

# Le droit de l'employé

## CPNAE

**Comment profiter  
de vos quatre jours  
de formation  
professionnelle ?**

## Cadres

**« Les cadres sont  
des travailleurs  
au même titre  
que les ouvriers  
et les employés »**



# Désaccord interprofessionnel



[www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

Février 2011 n° 2

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

**CNE**  
csc

L'avenir a son syndicat

# Sommaire

- 3 Editorial**  
L'art de la division
- 4 Chronique juridique**  
Travailleur à temps partiel médical ou en cré dit-temps à temps partiel : L'indemnité de rupture du contrat est-elle calculée sur le temps plein ou le temps partiel ?
- 6 Les classifications de fonctions dans les secteurs**  
Où en sommes-nous sur le chemin vers l'égalité ?
- 7 Dossier AIP**  
La CNE dit non
- 8 Pourquoi la CNE a-t-elle rejeté le projet d'accord interprofessionnel ?**
- 10 Et maintenant ? Le combat continue !**
- 11 AIP 2011 : un accord « historique » ?**
- 12 CPNAE : Comment profiter de vos quatre jours de formation professionnelle ?**
- 13 Cadres : « Les cadres sont des travailleurs au même titre que les ouvriers et les employés »**
- 14 Index**
- 15 Que font vos délégués en février ?**
- 16 Un monde plus juste en 15 thèmes**  
Culture et éducation



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  
21 avenue Alcide de Gasperi • 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  
Martine le Garroy • martine.legarroy@acv-csc.be  
Claude Pynaert • claude.pynaert@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 : Linda Léonard

## Vous déménagez ?

Afin que votre journal vous suive, n'omettez pas de signaler votre changement d'adresse à la Fédération CSC qui perçoit vos cotisations :

**Code Postal de votre ancienne adresse**  
de 5600 à 5630, de 5646 à 6596

**Votre changement d'adresse est à signaler à la Fédération CSC de**  
**Charleroi - Entre Sambre et Meuse - Thuin**  
rue Prunieu 5 • 6000 Charleroi • 071/23.09.11

de 7000 à 7301, de 7330 à 7390, 7870  
**Mons - La Louvière** • rue Claude De Bettignies 10  
7000 Mons • 065/37.25.11

de 7320 à 7322, de 7500 à 7866, de 7880 à 7973  
**Hainaut Occidental** • Avenue des Etats-Unis 10  
7500 Tournai • 069/88.07.07

de 4000 à 4280, de 4300 à 4633, de 4670 à 4690, 4870, 4920  
**Liège - Huy - Waremme** • Boulevard Saucy 8/10  
4020 Liège • 04/340.70.00

de 4650 à 4651, de 4700 à 4860, de 4880 à 4910, de 4950 à 4987  
**Verviers et région de langue allemande** • Pont Léopold 4/6  
4800 Verviers • 087/85.99.99

4990, de 6600 à 6997  
**Luxembourg** • Rue Pietro Ferrero 1  
6700 Arlon • 063/24.20.20

de 5000 à 5590, de 5640 à 5644  
**Namur - Dinant** • Chaussée de Louvain 510  
5004 Bouge • 081/25.40.40

de 1300 à 1495, 4287  
**Brabant wallon** • rue des Canoniers 14  
1400 Nivelles • 067/88.46.11

de 1000 à 1210, de 1500 à 1980  
**Bruxelles** • rue Pléтинckx 19  
1000 Bruxelles • 02/557.80.00.

# L'art de la division

**O**n nous a fait le coup depuis 1 an : les travailleurs flamands seraient les adversaires de leurs collègues wallons ou bruxellois. Avec le projet mal ficelé d'accord inter-professionnel (AIP), que la CNE a rejeté (lire pourquoi en pages 7 à 10), on a pris le risque de faire apparaître comme des adversaires les ouvriers et les employés.

Et à chaque fois que le Front Commun est mis à mal, certains aimeraient faire croire que les adversaires des affiliés de la CSC seraient ceux de la FGFB...

On voit bien où mène cette machine infernale par laquelle le pouvoir veut diviser pour régner : si je considère comme adversaire tout travailleur tant soit peu différent de moi, je finirai par me trouver seul, coupé de toute possibilité de défense collective.

L'unité des travailleurs - ouvriers, employés, cadres - a par contre été la priorité absolue de la CNE lors des difficiles négociations autour de l'AIP et du rapprochement ouvriers-employés.

C'est pourquoi nous défendons bec et ongles la Sécu qui est le premier outil de l'unité et de la solidarité entre tous les travailleurs. C'est pourquoi nous nous opposons à une « norme salariale » qui empêche les hausses de salaire collectivement négociées - les seules qui réintroduisent de l'égalité (lire page 6) - mais ne freine pas les bonus, les augmentations à la tête du client et les formes antisociales de rémunération.

C'est pourquoi, enfin, nous tenons fermement à ce que les discriminations entre ouvriers et employés soient supprimées dans le cadre d'un meilleur statut commun, et pas dans le piège posé par le patronat, qui a voulu faire croire que le moindre petit avantage concédé aux ouvriers devait se payer par d'importants reculs pour les employés et/ou pour la Sécu.

Rechercher l'unité : est-ce à dire que nous pourrions vivre dans un monde sans divisions ? Un monde où tout le monde est gentil et uni ? Celui des Bisounours ou de l'Ile aux enfants ? Non : construire l'unité, c'est savoir choisir les divisions qui

servent au progrès social et rejeter celles qui ne protègent que l'ordre établi en faveur des privilégiés.

Quand j'écris « chers collègues », je m'adresse à tous les travailleurs - ouvriers, employés, cadres. Je m'adresse aux affiliés à la CNE, mais je le ferais de la même façon aux travailleurs d'autres centrales ou organisations. Je m'adresse aux travailleurs avec ou sans emploi : chômeurs et pensionnés restant évidemment nos collègues.

Je ne m'adresse pas aux dirigeants politiques ou patronaux qui veulent harmoniser les statuts ouvrier et employé vers le bas, ou remettre en cause l'indexation des salaires, ou utiliser la Sécu comme une vache à lait pour leurs profits.

Maintenant que le projet d'AIP a été refusé, chacun des dossiers qu'il liait ensemble redevient un dossier autonome : nous veillerons, avec toute la CSC, à ce que les points positifs soient repris en charge par le gouvernement, et à ce que les points négatifs soient rejetés ou profondément renégoiés.

Maintenant qu'Angela Merkel, qui se prend pour l'impératrice de l'Europe, veut imposer à tous les Etats-membres des politiques antisociales (suppression de l'index, recul de l'âge de la pension...), nous avons besoin de la plus grande unité des travailleurs.

En Belgique et en Europe, chers collègues, il s'agit, pour construire notre unité, de poser le plus clairement possible qui sont nos adversaires communs, en définissant les enjeux essentiels qui nous divisent d'eux.

*Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général.*

*P.S dernière minute : les attaques de Sarkozy et Merkel contre nos systèmes sociaux ont été provisoirement rejetées. Nous mobiliserons début mars pour faire définitivement échec à cette Europe de recul social.*

## Travailleur à temps partiel médical ou en crédit-temps à temps partiel :

# L'indemnité de rupture du contrat est-elle calculée sur le temps plein ou le temps partiel?

### Travailleur à temps partiel médical

Notre système d'assurance maladie invalidité indemnise le travailleur en incapacité de travail au-delà de la période couverte par le salaire garanti. Cela ne pose aucun problème particulier que le travailleur soit en incapacité de travail totale ou qu'il preste à temps partiel pour des raisons médicales, indemnisé dans ce cas par sa mutuelle pour le reste du temps non presté.

