l'évolution du coût de la vie: les rémunérations ont donc été liées à l'index sans discontinuer depuis lors, à deux exceptions près: crise des années '30 et sauts d'index des années '80. L'indice-santé imposé par le Plan Global a légèrement amoindri ce lien au coût de la vie, comme on le constate durement en ces temps d'explosion des prix pétroliers. Il faut toutefois rappeler que la principale violation du principe provient de la généralisation du travail à temps partiel: si un salaire permet de vivre, que permet un demi-salaire?

Depuis 2004, la composition du « panier de la ménagère » est révisée tous les deux ans

pour s'adapter aux habitudes de consommation. Il est examiné globalement, mais aussi par groupe et par poste, afin d'examiner par période quels sont les produits ou services qui l'influencent à la baisse comme à la hausse. Les différents postes sont pondérés dans l'indice non seulement en fonction de leur coût mais aussi de leur fréquence d'achat. Tous les Belges n'achètent pas des couches-culottes en même temps, ne remplacent pas tous leur machine à laver le même mois, etc. La dernière révision, en 2008, a porté à 518 le nombre de « témoins » comptabilisés dans l'indice.

Concrètement, les modalités d'indexation sont pour l'essentiel établies en Commission Paritaire, pour chaque secteur. Concrètement, trois voies existent:

- indexation à date fixe: tous les ans, ou x fois par an, on applique aux rémunérations et barèmes la progression constatée de l'indice des prix;
- indexation par pivot: on applique une augmentation de 2% chaque fois que l'indice dépasse de 2% le pivot antérieur ;
- indexation « all in » : tous les 2 ans, on globalise les augmentations dues à l'indice et les augmentations conventionnelles dans une enveloppe fermée.

Dans les secteurs employés, on a constaté ces dernières années une progression des indexations à base fixe (généralement annuelle).

Des dispositions légales impératives ont toutefois influencé ces conventions:

- depuis 1983, ce n'est plus l'index du mois, mais la moyenne arithmétique des 4 derniers mois (indice lissé) qui est prise en compte
- depuis 1994, les carburants routiers (sauf LPG), l'alcool et le tabac ont été retirés du « panier de produits » sur base duquel on calcule l'index (indice santé).

La construction de l'indice suscite un certain nombre de critiques, notamment sur son caractère socialement injuste. Il est le reflet de la consommation moyenne, mais ne répond pas à la nécessité de tel ou tel produit. Il fait un constat mais ne pose aucun jugement par rapport à la consommation. Cet argument, avancé notamment par Philippe Defeyt, soulève la question du carac-



tère durable de la consommation. L'autre question est que les dépenses de première nécessité pèsent différemment selon les catégories socio-économiques et que le poids des biens et services dans le budget réel des ménages dépend fortement de leur niveau socio-économique. Selon Philippe Defeyt ou le CRIOC, l'indice actuel protège moins bien les ménages à revenus modestes face à leur perte de pouvoir d'achat réel, notamment en raison du prix des loyers, des aliments et des prix énergétiques.

Il n'est peut-être pas inutile de rappeler deux éléments factuels : la Belgique est l'un des derniers pays où l'indexation se fasse automatiquement. Ceci est souvent présenté comme un avantage exorbitant des travailleurs belges. Voire... Car on constate que dans les autres pays, les rémunérations suivent de toute façon le coût de la vie, mais de façon plus saccadée, et au fil de conflits salariaux plus nombreux. S'il y a un bénéficiaire massif de l'indexation automatique des rémunérations, c'est autant les employeurs (qui bénéficient de la paix sociale) que les travailleurs. Sans oublier les entreprises des secteurs protégés (hôpitaux, horeca, commerce, services, etc.) qui bénéficient d'un pouvoir d'achat constant de leur clientèle.

Gwenaëlle Scuvie

Enjeux internationaux

Europe de l'austérité ou Europe sociale ?

Comme si les menaces nationales sur l'indexation et la modération salariale ne suffisaient pas, l'Union européenne en rajoute une couche en adoptant une batterie de mesures économiques qui font froid dans le dos.

L'actualité européenne s'emballe fort ces derniers temps. Pour s'y retrouver, il faut tout d'abord reposer le contexte de la crise financière, économique, sociale et maintenant de la dette publique et rappeler les responsabilités qui sont à l'origine de tous ces manquements. Ensuite, il convient de montrer quelle direction les dirigeants européens entendent prendre pour sortir de ces crises, d'abord dans les principes et ensuite dans les mesures concrètes. Enfin, il est bon de montrer que des alternatives existent, qu'elles sont portées par le mouvement syndical et social européen et belge.

Contexte

Pour redéfinir le contexte, on peut rappeler que, depuis le début des années 80, la part des travailleurs dans le PIB n'a cessé de se détériorer. Cette augmentation des profits des entreprises a été largement siphonnée par la sphère financière, ce qui a entraîné des bulles folles, qui plus est construites sur les inégalités profondes de la société, les gens n'ayant d'autre choix que de s'endetter pour (sur)vivre.

C'est cependant les travailleurs qui subissent cette crise de plein fouet. Ils l'ont tout d'abord payé par l'augmentation du chômage et des licenciements massifs, ils l'ont ensuite payé par la forte contribution de la Sécurité sociale à l'amortissement d'une crise dont ils ne sont pas responsables. Aujourd'hui, certains veulent leur faire payer la crise une fois encore, en payant pour renflouer les dettes des Etats, devenues plus importantes par le sauvetage des banques et par la diminution des recettes due à la crise.

