

Le droit de l'employé

Chronique juridique

**Il y a du neuf du côté
de vos droits !**

Congé-éducation payé

**Les plafonds de salaire
sont augmentés**

Les bureaux nomades

Que du bonheur ?



"Mieux" d'impôts

www.cne-gnc.be

OCTOBRE 2011 n° 8

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

CNE

L'avenir a son syndicat

Sommaire

3 EDITORIAL

« Préserver le miracle belge » ?

4 CHRONIQUE JURIDIQUE

C'est bon à savoir :
il y a du neuf du côté de vos droits !

6 DOSSIER

Repenser la fiscalité pour sortir de la crise

8 ACTUALITÉ

achACT - Actions Consommateurs Travailleurs

9 CAMPAGNE

Un logement décent ? Un droit pour tous !

10 CPNAE

Les conventions sont signées en CPNAE (CP 218)

11 CEP

Les plafonds de salaire en matière
de congé-éducation payé sont augmentés

12 DOSSIER

Les bureaux nomades, que du bonheur ?

14 INFO SERVICE

15 Que font vos délégués en octobre ?

16 COLLOQUE

L'engagement militant est bien vivant



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 • Tony Demonté • Didier Firre •
Yves Hellendorff • Claude Lambrechts • Etienne Lebeau •
Martine le Garroy • Gwenaëlle Scuvie • Claude Pynaert •
Felipe Van Keirsbilck
Contact : prenom.nom@acv-csc.be

Graphisme et mise en page

Linda Léonard
Couverture : Serge Dehaes

Nettoyage en journée ? Un monde de différences !

Une campagne à grande échelle pour sensibiliser les entreprises et l'opinion publique au nettoyage en journée

Les techniciens de surface du secteur tertiaire travaillent pendant que la plupart d'entre nous achèvent de se reposer ou entrent en action le soir quand les autres passent du temps avec leur famille et leurs amis. Du point de vue organisationnel et socio-familial, travailler de 6 à 8 heures et/ou de 17 à 22 heures exige de grands efforts. Pourtant, il existe une alternative attractive et réalisable : le nettoyage en journée. Et rappelez-vous : tout le monde y gagne !

L'OCS-CFN (OpleidingsCentrum van de Schoonmaak - Centre de Formation du Nettoyage), une association sans but lucratif gérée par l'UGBN (Union générale belge du Nettoyage), la CSC et la FGTB, soutient une campagne de grande envergure visant à sensibiliser les entreprises de nettoyage, leurs clients et l'opinion publique aux avantages du nettoyage en journée.

Vous voulez en savoir plus ?

Visitez le site internet www.ocs-cfn.be ! Vous y retrouverez tous les avantages du nettoyage en journée de même que les différents volets de la campagne et les promoteurs de l'initiative. Qui plus est... vous avez la possibilité de nous faire part de vos suggestions ou réflexions !



Statut matrimonial de l'assurance groupe

Dans un arrêt du 27 juillet 2011, la Cour constitutionnelle estime que la pension complémentaire constituée par une assurance groupe est une forme de rémunération et qu'elle entre donc dans la communauté matrimoniale, notamment en cas de divorce. Néanmoins, l'assureur ne contracte aucune dette vis-à-vis de l'ex-époux non-assuré. C'est bien une dette de l'ex-époux assuré vis-à-vis de son ex-conjoint, à concurrence du nombre d'années de mariage durant lesquelles l'assurance court.

Cela pose encore un certain nombre de questions pratiques, comme le moment de la liquidation : au moment du divorce ou au moment du paiement du capital à l'époux assuré ? Il semble que la Cour ne se soit pas directement prononcée sur le capital issu d'un fond de pension (OFF). La question reste ouverte.

« Préserver le miracle belge » ?

A l'heure d'écrire ces lignes, dimanche 2 octobre, la négociation pour former un gouvernement semble dans sa dernière (longue ?) ligne droite. Et la ministre de l'emploi appelle à « préserver le miracle belge ». Quel « miracle » ? Celui par lequel la Belgique est le pays de l'Union européenne qui a le mieux (ou le moins mal) traversé la crise : notre dette a augmenté, de même que le déficit public, mais nettement moins que la moyenne de l'UE. Et l'emploi a globalement résisté.