Dans cet article, nous parlerons principalement du travailleur en mi-temps médical, expression qui signifie qu'il travaille mi-temps et perçoit des indemnités de sa mutuelle pour l'autre mi-temps non presté. Les règles évoquées ci-après valent cependant pour n'importe quel travailleur qui reprendrait le travail à quart, tiers ou 4/5 temps.

Les difficultés peuvent surgir pour le travailleur en mi-temps médical lorsque son employeur rompt le contrat de travail immédiatement, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En effet, selon la loi du 3 juillet 1978, article 39, il faut alors calculer l'indemnité de rupture sur base de la rémunération et des avantages en cours. En interprétant strictement cette disposition, la rémunération en cours est celle payée au moment où le travailleur preste : il faudrait donc calculer l'indemnité sur base de la rémunération mi-temps sur la période totale du préavis obtenu.

### Quel est le problème ?

Le problème se situe dans la période d'indemnisation de la mutuelle. Pour le travailleur en mi-temps médical, pendant la période de préavis couverte par l'indemnité de rupture, la mutuelle va-t-elle payer l'autre partie de la rémunération « perdue » comme c'était le cas lorsque le travailleur prestait toujours à temps partiel médical ?

Puisque le travailleur a reçu une moitié d'indemnité, si sa maladie ne lui permet pas de reprendre un nouveau travail temps plein, à partir de quand la mutuelle va-t-elle l'indemniser en régime temps plein ?

### Quelques exemples parleront mieux qu'un long exposé :

#### Exemple 1

*Madame V. est en incapacité totale depuis plus de six mois. Elle perçoit une rémunération brute de 2150 €, sans avantages contractuels particuliers. Elle est en service depuis moins de 5 ans. Son employeur lui notifie le 30 septembre 2010 rupture du contrat moyennant indemnité équivalent à trois mois de rémunération, soit près de 7500 €. Au terme de ces trois mois, soit le 1er janvier 2011, Madame V. est toujours en incapacité de travail. Elle perçoit alors l'indemnité de sa mutuelle sur base d'une rémunération temps plein.*

#### Exemple 2

*Monsieur W. en service depuis moins de 5 ans, est en incapacité de travail totale jusqu'au 30 juin 2010. Il perçoit également une rémunération brute de 2150 €. Avec l'accord du médecin conseil de sa mutuelle et de son employeur, il reprend le travail à mi-temps médical le 1er juillet 2010. Il perçoit alors un salaire brut de 1075 € par mois et reçoit une indemnité complémentaire de sa mutuelle pour le reste du mi-temps. Le 30 septembre, son employeur rompt le contrat de travail moyennant indemnité de rupture de trois mois de rémunération, soit près de 3750 €. Monsieur W s'aperçoit que la mutuelle ne lui verse plus le complément et s'en inquiète. Celle-ci lui répond que le travailleur ne peut cumuler une indemnité compensatoire de préavis avec des indemnités d'incapacité de travail ou d'invalidité. La mutuelle ne reprendra ses paiements qu'à partir du 1er janvier prochain.*

### Comparaison entre les deux travailleurs malades

Tous deux étaient des travailleurs en régime temps plein. Monsieur W. avait simplement repris le travail à partiel. S'il n'avait pas repris le travail à temps partiel, il aurait perçu, tout comme Madame V., quelque 7500 € bruts d'indemnité de rupture de son employeur. Or, il n'a reçu que 3750 €. Mais il perd également l'indemnité complémentaire de la mutuelle qu'il aurait perçue s'il avait presté son préavis. Ainsi, le travailleur malade qui accepte de reprendre le travail à mi-temps est préjudicié en cas de rupture immédiate du contrat et ce, par l'interprétation de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 (voir plus haut dans l'article).

### Quelles solutions ?

Un travailleur ayant vécu les mêmes déboires s'est adressé au Tribunal du travail estimant que son employeur devait calculer l'indemnité de rupture sur base de sa rémunération temps plein, perçue avant sa maladie et sa reprise à mi-temps, et non sur la rémunération mi-temps. Il avait argumenté son dossier sur le fait qu'il était discriminé par rapport au travailleur temps plein, alors que la reprise du travail à temps partiel n'était pas un choix « volontaire », mais un fait qui s'imposait à lui par sa maladie. Ce travailleur estimait donc qu'il n'était pas traité de manière égale au travailleur en incapacité de travail temps plein et ce, sans justification objective et que cette discrimination ne respectait pas la Constitution belge en ses articles 10 et 11.<sup>1</sup>

En application de ces articles, le tribunal a estimé nécessaire de devoir poser à la Cour constitutionnelle la question du non-respect éventuel de la Constitution. Autrement dit, l'employeur qui paye une indemnité de rupture à un travailleur en mi-temps médical



### Exemples

Monsieur C. en crédit-temps plein a droit à 6 mois de préavis. En cas de rupture du contrat moyennant indemnité, il perçoit  $6 \times 1750 \text{ €} = 10.500 \text{ €}$  nets.

Madame M. en crédit-temps partiel a droit aussi à 6 mois de préavis, mais son indemnité est ramenée à  $6 \times 875 \text{ €} = 5.250 \text{ €}$  nets, car calculée sur la rémunération mi-temps. Pendant cette période, elle ne perçoit pas d'allocation « crédit-temps ».

Madame M. est donc préjudiciée par rapport à Monsieur C., et tous les deux devraient percevoir les allocations de chômage ou l'indemnité d'incapacité (si malade) le 7ème mois.

sur base de sa rémunération mi-temps viole-t-il le principe de l'égalité de traitement entre les Belges, alors même qu'il payera une indemnité sur base de la rémunération temps plein au travailleur en incapacité de travail totale ?

La Cour constitutionnelle a considéré qu'il y avait une inégalité de traitement qui n'était pas justifiée ni justifiable et qu'il y avait bien violation des articles 10 et 11 de la Constitution en interprétant l'article 39 comme l'avait fait l'employeur.<sup>2</sup>

En conséquence, **tout travailleur malade qui reprend le travail à temps partiel, quel que soit le régime de travail temps partiel du reste, aura droit, en cas de rupture du contrat immédiate, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, à l'indemnité calculée sur base de sa rémunération temps plein et non plus temps partiel.** Il aura donc la même indemnité de rupture qu'un travailleur à temps plein.

### Travailleur crédit-temps temps partiel

Attention, les règles ci-après ne s'appliquent pas au crédit-temps de crise.

Le travailleur en crédit-temps mi-temps (la règle est la même pour les autres formes de crédit-temps temps partiel) peut aussi être licencié immédiatement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Ce travailleur en crédit-temps mi-

temps bénéficiera-t-il du même régime que le travailleur mi-temps médical et pourra-t-il alors prétendre à l'indemnité de rupture calculée sur base du mi-temps ?

Malheureusement, non. Dans ce cas, l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique dans toute sa rigueur, avec quelques nuances cependant.

Pour le calcul de ce préavis, l'employeur doit se référer à la rémunération temps plein que percevait le travailleur s'il n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre du crédit-temps.

Cette façon de faire influe naturellement sur la durée du préavis, car si la rémunération annuelle est supérieure à 30.535 €, l'employé peut réclamer davantage que trois mois de préavis par 5 ans d'ancienneté.