Des plans d'austérité sont ainsi mis en place dans toute l'Europe, dont les principales mesures vont pour ainsi dire renforcer la crise : diminution ou stagnation des salaires, chute des dépenses sociales, allongement des retraites, diminution du secteur public,... Toutes ces mesures touchent principalement les travailleurs et non les responsables de la crise, qui recommencent le *business as usual*, avec des profits et bénéfices records. Vous avez dit injuste ?

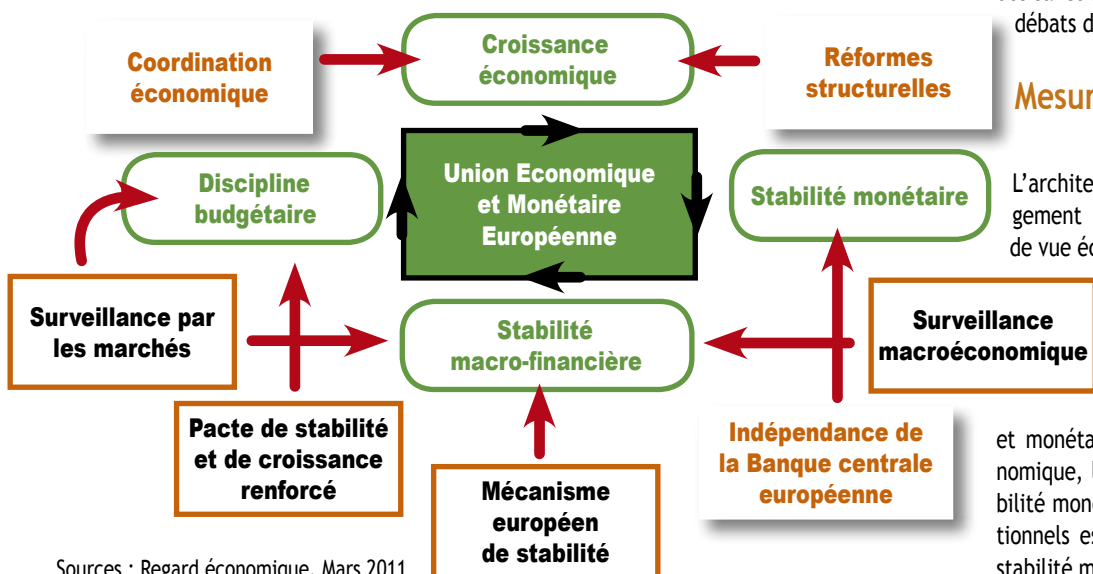
Gouvernance économique

Pour prévenir les crises futures, l'Union européenne décide alors de mettre en place un nouveau modèle de gouvernance économique, fondé sur la coordination économique. Cela fait de nombreuses années que les mouvements de gauche réclament plus de coordination économique puisque son absence favorise la concurrence fiscale et salariale entre les Etats de l'Union. La coordination économique peut permettre de pousser tout le monde vers le haut. Mais la coordination économique à la sauce Barroso prône une coordination « dans le sens d'une maîtrise stricte des déficits et des dettes publiques, par une réduction des dépenses, et une maîtrise des salaires pour faire face à la concurrence mondiale »¹.

Une des conséquences claires de cette nouvelle gouvernance économique est la perte de souveraineté des Etats membres. Que ce soit en matière de budget, de prestations sociales ou de politique d'exportation, les Etats sont mis sous une sorte de tutelle de l'Europe. Ce n'est pas en soi un problème, si les citoyens ont un contrôle démocratique sur ce qui se décide. Mais les décisions de gouvernance économique sont essentiellement prises au sein du Conseil des Ministres des Finances (dont on connaît la tendance clairement néolibérale) ou au sein du Conseil européen, loin des Parlements, loin des sanctions électorales et surtout loin des débats démocratiques...

Mesures concrètes

L'architecture de la zone euro et plus largement de l'Union européenne du point de vue économique est synthétisée dans le graphique ci-contre, qui mérite un certain nombre d'explications. Les quatre grands objectifs de l'Union européenne du point de vue économique et monétaire sont donc la croissance économique, la discipline budgétaire et la stabilité monétaire. A ces trois objectifs traditionnels est venu se rajouter l'objectif de stabilité macroéconomique.



Sources : Regard économique, Mars 2011



Photo CSC

L'objectif de croissance économique reste problématique en tant que tel, à partir du moment où la croissance ne peut être infinie mais aussi parce que la croissance économique n'a de sens que si elle apporte plus de prospérité et réduit les inégalités... ce qui n'est pas un objectif en soi pour l'Union. La discipline budgétaire et la stabilité monétaire ont pour principe de combattre l'inflation et l'endettement des Etats. Si ces objectifs semblent louables, le carcan qui se pose ainsi sur les Etats empêche de véritables investissements dans des réformes profondes. Le dernier objectif a pour but de prévenir les déséquilibres excessifs entre les Etats, pour ne pas perdre en chemin les états les plus faibles. Cet objectif à nouveau louable se heurte à la définition des déséquilibres. En effet, les risques de déséquilibres seront évalués sur base d'un tableau de bord d'indicateurs et seuils d'alerte et ces indicateurs comprennent notamment l'évolution du coût salarial. En clair : si les travailleurs d'un pays se battent pour obtenir une meilleure part du gâteau sur les profits des entreprises... alors le pays de ces travailleurs crée un déséquilibre qu'il faut corriger à la baisse !