Par contre, lorsqu'il s'agira de calculer l'indemnité de rupture, l'employeur prendra en compte la rémunération annuelle à temps partiel divisée par 12 et multipliée ensuite par le nombre de mois de préavis. Ainsi, **le travailleur en crédit-temps mi-temps percevra pendant la durée « normale » du préavis une indemnité de 50% de ce qu'il aurait eu s'il prestait temps plein ou s'il avait été en régime crédit-temps complet.** Ce travailleur est lésé quand même, car tout en bénéficiant du même délai de préavis qu'un travailleur temps plein, il ne perçoit cependant qu'une moitié d'indemnité pendant la même période.

Pour remédier à cette « injustice », tant l'ONEm que les mutuelles ont décidé d'appliquer un système de proportionnalité. Le travailleur en crédit-temps mi-temps (ou autre régime) pourra percevoir des allocations de chômage ou indemnité de maladie au terme théorique d'un préavis raccourci à due concurrence de la période de préavis ramenée à la moitié de celle prévue initialement dans le cas du mi-temps. En clair, **un travailleur en crédit-temps mi-temps percevant pendant 6 mois, par exemple, (durée normale du préavis) une indemnité mi-temps, pourra cependant réclamer les allocations de chômage ou l'indemnité de maladie au terme du 3ème mois (à partir du 4ème mois) au lieu du 7ème mois, l'ONEm et les mutuelles ramenant l'indemnité de rupture à une période temps plein.** Une indemnité de rupture mi-temps pendant 6 mois correspond bien à une indemnité temps plein pendant 3 mois. Il n'y a donc plus présomption de cumul au-delà de la période de 3 mois dans l'exemple cité.

Claude Pynaert

<sup>1</sup> Art. 10. Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie.

<sup>2</sup> Art. 11. La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.

<sup>2</sup> Arrêt n° 89/2009 rendu par la Cour Constitutionnelle le 28 mai 2009.

Les classifications de fonctions dans les secteurs :

# Où en sommes-nous sur le chemin vers l'égalité ?

Les classifications de fonctions décrivent, de manière neutre et objective, les différentes fonctions qui existent. Le but : lutter contre les discriminations en accordant à chacun-e le salaire qu'il-elle mérite !  
Petit tour des secteurs.

Suite à la directive européenne concernant la lutte contre les discriminations et sa transposition en droit belge, quelques secteurs ont fait le choix de se doter d'un outil performant afin de lutter contre les discriminations à la source.

## Dans les assurances (CP 306)

Le secteur des Assurances a choisi de travailler avec le consultant Hudson pour rénover sa classification datant de 1979. Un groupe de travail paritaire, constitué de travailleurs de terrain, de responsables des ressources humaines d'entreprises d'assurances, de permanents et d'experts syndicaux et patronaux, a ainsi planché pendant deux années sur ce travail. Au total, 63 fonctions sectorielles ont été décrites selon la méthodologie d'Hudson, relues et corrigées par le groupe de terrain, puis pondérées. Une classification en 8 catégories en est issue.

Et maintenant? Une phase de test a été opérée dans quelques entreprises, ce qui a permis de rédiger un guide pour la mise en place de la classification à l'échelle du secteur. Cette étape sera franchie dans le courant de l'année 2011. Pendant ce temps, les négociations salariales suivront leur cours, de façon à installer un nouveau système complet pour les minimums sectoriels fin de cette année. Vous retrouverez toutes les informations concernant la mise en place de cette nouvelle classification sur notre site [www.cne-gnc.be/finances](http://www.cne-gnc.be/finances).

## Dans le Métal (CP 209)

Le secteur du Métal a décidé, après de multiples péripéties, de travailler avec le système SCE, dérivé du système paritaire du secteur du Métal néerlandais. La fédération patronale Agoria est détentrice de ce système depuis de nombreuses années et il a déjà servi à élaborer la classification sectorielle du secteur de la Logistique (CP 226). C'est donc un système adapté au secteur, ayant fait ses preuves, qui a été choisi pour réaliser la classification sectorielle du Métal. Des fonctions des différents départements (logistique, informatique, production, administration...) ont ainsi été décrites, relues et corrigées, puis

pondérées et classifiées en 9 classes, reliées à des barèmes minimaux sectoriels.

La mise en œuvre de la classification a lieu à présent dans certaines entreprises, qui ont choisi ce système pour moderniser leur outil de classification en entreprise.

## En CPNAE (CP 218)

La Commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés (CP 218), qui est la plus importante du pays, a elle aussi renouvelé sa classification sectorielle. Nous en avons parlé longuement dans ces colonnes. La mise en œuvre pratique dans les entreprises est désormais en cours, afin de répartir les fonctions dans les quatre classes, en les comparant avec les 69 fonctions-exemples qui ont été décrites et pondérées.

## Le Non Marchand fédéral (CP 330)

Les secteurs du Non Marchand fédéral travaillent au sein de l'asbl IF-IC pour mettre en place une classification sectorielle. L'exercice technique est terminé, des tests dans les institutions ont été réalisés et démontrent que 95% des fonctions peuvent être couvertes par la classification. La mise en place définitive du système et son pendant salarial dépendront des négociations politiques avec le prochain gouvernement.

D'autres secteurs ont des projets, dont nous reparlerons lorsqu'ils seront finalisés. Les organisations syndicales constatent que l'idée d'outils permettant d'objectiver le positionnement des différentes fonctions fait son chemin, conformément aux recommandations de l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cet égard, vous pouvez trouver auprès du SPF Emploi ou sur leur site une brochure concernant les classifications de fonctions : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be).

Gwénaëlle Scuvie



Classification de fonctions  
sexuellement neutre  
Mode d'emploi





## Accord interprofessionnel

# La CNE dit non

La CNE-GNC et la LBC-NVK, les centrales d'employés de la CSC, ont rejeté le projet d'accord interprofessionnel 2011-2012 (AIP) alors qu'une majorité de la CSC l'a approuvé. Nous voulons vous expliquer pourquoi nous avons voté contre ce projet et ce que nous comptons faire à présent.

### Pourquoi la CSC a dit oui ?

Avec 67,9% de « oui », on pourrait croire que ce projet d'accord est passé « comme une lettre à la poste ». C'est loin d'être le cas. En effet, pour reprendre ses propos, la CSC n'a pas dit oui mais a refusé de dire non. Par peur de mettre à mal la concertation sociale, par peur de perdre les éléments positifs qui s'y trouvent, par peur de donner un mauvais signal dans un pays en grande difficulté institutionnelle. C'est ainsi que c'est presque chaque fois après avoir détaillé tous les manquements de ce projet d'accord que la majorité des régions et des organisations constitutives de la CSC ont finalement opté pour un oui qu'ils qualifiaient eux-même comme oui de responsabilité et sans aucun enthousiasme.

La CNE fait partie de la CSC et, qu'on le veuille ou pas, nous sommes impliqués dans le oui de la CSC, c'est le jeu démocratique. Nous regrettons néanmoins trois choses :

- Nous regrettons, alors qu'on y remet en cause le statut de trois millions de travailleurs, que le temps de consultation des militants et des affiliés se soit réduit à dix jours, week-end compris. Vu la complexité des textes, ce timing infernal n'a pas permis à tous de bien mesurer l'importance des enjeux présents dans ce projet d'accord.
- Nous regrettons, alors qu'on y remet en cause le statut de millions d'employés, que la CSC ait construit sa majorité contre l'unanimité des deux centrales d'employés.