Les outils utilisés comprennent donc la surveillance macroéconomique, c'est-à-dire le tableau d'indicateurs évoqué plus haut. Celui-ci est complété par des recommandations en cas de déséquilibre, et la Commission ne cache pas son envie de réformer le fonctionnement des marchés du travail, politique salariale et droit du travail y compris ! Un autre outil est le mécanisme européen de stabilité. Celui-ci succèderait au fonds européen mobilisé pour aider les pays en difficulté. Et quand on parle d'aide aux pays en difficulté, on peut aller voir chez nos amis grecs de quel bois l'Europe se chauffe quand elle décide d'aider un pays ! Un des autres outils proposés est le renforcement du pacte de stabilité et de croissance, qui impose de maintenir les déficits en-dessous de 3% du PIB et la dette publique sous les 60% du PIB. Il faut non pas une majorité pour décider de la sanction mais bien une majorité pour s'opposer à la sanction !!! Les marchés sont également appelés à jouer un rôle prédominant dans la surveillance des économies. Quand on voit leur efficacité dans la crise, autant donner des allumettes à un pyromane...

Enfin, les politiques de coordination économique et les réformes structurelles prennent

la forme de stratégie UE 2020, de semestre européen et de Pacte pour l'euro +. Si la stratégie UE 2020 présente un grand nombre d'objectifs estimables (réduction de la pauvreté, innovation et recherche, énergies renouvelables,...) et qu'il faut soutenir², elle porte en elle de nombreuses menaces sous des appellations douteuses telle que la « smart regulation » qui a pour effet de déréguler tout ce qui peut l'être pour laisser la place libre et entière au marché... Le semestre européen a lui pour vocation de se méfier des budgets nationaux. Chaque budget national, avant son adoption (!), sera passé au crible par la Commission et par le Conseil européen. Le rôle des parlementaires nationaux est ainsi réduit en proportion.

Last but not least, le pacte pour l'euro + (le + pour montrer que des pays hors zone euro s'y associent) contient toutes les attaques possibles sur nos systèmes de concertation sociale. Il s'agit d'une légère transformation du pacte pour la compétitivité de Merkel-Sarkozy, modifié par Barroso-Van Rompuy. Les principales mesures sont :

- Garantir une modération salariale pour soutenir la compétitivité.
- Rendre l'emploi plus attractif.
- Mieux faire correspondre l'offre et la demande d'emploi.
- Baisse de l'imposition du travail.
- Veiller à la soutenabilité des systèmes des prestations sociales.
- Ajuster les retraites sur l'évolution de l'espérance de vie.
- Etablir des mécanismes de « frein à la dette ».
- Rapprocher les politiques fiscales nationales.

Cette novlangue euro-libérale peut se traduire, en français, par : remise en cause

de l'indexation, carcan sur les négociations salariales, privatisation et libéralisation des secteurs publics, flexibilité du marché du travail, c'est-à-dire desserrement des freins au licenciement bon marché et limitation du chômage, élévation de l'âge de la retraite et fin des prépensions, concurrence fiscale vers le bas. Y en a un peu plus, je vous le mets ?

Alternatives

A l'opposé de ces mécanismes de nivellement par le bas, nous proposons une alternative claire :

- Préserver l'indexation pour les travailleurs, fonctionnaires et allocataires sociaux.
- Liberté pour les négociations salariales dans les secteurs et les entreprises.
- Lutter contre la pauvreté parmi les travailleurs, notamment au travers d'un SMIG européen.
- Des indemnités suffisantes pour les chômeurs de longue durée.
- Promouvoir la sécurité d'emploi en rendant plus surs les contrats précaires
- Profiter à temps de la retraite. Pas de relèvement de l'âge de la pension.
- Des fins de carrière vivables. Plus d'attaques sur les pré-retraites.
- Des pensions décentes. Les pensions belges ne sont pas suffisantes.
- Pas d'austérité à l'aveuglette. Les travailleurs, la sécu et les services publics ont déjà assez payé. C'est au niveau des revenus du capital, de la propriété et de la bourse qu'il faut aller chercher l'argent.
- Tenir en laisse les marchés financiers. Ce n'est pas le marché du travail qu'il faut réformer mais les marchés financiers.

Sébastien Robeet

¹ Bérengère Dupuis, *Démocratie*, 1^{er} février 2011

² « La stratégie Europe 2020 doit également être sociale et écologique », <http://www.csc-en-ligne.be>



Austérité européenne : Les syndicats étaient déjà en action le 24 mars

Même si la CSC et la FGVB avaient choisi de mener leurs actions en des endroits différents, les revendications étaient identiques : Non à l'Europe de la précarité !

Les organisations syndicales continueront de peser dans les débats en faisant pression sur les partis politiques pour qu'ils refusent de brader nos acquis sociaux. L'Europe de la précarité n'est pas une fatalité : C'est un choix politique entre deux organisations de sociétés : une société solidaire et équitable (celle que nous voulons) ou une société du chacun pour soi, où seuls les forts s'en sortent un peu mieux.

Les enjeux sont énormes et l'agenda des décisions est très court :

- **Mi-avril 2011** : vote en commission des propositions législatives sur la gouvernance économique au parlement européen.
- **Mai-juin 2011** : conciliation entre le parlement européen concernant les propositions législatives sur la gouvernance économique
- **Juin 2011** : vote en séance plénière des propositions législatives sur la gouvernance économique au parlement européen.
- **15 juin 2011** : conseil ECOFIN (ministres des finances européens), préparation du conseil européen de juin
- **24 juin 2011** : adoption des recommandations par pays concernant les politiques budgétaires et les réformes structurelles sur proposition de la commission européenne.

Il y a donc encore bien des possibilités d'agir sur les états et sur l'Europe. Pour rappel, il y a quelques années, au travers d'une mobilisation conséquente en Europe, la directive Bolkestein avait été rejetée.

**Alors, tous ensemble
contre l'Europe a-sociale!**

Le personnel des ambassades s'organise

Sous couvert de leur immunité, certaines ambassades bafouent les droits les plus élémentaires de leur personnel. Le 17 mars dernier, les travailleurs se sont rassemblés pour la première fois, afin d'organiser leur défense. Et il était temps.

Les travailleurs de 30 ambassades étaient présents à l'assemblée syndicale. L'occasion de révéler des situations d'exploitation auxquelles l'union intersyndicale veut mettre fin en urgence.

L'exploitation de ces travailleurs prend des formes diverses : la durée du travail n'est pas respectée, les cotisations ONSS et le précompte professionnel ne sont pas versés (conséquence : pas de droit à la pension, aux vacances annuelles, au chômage, à l'indemnité maladie...), la grille salariale est inexistante, les salaires sont indécentes et ne permettent pas de vivre à Bruxelles avec une famille, dans la dignité, les travailleurs n'ont pas droit à l'application de conventions collectives comme les crédits-temps ou le congé-éducation payé, il n'y pas de contrat ou de règlement de travail...

De plus, dans de nombreuses ambassades, ces personnes effectuent leur travail au noir, sans aucun droit et dans une totale illégalité. Ces travailleurs sont souvent des personnes sans papiers, ni droit de séjour. Et lorsque l'Etat belge octroie une « carte spéciale » au travailleur que l'ambassade fait venir de son pays d'origine, celle-ci est rattachée à la qualité et à la personne même de l'employeur. Si l'employeur veut se débarrasser du travailleur, ce dernier perd donc non seulement son travail, mais également son titre de séjour. Il se retrouve dès lors en situation irrégulière en Belgique. Certains travailleurs sont ainsi dans une situation que l'on peut qualifier

« d'esclavage ». Ces personnes sont souvent soumises à un travail non-rémunéré, dans des conditions de logement indécentes et, si leurs familles sont restées au pays, dans un état de dépendance totale par rapport à leur employeur.

On l'aura compris, organiser la défense de ces travailleurs était urgent. Le 17 mars dernier, une union syndicale a été créée. Elle a défini un cahier de revendications et, dans les mois qui vont suivre, un travail de débat et d'adhésion sera lancé parmi les travailleurs de toutes les ambassades. Nous proposons de réaliser un travail dans plusieurs directions :

- Un travail qui fédère tous les travailleurs des ambassades : c'est bien connu, l'union fait la force.
- Créer une représentation collective de ces travailleurs qui soit reconnue comme interlocuteur face aux diverses ambassades et ministères belges
- Un travail d'information et de défense juridique : l'immunité des ambassades ne peut pas être un chèque en blanc à l'exploitation et à l'esclavage.
- Faire connaître nos revendications, organiser des actions collectives, faire des propositions de changement de la législation avec les ministères du Travail et des Affaires étrangères
- Enfin, aboutir à la définition d'une commission paritaire compétente pour le personnel des ambassades, qui puisse négocier des conventions collectives

Bien sûr, la création de cette union intersyndicale sera certainement difficile, mais l'enthousiasme de chaque participant à cette première assemblée garantit la réussite des objectifs définis.

Fabrice Epis

Concerné-e ?

Pour adhérer à l'union intersyndicale du personnel des ambassades, vous devez être occupé-e dans une ambassade, un consulat, une mission étrangère en Belgique ou encore avoir été occupé-e dans une de ces institutions, et vouloir collaborer et partager vos expériences. Pour toute information, contactez Fabrice Epis par mail (fabrice.epis@acv-csc.be), ou son secrétariat par téléphone (Valérie Hardenne, 02/557.86.17).

Johnson Matthey : journal de bord d'une usine qui coule

Le 31 janvier dernier, la multinationale Johnson Matthey annonçait la fermeture de son site bruxellois : 300 travailleurs risquent de perdre leur emploi. Pourtant, même la direction belge estime que l'usine est viable.

Soyons clairs, il n'y a aucune raison économique compréhensible pour la fermeture de l'usine bruxelloise du groupe Johnson Matthey : l'entreprise est largement bénéficiaire, fabrique un produit écologique d'avenir et en plein boom (catalyseurs automobiles et filtres à particules), sur lequel le coût de la main-d'œuvre n'a qu'une faible incidence, avec un marché où la concurrence est très faible, et une production sur un site, à Evere, le plus proche des clients finaux. Ce site qui a d'ailleurs largement bénéficié d'aides régionales, bénéficie en outre des intérêts notionnels et est « fiscalement optimisé ».