- Nous regrettons que les négociateurs confédéraux, faisant face à une intransigeance patronale inflexible, n'aient pas imaginé l'action collective comme une option possible pour faire reculer les exigences patronales les plus inacceptables.

**En tout cas, quoi qu'il advienne de cet AIP, il ne remet nullement en cause toute la légitimité de notre action et notre volonté de nous battre pour obtenir un bon statut pour tous les travailleurs dont un bon préavis, comme celui des employés, doit être la pierre angulaire.** Nous annoncerons les actions que nous comptons mener à la page 11.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous savons que la FGTB a rejeté le projet d'accord. Cela veut donc dire que techniquement, l'AIP est mort-né. En effet, pour qu'il produise ses effets, il est indispensable que toutes les organisations qui l'ont négocié le signent. Ce ne sera donc pas le cas.

**La balle est donc dans le camp des politiques qui en feront ce que bon leur semble. Ils peuvent décider de l'appliquer, totalement ou en partie. Le fait que le gouvernement soit un gouvernement en affaires courantes limite évidemment très fort ses possibilités d'actions.** Nous serons très attentifs à ce qu'ils voudront en faire. En tout cas, en mai 2010, alors qu'ils étaient en campagne électorale, les quatre présidents des PS, ECOLO, CDH et MR nous ont très concrètement dit qu'ils voulaient amener le préavis des ouvriers au niveau de celui des employés, le tout financé par les employeurs. Nous les avons enregistrés et nous le leur rappellerons si nécessaire.

# Pourquoi la CNE a-t-elle rejeté le projet d'accord interprofessionnel ?

## Parce qu'il dépouille la Sécurité sociale

Alors que les priorités syndicales, établies avant la négociation au Groupe des dix, supposent clairement de défendre et de renforcer la Sécu, le projet d'accord la met fortement à contribution. Une multitude de nouvelles mesures seraient ainsi payées par les travailleurs !

Pire : cette fois le projet d'accord prévoit de faire payer la Sécu non pas pour rembourser les avantages concédés aux travailleurs comme c'est le cas depuis quelques années, mais pour donner des avantages aux employeurs (exonération de cotisations sociales, diminution du coût du licenciement, mesures de crise...).

Les travailleurs et les allocataires sociaux ont déjà payé la crise dont ils ne sont pas responsables : ils ont besoin de la Sécurité sociale !

## La Sécu, c'est vous !

On l'oublie parfois, mais la Sécurité sociale est financée par l'argent des travailleurs qui, depuis 150 ans, mettent une partie de leur salaire en commun pour partager les risques de l'existence. C'est avec cet argent que l'on paie les pensions, les jours de maladie, les périodes de chômage... que chacun et chacune peut connaître dans sa vie.



## Parce qu'il bloque la négociation collective des salaires

Alors que les médias relatent jour après jour les signes de reprise économique et le retour des bénéfices un peu partout dans le monde, y compris en Belgique, le Groupe des 10 inscrit le projet d'accord interprofessionnel dans un contexte de crise économique et s'accorde sur une marge salariale ridicule, sans possibilité de négocier plus dans les secteurs (environ un plein d'essence sur deux ans !).

Cette marge salariale est pourtant la seule qui permette des hausses de salaires collectives corrigeant les inégalités de revenus que subissent encore les femmes, les travailleurs précaires, etc. L'index, dont les prévisions ne sont pas encore fixées pour 2011 et 2012, n'est quant à lui qu'une compensation partielle de la perte du pouvoir d'achat. Il ne constitue en rien une augmentation salariale.

Par ailleurs, bien des secteurs disposent de moyens beaucoup plus importants : interdire de négocier une augmentation supérieure à 0% en 2011 et 0,3% en 2012 dans ces secteurs riches serait tout simplement scandaleux.



## Parce qu'il tire tous les travailleurs vers le bas

En ajoutant le dossier de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé au menu de l'AIP, le Groupe des 10 s'attaque, subitement et dans l'urgence, à ce qui va déterminer pour longtemps les conditions de travail de 3 millions de personnes.

Aujourd'hui encore, les ouvriers et les employés n'ont pas les mêmes conditions de travail. C'est injuste. C'est pourquoi la CNE se bat, depuis des années, pour amener les ouvriers au même statut que les employés. Dans plusieurs secteurs et plusieurs entreprises, la CNE a d'ailleurs déjà obtenu cette égalité, et continue à tout faire pour entraîner l'ensemble des travailleurs vers le haut.

Le point essentiel de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé concerne la durée des préavis. Alors qu'il augmente le préavis des ouvriers à peine une semaine, le projet d'accord diminue fortement celui des employés :

Durée du préavis	Situation actuelle	Ce que propose l'AIP
<b>Ouvriers</b> (42% des travailleurs)	min 5 semaines + 1 ou 1/2 semaine par an après 5 ans	6 semaines pour les 5 premières années
<b>Employés "inférieurs"</b> (23 % des travailleurs)	13 semaines par tranche de 5 ans entamée	12 semaines par tranche de 5 ans entamée
<b>Employés "supérieurs"</b> 35 % des travailleurs	4,3 semaines par an avec un min de 13 semaines	-10% en 6 ans puis disparition de cette catégorie

Le projet d'accord prévoit donc une harmonisation vers le bas : des avancées très légères pour les ouvriers, à charge de la Sécu, en échange du détricotage du statut des employés. Sauf pour les plus hauts revenus : les travailleurs ayant un salaire annuel brut supérieur à 61.071 euros seraient les seuls à pouvoir négocier un meilleur préavis. Le projet n'élimine donc pas une discrimination entre les ouvriers et les employés, il la reporte entre la grande majorité des travailleurs et une élite qui pourra encore se ménager des parachutes dorés !

## Un bon préavis est la meilleure protection de l'emploi

Le premier rôle du préavis, ce n'est pas de donner de l'argent au travailleur licencié : c'est de le protéger contre le licenciement. En effet, plus le préavis coûte cher à l'employeur (et non pas à la Sécu), plus celui-ci réfléchira et cherchera des alternatives avant de licencier quelqu'un. C'est prouvé : durant la crise, les entreprises ont licencié beaucoup plus d'ouvriers, qui ont un préavis très court, que d'employés, qui bénéficient d'un préavis plus long.

## A tous ceux qui ne coupent pas les poires en deux

Découvrez ce que le monde aurait pu devenir avec un raisonnement aussi absurde que celui du projet d'AIP, en regardant notre clip sur [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be). D'autres idées ? Postez-les sur notre site et votez pour la plus absurde !



## AIP : Apparemment Incompréhensible Pour tout le monde ?

Les trois lettres traversent très régulièrement les médias ces derniers jours, mais n'évoquent pas nécessairement grand chose pour la plupart des gens. Et pourtant, l'accord interprofessionnel, de son appellation complète, concerne directement plusieurs millions de personnes en Belgique : tous les salariés du secteur privé, mais aussi les pensionnés, les chômeurs, les alloctaires sociaux...

### L'AIP, c'est quoi ?

Les accords interprofessionnels sont négociés tous les deux ans. Habituellement, ces négociations portent sur la durée du travail, le salaire minimum garanti, la lutte contre les inégalités hommes-femmes... bref, les conditions de travail des salariés du secteur privé, ouvriers et employés. La raison d'être d'un AIP est de créer la solidarité, entre les travailleurs et les allocataires sociaux qui ne disposent pas d'un véritable rapport de force (dans les PME, dans les secteurs où ils sont peu représentés, dans les secteurs qui ne disposent pas de beaucoup d'argent...) et les travailleurs forts. Une fois cette solidarité établie entre tous les travailleurs du pays, les travailleurs les mieux lotis peuvent encore aller chercher plus au niveau de leur secteur.

### Qui négocie ?

Les négociations se déroulent au sein du Groupe des dix, qui rassemble les partenaires sociaux (ce groupe compte en réalité 11 personnes : 5 représentants patronaux, 5 représentants syndicaux et 1 président issu du banc patronal, censé rester neutre). Une fois un projet d'accord signé, chaque organisation consulte ses instances, puis approuve ou rejette ce projet. Le gouvernement reconnaît ensuite le résultat de la négociation qui fait partie intégrante de la politique sociale. Le gouvernement n'intervient donc pas dans les négociations, sauf si les partenaires sociaux ne réussissent pas à s'entendre.

### Et après ?

S'il est validé par l'ensemble des partenaires sociaux, l'accord interprofessionnel prend force de loi et devient le minimum applicable pour tous les travailleurs, avec ou sans emploi (chômeurs, pensionnés...), du pays. Cet accord fixe également le cadre des négociations sectorielles.





## Et maintenant ?

# Le combat continue !

L'AIP est donc mort-né. A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne savons encore rien des intentions du gouvernement. Plusieurs options sont possibles :

- Le gouvernement pourrait choisir de mettre en œuvre le projet d'AIP, tel quel. Ce serait tout de même assez étonnant. En effet, comment un gouvernement démissionnaire dans les faits pourrait-il réviser le statut de 3.000.000 de travailleurs sans l'approbation de toutes les organisations syndicales ? Et qui plus est, dans une forme rejetée par l'unanimité des organisations d'employés ? Ça paraît très peu probable.
- Le gouvernement pourrait mettre en œuvre partiellement le projet d'AIP. Par exemple : prolonger les accords précédents, mettre en œuvre la liaison des allocations sociales au bien-être et décider de l'évolution du pouvoir d'achat. Mais difficile à ce stade d'imaginer ce qui pourrait être retenu ou pas.
- Le Gouvernement pourrait choisir de mettre en œuvre une partie du projet d'AIP et cela pour une période limitée, dans l'attente d'un gouvernement défini-

tif. Par exemple, un accord pourrait être conclu pour la seule année 2011.

Bref, nous sommes encore dans le domaine des hypothèses. Toujours est-il que **nous voulons :**

- Le maintien intégral de l'index pour maintenant et pour demain
- La mise en œuvre de la liaison des allocations sociales au bien-être
- La prolongations des accords existants (prévisions, moyens pour publics à risque...)
- De libres négociations salariales dans les secteurs

Par ailleurs, quoi qu'il adienne de cet AIP, notre combat pour un meilleur statut commun pour tous les travailleurs sera un combat de longue haleine. Car même si le gouvernement choisit de mettre le dossier de l'harmonisation des statuts ouvrier/employé au frigo, il reviendra sans doute prochainement sur la table :

- La CNE continuera d'affirmer que les préavis trop courts des collègues ou-

vriers constituent une injustice flagrante et inacceptable. Un bon préavis, tout le monde y a droit !

- Les fédérations patronales continueront de profiter de ce dossier pour essayer de casser le préavis des employés tout en généralisant le chômage économique sans conditions.

Pour contrer les ambitions patronales et réaliser nos objectifs, une pression sera nécessaire. C'est pourquoi il est important que tous les travailleurs sachent quels sont les enjeux de cette lutte. **Informez-vous sur notre site [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be). Nous vous tiendrons au courant de notre plan d'action, avec la LBC-NVK, ensemble, dans le front commun le plus large possible.**



## AIP 2011 : un accord « historique » ?

**C**omme tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux ont tenté de négocier un accord interprofessionnel ; le projet dont ils ont accouché la nuit du 19 janvier a été partout qualifié d'historique : qu'en est-il ?

Au départ, dans les années 1960, il s'agissait d'accords de programmation sociale, dans l'esprit du projet d'accord de solidarité sociale de 1944, fondé sur le partage de la croissance. Le mérite de ces accords était d'assurer aux travailleurs une participation effective aux résultats de l'activité économique, y compris aux travailleurs sans rapport de forces local (c'est la valeur ajoutée d'un AIP par rapport aux négociations dans les secteurs et entreprises). En d'autres termes d'éviter que tous les gains de productivité aillent aux actionnaires.

On sait qu'à partir de la fin des années 1970, ce partage de la croissance à été mis entre parenthèses. Dans les années 80, le modèle a basculé du partage des gains de productivité à la protection de la compétitivité : durant 10 ans, il n'y a plus eu d'AIP. A partir des années 1990, il y eut de nouveau des accords, avec encore, au départ de la négociation, un cahier de revendications syndicales visant un progrès social ; mais le coût des ces améliorations était en tout ou en partie transféré à charge de la collectivité (Etat, Sécu) au motif qu'il ne fallait pas mettre en péril la compétitivité.

Sans doute le patronat se présentait-il, déjà à l'époque, de plus en plus en demandeur de réformes de l'indexation, d'une modération des salaires, du transfert vers l'Etat de diverses charges, etc... Mais le projet d'accord 2011 franchit une ligne, et prend en effet un caractère historique. Ainsi, la présidente de l'Union des Classes Moyennes (UCM) a-t-elle pu écrire il y a quelques jours : " *Dans les années 1970 la négociation de l'accord interprofessionnel se limitait à l'examen d'une liste de revendications syndicales. Les temps ont bien changé. Les besoins des entreprises sont pris en compte dans un objectif de croissance et de création d'emplois, dans la recherche de l'intérêt général.* " **En d'autres termes, l'accord interprofessionnel tend à constituer un compromis au départ d'un cahier de revendications patronal. Si les accords des années 90 mettaient la collectivité à contribution pour rembourser aux entreprises les avantages concédés aux travailleurs, celui-ci vient directement chercher dans les caisses collectives des avantages pour les entreprises !!**

La négociation collective relative aux salaires est bloquée (0.0% en 2011; 0.3% en 2012). Comment expliquer cela dans un contexte de retour des profits annoncé de toutes parts et alors que les considérations relatives à l'évolution du coût salarial dans les pays de référence font état d'une augmentation moyenne de 5% pour les années 2011-2012 . Or les effets cumulés de l'indexation et de l'augmentation autorisée en 2012 représenteraient chez nous, pour la même période au total 4,2%.

On sait par ailleurs que cette marge interdit la négociation collective, mais n'empêchera nullement l'augmentation de certains salaires mais de façon inégalitaire et précaire, uniquement pour ceux qui pourront faire usage d'une position concurrentielle individuelle - et dans des formes qui esquivent les cotisations sociales. En d'autres termes disparaît l'axe de la solidarité qui tendait à faire profiter les travailleurs des secteurs faibles des moyens disponibles générés dans les secteurs forts.