Une surproduction... créée par le groupe lui-même

La procédure Renault donne le droit aux représentants du personnel de poser toutes les

questions utiles pour comprendre un éventuel problème industriel, et de proposer une solution alternative pour le maintien de l'emploi. Jusqu'ici, les chiffres donnés par la direction n'expliquent pas la décision de fermeture. Le groupe assène comme un mantra un problème de « surproduction », mais ce n'est qu'une surproduction créée au sein du groupe par le groupe lui-même, car les commandes ne diminuent pas. Le choix de supprimer le site d'Evere irait ainsi de pair avec une augmentation de la production dans les autres sites du groupe.

Le maintien de l'emploi à Bruxelles est

d'autant plus crédible que la direction du site belge a elle-même proposé au groupe un plan alternatif maintenant la moitié des emplois. Le plan aurait été refusé par la direction anglaise du groupe. Ce plan, même s'il est insuffisant pour les représentants du personnel, est actuellement analysé, ainsi que toutes les autres opportunités pouvant maintenir l'emploi sur le site d'Evere.

Dans ce dossier, les licenciements ne sont nullement une fatalité économique. Au contraire, les accepter serait aussi accepter la fin de toute perspective industrielle en Belgique.

Julie Coumont



« Ce journal raconte l'humanité derrière les chiffres »



Dès l'annonce de la restructuration, Louis Theillier sait que les médias n'accorderont qu'une information limitée au conflit vu l'actualité débordante, quelques chiffres parmi les autres « victimes de la crise ». Ce jeune employé de 33 ans cherche alors un moyen original et positif de faire entendre les travailleurs. Et il trouve : dans l'usine qui tourne au ralenti, il consacre désormais ses journées de travail à raconter les assemblées, les discussions enflammées, les craintes, les doutes et les espoirs des travailleurs au travers... d'une bande dessinée en temps réel.

Apporter du matériel extérieur dans l'enceinte de l'entreprise est interdit. Louis utilise donc la seule ressource à sa disposition pour créer et réaliser ce journal de bord

particulier : le Bic fourni par Johnson Matthey. Peu à peu, les collègues se rassemblent autour de la table lumineuse où il dessine, se reconnaissent et apprécient l'initiative. Même les managers belges soutiennent cette action d'un nouveau genre. « Cette bande dessinée a changé l'ambiance de départ, hyper négative. Elle crée une certaine motivation, on a l'impression de peser un peu plus dans le conflit », explique Louis. Les jolis coups de Bic de ce jeune employé donnent ainsi un autre écho à ce que ressentent les travailleurs lors d'une restructuration d'entreprise. Pas seulement les chiffres, pas seulement les réunions, pas seulement les actions, mais aussi et avant tout la vie des personnes menacées de perdre leur emploi. Lisez la bande dessinée et suivez le conflit en temps réel sur www.johnsonmatthey.blogspot.com



La Redoute, 3 Suisses : erreur commerciale ou fuite amorcée ?

Ce n'est certainement pas un hasard si les deux grands noms de la vente par correspondance en Belgique résonnent au même moment dans les médias... Les restructurations annoncées à La Redoute et aux 3 Suisses reflètent les difficultés auxquelles tout le secteur est confronté. À l'ère numérique, ces entreprises font office de gros paquebots, incapables de rivaliser avec les nouveaux voiliers de la vente à distance : de petites entreprises créées pour le net, très réactives et bénéficiant de structures très légères (pas de stocks à gérer, peu de personnel à embaucher, pas de saison à assumer pendant plusieurs mois...). Les ambassadeurs du catalogue sont bien entendu présents sur internet depuis plusieurs années déjà, mais sans jamais avoir rattrapé la concurrence. Résultat : un chiffre d'affaires en baisse et la suppression de certains postes comme solution pour les directions.

Cette évolution du marché était pourtant prévisible. « *La dernière restructuration opérée chez 3 Suisses, il y a 4 ans, était déjà la conséquence de ces changements* », témoigne Michèle Van Acker, permanente CNE en charge du secteur. « *Mais à ce moment-là, la direction a seulement réorganisé le travail, sans anticiper un changement commercial fondamental.* » Ainsi, 3 Suisses se contente de supprimer le département « encodage commandes papier », qui gérait les commandes envoyées par courrier postal, et de confier ce travail au département des commandes par téléphone. Mais la polyvalence instaurée ne fonctionne pas, et on re-spécialise quelque peu les fonctions. Au final, la direction n'a fait qu'esquiver le défi lancé par internet et retardé le problème. Quatre ans plus tard, l'entreprise fait face aux mêmes difficultés, avec une marge de manœuvre encore réduite par le temps.

Même topo du côté de La Redoute. Le groupe français Pineaut Printemps La Redoute (PPR) auquel l'entreprise appartient l'aurait mise en vente, accentuant l'inquiétude chez les travailleurs belges déjà engagés dans une procédure de restructuration. Ce plan annoncé par la direction en novembre dernier est censé relancer l'entreprise en Belgique, mais ne résiste pas longtemps à l'analyse : « *Le groupe nous a affirmé qu'il devait récupérer de l'argent pour être à nouveau opérationnel, et que Dottignies faisait double avec un autre site situé à quelques kilomètres, de l'autre côté de la frontière française. D'où l'idée de le supprimer. Mais lorsqu'on regarde les chiffres de cette opération, les bénéfices escomptés sont ridicules par rapport au coût social* », explique Michèle Van Acker. Ce manque de crédibilité fait planer le doute : l'entreprise française a-t-elle réellement l'intention de maintenir ses activités en Belgique, ou prépare-t-elle discrètement son départ ou sa mise en vente ?