Dans le cadre d'un AIP , on comprend mal que la problématique du rapprochement des réglementations relatives aux ouvriers et aux employés puisse être traitée par la voie de l'atteinte à la sécurité de l'emploi, qui est le trait caractéristique du contrat à durée indéterminée, au travers de ce qui est son complément direct: le coût du préavis pour l'entreprise qui licencie. **Le texte du préaccord signe l'abandon, on peut le craindre, définitif d'une politique d'harmonisation de ces "statuts" dans le sens d'un progrès social.** Cela sera le cas si le projet d'accord est approuvé du fait de ces volets chômage économique pour les employés et réduction des préavis (et par voie de conséquence du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux du travail pour les employés dit supérieurs). On notera que pour les travailleurs ayant un salaire annuel brut supérieur à 61 071 euros des accords resteront valables (article 82 §5 de la loi du 3 juillet 1978). Pourquoi pour eux et pas pour les autres travailleurs?

Divers principes énoncés en rapport avec un régime définitif pour les ouvriers sont interpellants. On relèvera cette proposition de diviser le préavis en trois composantes: - l'une à prester (quoique la possibilité de remplacer le préavis par une indemnité compensatoire est maintenue!), une deuxième prenant la forme d'une indemnité et la troisième à charge de l'ONEm.

On ne peut conclure ces réflexions sans s'inquiéter des effets de ce préaccord si il devait être approuvé, sur l'avenir de la concertation sociale. Une telle réforme a-t-elle pu faire l'objet d'un véritable débat démocratique au sein des organisations signataires dans un délai de 10 jours alors qu'elle a un caractère fondamental et qu'elle est particulièrement complexe ? Ces derniers jours on a dû constater des divisions entre organisations et au sein des organisations.

Le rapprochement réel entre ouvriers et employés renverra demain à des questions aussi si pas plus importantes que celle des préavis, telles que celles relatives notamment aux barèmes et aux modes d'organisation et d'action collectives. Le projet d'accord risque de créer des tensions sinon des blocages dont les effets sont difficiles à imaginer. Ce sera sans doute le cas si les organisations représentatives des employés ont le sentiment que des décisions qui démantèlent une grande part du statut de leur membre sont prises sans elles et contre elles.

Les mois et les années qui viennent sont lourds de remise en cause des acquis sociaux, de plans d'austérité, de réformes des pensions ... La paix sociale et l'avenir de nos régions requièrent plus que jamais la solidarité. Des organisations représentatives unies devront pouvoir jouer leur rôle d'interlocuteurs représentatifs et de défense des intérêts de leurs membres.

**Il y a apparemment deux façons de mettre en péril la Sécu, la concertation sociale et sa dimension fédérale : l'une serait de ne jamais conclure d'accords ; l'autre, avec ce pré-accord « historique », semble être de vouloir conclure un accord à n'importe quel prix.**

Gilbert DENEZ, professeur émérite de droit du travail de l'UCL  
Mateo ALALUF, Professeur émérite de sociologie du travail à l'ULB

# Comment profiter de vos quatre jours de formation professionnelle ?

**T**out employé d'une entreprise de la CPNAE a droit à 4 jours de formation pour la période du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2011. Nous voici donc à mi-chemin, l'occasion de rappeler comment en bénéficier !

Depuis des années, les partenaires sociaux de la Commission paritaire 218 soutiennent explicitement la confection de plans de formation en entreprise. Différentes modalités sont offertes aux employeurs pour la planification des jours de formation et les procédures divergent selon la situation de l'entreprise (présence ou non d'une représentation syndicale). Récapitulons.

## 1. Les entreprises ayant une représentation syndicale

Les entreprises ayant une représentation syndicale peuvent engager des négociations sur un plan de formation propre à l'entreprise qui réponde aux besoins spécifiques de l'entreprise. Des accords peuvent être pris en concertation concernant le contenu des formations, la planification et la transmission des jours de formation d'un employé à l'autre. Notre préférence va aux 4 jours de formation pour tous les employés.

Tout plan qui recueille l'approbation de la majorité de la représentation syndicale est un plan de formation propre à l'entreprise.

## 2. Les entreprises avec délégation syndicale, mais sans accord de formation

L'employeur peut toujours recourir au plan supplétif (élaboré au niveau sectoriel par le Cefora), mais s'il en a l'intention, il est tenu d'en informer la délégation syndicale au préalable. Rappelons par ailleurs que tout employé a droit à 4 jours de formation : aucune dérogation à cette règle n'est autorisée !

## 3. Les entreprises sans délégation syndicale

Ces entreprises peuvent d'abord recourir au plan supplétif (élaboré par le Cefora) et l'employeur peut transférer la moitié des jours de formation à d'autres collègues.



Celles-ci peuvent également adhérer à la Convention collective de travail relative à la formation par un engagement écrit, sans pour autant devoir souscrire au plan supplétif du secteur. Elles peuvent ainsi remplir leurs engagements en matière de formation par le biais des formations du Cefora.

Même s'il peut déroger dans certains cas au droit individuel, dans tous les cas l'employeur a la responsabilité de proposer les journées de formation pendant les heures de travail et doit communiquer son offre de formation à chaque travailleur de son entreprise avant le 31 décembre 2010.

Sans préjudice de l'application du plan de formation, **lorsque l'employeur n'a pas proposé de jours de formation avant le 31**

**décembre 2010, l'employé peut, avant le 31 mars 2011, lui en faire individuellement la demande écrite. Dans ce cas, l'employeur est tenu, avant le 30 avril 2011, de signaler par écrit à l'employé comment et quand il proposera les jours de formation pendant la durée de validité de la convention collective de travail.**

## Comment faire valoir ce droit en pratique?

Vous trouverez sur le site de la CNE, dans l'onglet CPNAE, une lettre standard que vous pouvez utiliser :

[www.cne-gnc.be/cpnae](http://www.cne-gnc.be/cpnae).

Martine le Garroy

# « Les cadres sont des travailleurs au même titre que les ouvriers et les employés »

Ingrid Servaye occupe le nouveau mandat du GNC au sein du Bureau national de la CNE. Elève à l'école syndicale, elle a réalisé un travail dans le cadre du cours de psychologie répondant à la question : « pourquoi suis-je devenue une représentante du personnel ? ». Voici sa réponse.

## Comment es-tu devenue déléguée syndicale ?

Ma fonction de représentante du personnel trouve son origine dans mon enfance, dans l'éducation permanente et dans mon appartenance à une classe sociale. Je considère que les premières expériences de vie en famille sont marquantes et donnent les premiers repères de comportements. Je crois que le fait d'appartenir à ce que je considère comme « la petite classe moyenne » a eu son influence. En effet, depuis ma plus tendre enfance, j'ai écouté ma mère, femme de ménage et dame de compagnie, faire l'éloge des études pour la connaissance, la reconnaissance et la sécurité qu'offre un diplôme. Pour mes grands-parents, ce qui importait, c'était d'avoir chaque jour un repas et un toit pour dormir.

Quant au frère de ma grand-mère, il était ouvrier chez Tudor, une fabrique de batteries dans laquelle il était délégué syndical. Il habitait en face de chez nous et ne ratait jamais l'occasion d'expliquer les problèmes et les injustices qu'il y avait à l'usine. Il m'a fait comprendre qu'on pouvait les combattre.

Tous ces éléments m'ont fait prendre conscience que, dans la vie on n'a rien, et moins encore si on ne dispose pas d'atouts et/ou de ressources. Un atout majeur est, selon moi, l'intérêt du savoir, de l'étude, qui permettent de ne pas être victime d'ignorance. Quant aux ressources, il s'agit pour moi d'un collectif comme les organisations de travailleurs, de consommateurs... qui peuvent dénoncer, combattre les injustices et défendre les plus défavorisés.

## Pourquoi as-tu choisi la CNE ?

J'aurais pu réaliser ma fonction de représentante du personnel au sein d'autres organisations syndicales, mais mes valeurs et mes croyances rejoignaient celles de la CNE. Pour n'en citer que deux, la CNE a toujours eu une volonté de former les délégués et souhaite toujours des négociations équitables. Ayant toujours eu un délégué syndical dans mon bureau quels que soient les métiers que j'ai exercés, j'ai accepté de rejoindre une équipe dynamique : celle d'Allianz, en 2008. J'ai comme « mentor » un ancien délégué syndical dont le parcours au sein de la CNE n'est plus à expliquer : Philippe Sterckx.

## Quelles sont les moments-clés de ton parcours à la CNE ?

Je suis une jeune déléguée : j'ai été élue effective au Conseil d'entreprise dans le collège « cadres » en 2008. En 2009, ma permanente, Fatima Daïdou, et l'équipe

syndicale d'Allianz m'ont fait confiance en m'octroyant un mandat de suppléante en délégation syndicale, en me donnant un mandat au Comité national Assurances et en me soutenant dans ma candidature à l'école syndicale de la CNE. J'ai également intégré, cette année là, le Bureau cadre de la région Bruxelles-Brabant wallon, sous la houlette de Lahoucine Tazribine, permanent en charge du GNC. L'école syndicale est une expérience humaine fantastique et mon intégration dans le Bureau cadre m'a permis de comprendre que l'action syndicale des cadres n'était pas facile, mais essentielle. Fin 2010, j'ai été élue secrétaire adjointe au Bureau provincial de la région Bruxelles-Brabant Wallon. Et en ce début d'année 2011, le mandat « cadre » au Bureau national de la CNE m'a été octroyé.

## Que font les cadres à la CNE ?

En ce qui me concerne, un cadre est un travailleur comme les autres. La preuve en est que le pouvoir législatif n'a prévu dans le contrat de travail que deux statuts : celui des ouvriers et celui des employés. Le travailleur cadre a tout simplement des spécificités propres, comme la problématique de la reconnaissance de son temps de travail, la flexibilité à outrance contre des avantages extra-légaux (connexions internet, GSM...) et la réorganisation de la gestion du travail.

De plus, dans certains secteurs, les cadres éprouvent encore de nombreuses difficultés à installer une délégation syndicale « cadres ». Cette difficulté rappelle celle qu'ont connue les employés il y a quelques années.

## Quels sont les objectifs du GNC ?

Un des objectifs du GNC-CNE le plus important à mes yeux est d'intéresser les cadres à l'action syndicale, ainsi que de rendre moins difficile l'engagement des cadres dans l'action collective. Pour réaliser cela, le GNC-CNE doit travailler sur les préoccupations et les conditions de travail des cadres. Nous avons d'ailleurs déjà identifié quelques thèmes et développé plusieurs projets qui vont dans ce sens.



Indexations

202	<b>Employés du commerce de détail alimentaire</b> Salaires précédents x 1,01 (sal. bar. et effect.).
313	<b>Pharmacies et offices de tarification</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	<b>Industrie du gaz et de l'électricité</b> Salaires précédents x 1,002378 ou traitements de base mai 2006 (CCT garantie des droits) x 1,1381 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,002378 ou traitements de base décembre 2007 (les nouveaux statuts) x 1,1381 (sal. bar.).

Augmentations conventionnelles

326	<b>Industrie du gaz et de l'électricité</b> Uniquement pour travailleurs barémisés qui sont engagés avant le 01.01.2002: prime annuelle de 1042,28 EUR (comprend la somme de l'allocation mensuelle, de la prime de gel et de productivité). Paiement avec le salaire de février.
-----	--

Indices des prix de janvier 2011

Indice ▶ 115.66  
Indice santé ▶ 114.38  
Indice santé lissé ▶ 113.81

## La santé, un droit pour tous ! Une campagne Solidarité Mondiale

Dans le monde, 2,5 milliards de personnes n'ont pas accès aux soins de santé de base. Et d'innombrables et inutiles pertes humaines en découlent. Chaque jour, 30.000 enfants meurent de maladies qui auraient pu être évitées et soignées...

L'objectif de la campagne « **la santé pour tous** » initiée par Solidarité Mondiale repose sur une vision transversale de la société et du monde, où santé publique et justice sociale et économique sont étroitement reliées.



Journée de lancement le 15 février à Dempremy.  
Plus d'info sur [www.solmond.be](http://www.solmond.be)

## Prolongation des mesures de crise

Le Parlement et le Sénat ont prolongé les mesures de crise jusqu'au 31 mars 2011. Ces mesures pourraient par ailleurs être prolongées pour deux ans si le projet d'accord interprofessionnel était appliqué par le gouvernement. Il en est de même pour les augmentations des plafonds pour le calcul de l'indemnité de chômage en cas de chômage temporaire. Cependant, seules deux des quatre mesures de crise ont été prolongées : il s'agit de la prime de licenciement de 1666 euros prévues pour les ouvriers et le chômage temporaire des employés.

Le crédit-temps de crise et la réduction collective du temps de travail de crise n'ont pas été prolongés. Nous ne comprenons pas pourquoi. En effet, celles-ci sont les plus favorables pour les travailleurs parce que :

- La réduction collective du temps de travail nécessite une négociation collective et la signature d'une CCT avec les organisations représentatives des travailleurs
- Le crédit temps de crise nécessite l'accord formel de chaque employé qui garde ainsi le contrôle sur cette mesure
- Ces deux mesures restent par ailleurs moins chères pour la collectivité que le chômage temporaire

Alors que nous répétons depuis deux ans que la prolongation de l'ensemble des mesures de crise devrait être précédée d'une évaluation quantitative et qualitative sérieuse, le gouvernement choisit de ne pas prolonger les mesures de réduction du temps de travail les plus favorables aux travailleurs. Nous ne comprenons pas cette décision et interpellons la ministre de l'Emploi et du Travail pour connaître les raisons de cette reconduction partielle.



### Charleroi-Thuin Du 26 mars au 2 avril 2011



La Semaine de Solidarité Internationale Citoyenne de Charleroi a pour objectif d'amener les citoyens à mieux comprendre, analyser et critiquer leur environnement,

en étant davantage conscients des réalités vécues par les populations du Sud, ainsi que des interdépendances entre les populations du Nord et du Sud. Le but : promouvoir un engagement pour des relations Nord-Sud plus équilibrées.

Le Mouvement Ouvrier Chrétien et ses partenaires souhaitent sensibiliser la population à la solidarité internationale dans la région de Charleroi-Thuin en organisant différentes activités : conférences, projections de films, expositions, animations pédagogiques... Retrouvez le programme complet fin février sur <http://www.solidarite-charleroi.org/> ou contactez Rudy Peres au 071/31.22.56.

# Ce que font vos délégués au mois de février



## Au CE

Ce mois-ci, aucune matière n'est réglementairement prévue à l'agenda du CE. C'est l'occasion de rappeler que le CE peut émettre des avis et des suggestions sur tout problème social, économique ou financier qui concerne l'entreprise ou son personnel. À côté des matières socio-économiques et financières qui font l'objet d'informations annuelles et trimestrielles approfondies, le CE peut, par exemple, traiter des questions relatives à l'organisation du travail :

- la CCT n°9 stipule que le CE doit être informé des projets et mesures qui sont de nature à modifier les conditions dans lesquelles le travail est exécuté dans l'entreprise ou dans une de ses divisions ;
- le règlement de travail doit être adapté chaque fois qu'une réorganisation du travail entraîne une modification des horaires. Il revient au CE de procéder à cette adaptation du règlement de travail ;
- Le CE doit discuter des modifications de l'organisation du travail qui peuvent résulter de l'introduction de nouvelles méthodes de gestion.