Repères

La Redoute recadrée

Début novembre, le site logistique (préparation et gestion des colis) situé à Dottignies apprend que la direction souhaite licencier 94 travailleurs. Depuis, la direction française malmène la concertation sociale : clôture unilatérale de la phase d'information prévue par la procédure Renault, propositions d'accord hallucinantes et récompense de 300 euros brut pour les personnes qui travailleront « docilement » jusqu'à leur licenciement ! Depuis, des jours de grève et le blocage du site d'Estaimpuis (qui gère les commandes) semblent avoir quelque peu rééquilibré les réunions. Quant à la procédure Renault, les délégations du personnel ont obtenu de la direction qu'aucun licenciement n'aurait lieu avant le 15 avril. Les représentants syndicaux disposent ainsi du même temps de négociation que si la pratique avait été respectée.

3 Suisses, pas 3 étapes

Début février, la direction annonce la suppression de 160 emplois, qu'elle entend programmer en trois étapes :

- Le départ de 40 employés des services généraux, marketing et ressources humaines, dès juin 2011.
- Le départ de 40 employés du service des commandes par téléphone, fin 2011, après un audit réalisé au deuxième semestre de l'année.
- Le départ de 80 ouvriers de la logistique, qui pourront travailler sur le site français s'ils le souhaitent, fin 2012.

La CNE s'est directement opposée à ce programme, comme l'explique Michèle Van Acker : « Pour nous, il n'est pas possible de négocier en 3 étapes, le plan de restructuration doit être discuté dans son ensemble, et pas petit morceau par petit morceau. Nous attendons un vrai projet d'entreprise, pas une fuite de la Belgique par la direction française. » Les réunions se poursuivent dans le cadre de la procédure Renault.

Que les difficultés des deux entreprises résultent d'un manque de vision à moyen et long termes, ou d'une mise sous tutelle française encore renforcée, ou encore d'une fuite en douce, se pose une question plus fondamentale encore : est-ce aux travailleurs à payer les orientations que prennent leur direction ? « *Et pourquoi pas aux actionnaires ?* », répond Michèle Van Acker. Malheureusement, que ce soit à La Redoute ou chez 3 Suisses, la tête pensante a choisi la première option.

Julie Coumont

Indices des prix de mars 2011

Indice ▶ 116.33

Indice santé ▶ 115.05

Indice santé lissé ▶ 114.21

Indexations	
201	Commerce de détail indépendant Salaires précédents x 1,02 (sal. min.).
202.01	Moyennes entreprises d'alimentation Salaires précédents x 1,02 (sal. min.).
203	Carrières de petit granit Salaires précédents x 1,01 (sal. bar. et effect.).
207	Industrie chimique Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Seulement pour les fonctions classifiées, pas pour les salaires en dehors de la catégorie.
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation Salaires précédents x 1,0059 (sal. min.).
309	Sociétés de bourse Salaires précédents x 1,005901 (sal. min.).
310	Banques Salaires précédents x 1,0059 (sal. bar.).
312	Grands magasins Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	Industrie du gaz et d'électricité Salaires précédents x 1,003515 ou traitements de base mai 2006 (CCT garantie des droits) x 1,1421 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,003515 ou traitements de base décembre 2007 (les nouveaux statuts) x 1,1421 (sal. bar.).

Augmentations conventionnelles rétroactives

209	Fabrications métalliques Uniquement pour les employés barémisés et barémisables. Réforme des barèmes liés à l'âge: prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 30.06.2011: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle - à partir du 1er janvier 2011.
319.02	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone Région wallonne: soins aux handicapés - adaptation salaires barémiques suite à la CCT du 16.12.2010 (abrogation de l'âge d'entrée pour tous les grades). Uniquement pour les travailleurs en service à partir du 1er janvier 2009 - à partir du 1er janvier 2009. Aide à la jeunesse et Services d'Aide Spécialisés pour la Petite Enfance - adaptation salaires barémiques suite à la CCT du 16.12.2010 (abrogation de l'âge d'entrée pour tous les grades). Uniquement pour les travailleurs en service à partir du 1er janvier 2009 - à partir du 1er janvier 2009. Uniquement pour les travailleurs en service à partir du 1er janvier 2009 - à partir du 1er janvier 2009. La suppression de la prise de rang est effective pour tous les travailleurs à partir du 1/1/2009 y compris pour les travailleurs engagés avant 2009

318.01 - Titres-Services : dégât collatéral d'absence de gouvernement fédéral

En commission paritaire 318.01, compétente pour le secteur d'aides aux familles, nous négocions depuis des mois (années) pour maintenir l'emploi des travailleurs titres services dans des conditions décentes. Fin 2009, début 2010, les partenaires sociaux de la SCP 318.01 (employeurs et organisations syndicales) ont interpellé la Ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet, pour la sensibiliser aux difficultés financières des services qui apparaîtraient en 2011-2012.

Nous ne pouvons pas dire qu'on avait été entendus ACTIVEMENT, puis ce fut la chute du gouvernement et donc plus de négociations possibles à court terme. Pourquoi les travailleuses titres-services étaient-elles davantage en danger en SCP 318.01 ? Dès le début nous avons voulu que ces travailleuses aient les mêmes conditions de travail (rémunérations) que les autres travailleuses aides ménagères du secteur. Tout cela était possible avant la diminution des subsides émanant du fédéral puisque les ASBL n'ont pas pour objectif de dégager des bénéfices.

Si politiquement la CNE est dès le départ opposée au développement du secteur titres-services à l'intérieur du secteur Non marchand, si la CNE s'oppose par tous les moyens à la commercialisation des services aux personnes, la CNE est aussi responsable des conditions de travail de l'ensemble des travailleurs qui lui font confiance.

En étroite consultation avec tous les délégués du secteur, les délégués titres-services évidemment mais aussi les délégués aides familiales, assistantes sociales, administratives, nous nous sommes battus pour sauvegarder au mieux le salaire des travailleurs titres-services grâce à la détermination de tous, nous y sommes arrivés pour les services wallons.

Mais que dit cet accord ? Voici le résultat de la négociation :

Les titres-services restent dans la commission paritaire 318.01 (pas question de créer une nouvelle ASBL pour y transférer les travailleuses). De nouveaux barèmes vont être créés avec une ancienneté maximale de 4 ans.

Ancienneté	CP 318.01 (38 h/sem)	CP 322 (38h/sem)
0	10,1016	9,67
1	10,9162	10,05
2	11,0178	10,18
3	11,1195	10,28
4	11,2212	

Ce tableau montre la différence entre le salaire payé dans les services aides familiales SCP 318.01 et celui des autres services titres-services privés CP 322 où l'ancienneté s'arrête à 3 ans. Ce sont très majoritairement des services commerciaux.

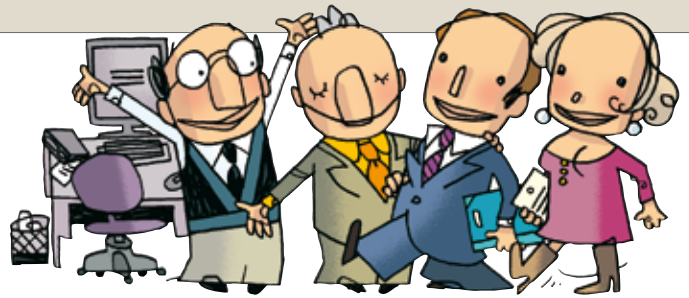
Celles qui ont une ancienneté supérieure à 4 ans la conservent, mais n'évoluent plus (on gèle l'ancienneté là où elle est)

- Les salaires restent indexés.
- L'emploi est garanti : pas de licenciement pour raison économique.
- Les bénéfices cumulés doivent servir à payer toutes les travailleuses titres-services.
- S'il reste des bonis, des avantages financiers avec ONSS seront négociés dans les services avec les délégations syndicales.

La CNE et les déléguées CNE ont fait le maximum pour aboutir à cet accord de sauvegarde de l'emploi. Nous resterons vigilantes pour préserver l'emploi et de bonnes conditions de travail pour tous les travailleurs du secteur.

Patricia Piette

Ce que font vos délégués au mois d'avril



Au CE

En avril, le CE doit discuter de l'information économique et financière périodique (AR du 27.11.1973) et de l'information sur l'emploi (CCT n°9). Le réviseur doit certifier le caractère fidèle et complet de cette information. En matière économique et financière, l'employeur doit fournir par écrit aux membres du CE des données chiffrées relatives aux ventes, aux commandes, au marché, à la production, aux coûts et aux prix de revient, aux stocks, à la productivité, etc. Ces chiffres porteront sur les trois mois écoulés et sur les prévisions pour les trois mois à venir. L'employeur doit commenter ces données de sorte que les membres du CE puissent suivre l'évolution de l'entreprise et comparer les données avec celles contenues dans l'information annuelle et l'information de base.

En matière d'emploi, bien qu'il y ait des recoupements entre les informations du bilan social et celles prévues par la CCT n°9, celle-ci reste d'application et est un instrument utile pour suivre son évolution.

Les élus CNE profiteront encore de cette réunion pour aborder la problématique de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, que la CSC a décidé de combattre fermement. Elle a d'ailleurs publié plusieurs brochures sur le sujet. Voyez à ce propos l'article du Droit de mars 2011.

Au CPPT

L'Arrêté royal (AR) relatif aux premiers secours dans les entreprises est paru le 28 décembre dernier et est en vigueur depuis le 1er janvier. Les anciennes dispositions du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) sont donc abrogées. Quel que soient le type d'entreprise, le nombre et la qualification des personnes chargées d'assumer les premiers secours sont déterminés par l'employeur en fonction de l'analyse des risques, après consultation du médecin du travail et du CPPT. Comme vous le constatez, bien que les compétences du CPPT ne comportent pas d'obligations réglementaires ce mois-ci, il y a souvent des nouveautés à prendre en charge.

Par ailleurs, il y a lieu de contrôler si les rapports annuels du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail ont bien été rédigés et transmis à la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail. Les représentants doivent demander aussi, comme c'est prévu dans la législation, qu'une copie de ce rapport soit envoyée avant le 1er mai à tous les membres effectifs et suppléants du comité PPT, du CE et de la délégation syndicale.