Pour rappel, le CE doit être informé et/ou consulté dans différentes circonstances, notamment :

- lorsque l'entreprise négocie une fusion, une reprise, une fermeture ou un autre changement structurel important : le CE est informé et consulté avant qu'une décision définitive ne soit prise ; il doit surtout être consulté sur les conséquences pour l'emploi et l'organisation du travail ;
- lorsque l'entreprise prévoit des investissements importants qui ont des effets sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail : la direction doit en informer le CE.

## Au CPPT

Je profite de cette chronique d'abord pour vous signaler que 2 nouvelles législations sont en vigueur :

- l'arrêté royal fixant des mesures relatives au bien-être des intérimaires (AR du 15.12.2010, MB 28.12.2010) ;
- l'arrêté royal relatif aux premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un malaise ou d'un accident (AR du 15.12.2010, MB 28.12.2010).

Par ailleurs, sachez que la réunion de février doit traiter de la préparation du rapport annuel du SIPP. De quoi s'agit-il ? Du rapport de fonctionnement des activités du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail. Concrètement, ce rapport récolte les informations concernant la sécurité et la santé des travailleurs de votre entreprise (données statistiques d'accidents du travail, actions réalisées l'année précédente, structure et composition de l'entreprise, personne responsable de la sécurité, informations sur le Service externe de prévention et de protection...).

Ce document doit être envoyé avant le 31/03/2011 au SPF emploi-formation. Les délégués doivent s'assurer que les rapports seront disponibles à temps pour les membres du CPPT afin de pouvoir bien préparer la discussion.

Enfin, sachez que la CSC lance une nouvelle campagne sur les produits dangereux. Pour en savoir plus, surfez sur <http://produitsdangereux.csc-en-ligne.be>.





Parce qu'elle veut être un partenaire incontournable dans tous les débats et défis de demain, la CNE a défini **son** projet social. Le dernier Congrès a ainsi approuvé 15 thèmes qui regroupent les principes à mettre en œuvre dans l'exercice des mandats CE, CPPT et DS, pour une société plus juste. En février, nous vous présentons le thème du temps libre.

## Un monde plus juste en 15 thèmes

# Culture et éducation

La CNE pose cinq principes essentiels pour défendre le droit à la culture et l'éducation.

### 1 > Culture, éducation, citoyenneté

Le droit à l'enseignement ne connaîtra ni conditions ni contraintes. L'école constitue un des fondements d'une société démocratique. L'enseignement constitue un mode fondamental d'émancipation des jeunes, mais il demeure aujourd'hui un profond marqueur des inégalités sociales et culturelles de notre société. En cause : le cloisonnement des réseaux, la ségrégation dans les quartiers, l'orientation des enfants vers des filières pauvres, les pratiques de sélectivité de certains établissements qui entretiennent les inégalités.

La CNE soutient qu'un enseignement de qualité, accessible à tous, ne peut être organisé que lorsque les pouvoirs publics en portent la responsabilité financière et réglementaire. La marchandisation du savoir et des connaissances demeure une menace pour l'accès de tous à l'école.

Par ailleurs, la CNE entend souligner qu'il y a lieu de se préoccuper du sort qui est fait aux élèves orientés vers des filières culturellement ou sexuellement connotées et moins valorisées, sans tenir compte de leurs résultats scolaires.

### 2 > Le droit à la formation professionnelle et à la formation continue

La formation continue constitue un prolongement naturel de la formation initiale. Il s'agit aujourd'hui d'une nécessité, alors que les trajectoires professionnelles se diversifient et que les évolutions, notamment technologiques, bouleversent régulièrement le quotidien des travailleurs. Les entreprises doivent offrir des formations à tous les travailleurs. Néanmoins, toutes les données disponibles indiquent que la formation continue bénéficie davantage aujourd'hui et plus

que jamais aux travailleurs ou demandeurs d'emploi qui disposent d'un bagage scolaire important. Pour le dire autrement, tous les travailleurs ne sont pas égaux devant l'accès à la formation continue.

Les actions de formation professionnelle et de formation continue concrétisent le projet fondamental d'éducation du citoyen-travailleur. Elles reposent sur quelques grands principes :

- le droit de se former tout au long de la vie, que l'on soit un travailleur avec ou sans emploi ;
- la capacité de la personne à construire elle-même son parcours éducatif ;
- les moyens pour les personnes d'acquérir l'autonomie et la distance indispensables à la compréhension et à la critique du monde qui nous entoure, notamment par l'accès à des méthodes et des processus de formation adaptés à leur âge, leur handicap et leur niveau d'instruction.

La CNE estime que les travailleurs doivent participer à la réflexion sur les méthodes et processus éducatifs.

La CNE rappelle que les femmes restent, globalement, victimes du « plafond de verre » : il semble qu'elles ne puissent toujours pas accéder aux responsabilités au-delà d'un certain niveau. Il en va de même pour la formation professionnelle, l'éducation permanente et la culture. L'accès à toutes les formations, même les plus pointues, doit être garanti également aux femmes comme aux hommes et par là leur rendre accessibles certaines responsabilités.

La CNE insiste pour que des efforts particuliers soient systématisés et coordonnés, afin que le droit des femmes à la formation continue et/ou professionnelle soit égal à celui de leurs collègues masculins.

### 3 > Le droit à l'éducation permanente

La CNE souhaite, à travers l'éducation permanente, donner à chaque individu des repères pour à la fois comprendre et agir dans la société et lutter contre les inégalités, l'obscurantisme, l'ignorance, les préjugés, sources d'extrémisme et d'intolérance. A ce sujet, la CNE estime prioritaire la réhabilitation et le renforcement du droit au congé-éducation payé (CEP). L'éducation permanente doit faire l'objet d'un financement public à la hauteur des enjeux sociaux qu'elle doit rencontrer.

### 4 > Le droit à la culture

La CNE entend prendre sa place dans la défense d'une véritable démocratie culturelle. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. L'accès à la culture est un droit fondamental qui contribue à la formation du citoyen et constitue donc une composante essentielle de la démocratie.

Nous refusons la marchandisation de la culture ou du sport et revendiquons un véritable statut pour les artistes. Nous revendiquons pour tous, sans aucune discrimination, l'accès à la culture, étant entendu que pour nous elle ne se réduit pas à sa seule dimension artistique, mais englobe tout ce qui permet d'appréhender le monde, de s'y situer et d'y agir individuellement et collectivement en vue de l'émancipation sociale. Nous n'acceptons pas que des couches entières de la population soient soumises aux seuls choix que leur propose l'industrie audiovisuelle et du loisir, aujourd'hui régie par des contraintes purement commerciales.

### 5 > Nous voulons assurer le droit effectif à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble de la société

Que ce soit à l'école (choix des filières professionnelles moins valorisantes), dans le partage des tâches familiales (les femmes doivent-elles être prisonnières de l'alternative entre « double journée » ou « temps partiel » ?), dans les médias et la publicité (stéréotypes sexistes...), ou encore dans l'accès aux responsabilités politiques, économiques (... ou syndicales !), nous voulons promouvoir la place des femmes.