Cette info met également en évidence le rôle particulier du conseiller en prévention qui, souvent sous la façade de neutralité et d'indépendance, est un allié des travailleurs.



Jeunes CSC

Trois rendez-vous à ne pas manquer !

2010, début de l'année sociale la tête dans le guidon. S'enchaînent manifestation européenne, congrès, débat sur l'alternance, rencontre nationale des Jeunes CSC et lancement de la campagne « Pump Up Solidarity ». L'emploi des jeunes est au plus bas en Belgique et partout en Europe, le plan win-win montre ses dérives, l'hiver est rude et les travailleurs précaires doivent se battre avec les prix de l'énergie.

2011, après les fêtes et le lancement du 125ème anniversaire de la CSC, le printemps pointe le bout de son nez et les Jeunes CSC ont de nouveau un programme chargé ! Voici trois rendez-vous à ne pas manquer pour les militants Jeunes CSC.

6 mai

« Le jour des militants jeunes »

Notre objectif est de rassembler 250 jeunes militants néerlandophones et francophones pour réfléchir ensemble au syndicat, à l'entreprise, à la société de demain et lancer la dynamique syndicale chez les plus jeunes de nos militants.

Les ACV Jongeren et les Jeunes CSC t'invitent donc à un événement exceptionnel !

La journée des jeunes militants rassemblera des jeunes de toutes les centrales, francophones et néerlandophones, au Brussels Event Brewery. L'occasion idéale pour regarder au-delà des barrières, se rencontrer et échanger des points de vue.

De nombreuses questions et réflexions seront abordées, auxquelles nous tenterons d'apporter des réponses et formuler des revendications communes. Pourquoi s'engager comme militant à la CSC ? Quels sont les défis actuels pour les jeunes ? Comment faut-il s'y prendre ? Que peut faire l'organisation pour t'aider ? Comment peux-tu t'impliquer pour faire progresser nos idées ?

Dans les ateliers, nous allons discuter de plusieurs questions qui se posent sur le terrain, dans l'entreprise et dans la société. Avec l'aide d'experts, - et de traducteurs ! - nous réfléchirons ensemble à ce qui TE concerne. L'idée est de repartir avec des outils pour s'impliquer pleinement dans ton entreprise. Enfin, ce sera une journée placée sous le signe de la convivialité et de l'échange ; tu ne vas pas rester assis toute la journée à écouter des discours ! Des moments infor-

mels et conviviaux seront prévus avec le Secrétaire général de la CSC et le Président... Inscris-toi maintenant (auprès de ton permanent ou des Jeunes CSC)!

20 et 21 mai

CWBJ de clôture

C'est le moment pour tous les militants Jeunes CSC de se retrouver pendant deux jours pour réfléchir mais aussi pour le plaisir. Nous ferons le point sur notre travail de fond, « un autre modèle de société », et diffuserons les productions théâtrales des différents groupes théâtres des Jeunes CSC.

Du 13 au 18 juillet,

Action au festival de Dour !

Juillet est la période des réjouissances pour les jeunes et le festival de Dour reste un événement incontournable en Wallonie. Les Jeunes CSC seront encore une fois présents cette année pour rendre service au festivaliers en cuisant leur nourriture, mais aussi, dans le cadre de la campagne « Pump Up Solidarity », pour mener une action pour l'emploi des jeunes.

Benoît Constant

Si vous êtes intéressés par ces événements, n'hésitez pas à prendre contact avec le Permanent Jeunes CSC de votre région : www.jeunes-csc.be

Programme

09h Accueil
 10h Pourquoi un engagement syndical ?
 12h Et la CSC ?
 12h Lunch
 13h15 Démarrage des ateliers !

1. Quel avenir pour la Belgique? (bilingue)
 Que se passera-t-il en cas de scission de la sécurité sociale ? Quelles conséquences pour l'emploi et la solidarité entre les travailleurs ?

2. Une transition juste vers une économie verte
 Le réchauffement climatique pose des défis importants pour l'industrie, l'emploi et la société en général. Que peut faire la CSC ? Comment anticiper les changements?

3. Syndicalisme international
 La mondialisation provoque des bouleversements dans l'économie. Comment les travailleurs peuvent-ils faire face à ces défis que sont les délocalisations ? Les inégalités croissantes entre pays ? La généralisation d'un modèle capitaliste à l'ensemble de la planète ?

4. Le printemps arabe et la mobilisation des jeunes (bilingue)
 Les révolutions populaires dans les pays du Maghreb ont été portées par des jeunes qui ont soif de liberté et de démocratie. A travers le témoignage d'invités internationaux, nous discuterons de l'engagement des jeunes et des résultats concrets qu'il apporte.

5. Les élections sociales
 En 2012, auront lieu les prochaines élections sociales. Comment cela fonctionne-t-il ? Quels sont les enjeux pour les jeunes ? Comment te faire connaître et reconnaître ?

6. La diversité dans mon entreprise !
 Tous les travailleurs ne sont pas traités de la même façon. Comment combattre les clichés dans ton entreprise ? Quelles pistes pour améliorer la situation ?

17h Fin des ateliers
 17h30 Lunch
 18h Café Syndical
 19h Soirée festive