Selon la Ministre, ce miracle tient à ce qu'on n'a pas touché aux allocations sociales. C'est vrai : on n'a pas diminué les allocations, elles ont d'ailleurs été indexées et les minima ont été relevés, au moment où en Grèce et dans pas mal d'autres pays les allocations et les salaires subissaient des baisses importantes. On pourrait ajouter, pour compléter la pensée ministérielle, que le « miracle » tient aussi à quelques autres caractéristiques de notre chère Belgique : des préavis longs pour les employés, qui rendent les licenciements plus coûteux, une indexation automatique qui préserve une grande partie du pouvoir d'achat des travailleurs, et un système de prépension qui protège les travailleurs âgés du chômage pur et simple.

Seulement, nous ne croyons pas aux miracles : si la Belgique a pu défendre ces droits collectifs - et du même coup préserver mieux qu'ailleurs sa prospérité - ce n'est pas dû à l'intervention de la Sainte Vierge, mais à une bonne et une mauvaise raison. La bonne raison est simple à expliquer : vous êtes plus de 165.000 à cotiser chaque mois à la CNE (ce qui représente une augmentation de plus de 10% en 4 ans !); les syndicats en Belgique restent capables de vous défendre face aux attaques perpétuelles (du patronat, de la N-VA, des « experts » financiers...) contre le patrimoine de droits que nos parents ont conquis.

Et il y a la mauvaise raison : l'interminable feuilleton « BHV » a empêché, depuis un an et demi, que le gouvernement belge suive les recettes « anti crise » de l'Union Européenne en faveur de l'austérité : baisser les salaires, licencier dans les services publics, diminuer les budgets de la santé et de l'enseignement... Ces recettes qui ont montré partout leur caractère destructeur.

Alors, maintenant que ledit feuilleton semble proche de sa fin, et que nous aurons bientôt la « chance » d'avoir un vrai gouvernement, il nous faudra être vigilants. Nous n'insisterons pas ici sur la scission de BHV ; ni tellement sur les transferts de compétences qui pour l'essentiel sont un énorme gâchis et une idiotie historique : pour ne prendre qu'un exemple, nous avons aujourd'hui un excellent système d'allocations familiales, qui fonctionne efficacement (n'était-ce pas aussi cela, le « miracle belge » ?) ; demain nous en aurons 3 moins bons, avec cent fois plus de complications administratives, et le risque d'inégalités entre travailleurs selon le lieu où ils habitent.

C'est sur la troisième partie des accords en voie d'aboutir qu'il faut insister aujourd'hui : les projets socio-économiques du (futur ?) gouvernement Di Rupo. S'il faut économiser des milliards d'euros, ce n'est pas parce que « nous avons vécu au-dessus de nos moyens », c'est pour deux raisons : parce que depuis 20 ans nos ministres des finances ont fait des cadeaux colossaux aux entreprises et aux ménages fortunés (voir page 6) et parce qu'il y a deux ans il a fallu sortir 20 milliards pour sauver des banques qui avaient joué notre argent au casino. Alors, mesdames et messieurs qui vous escrimez à former un gouvernement, prenez note s'il vous plaît : ce n'est pas notre dette, ce n'est pas notre déficit, vous ne les paierez ni avec nos salaires, ni avec nos prépensions, ni avec nos services publics.

Nous, nous ne croyons pas aux miracles, mais nous serons capables de nous battre pour les faire durer.

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général

C'est bon à savoir : il y a du neuf du côté de vos droits !

Le droit des travailleurs et des allocataires sociaux est très vivant : sans cesse, de nouveaux droits sont créés, d'autres adaptés. Épinglons quelques nouveautés de cette année 2011.

Travailleur en incapacité totale de travail - Reprise du travail mi-temps - intervention du médecin-conseil de la mutuelle ¹

Avant la loi

La législation « ancienne » prévoyait qu'une personne en incapacité totale de travail ne pouvait reprendre le travail à temps partiel qu'après avoir reçu l'autorisation du médecin-conseil de sa mutuelle. Cela pouvait probablement se comprendre, mais certains travailleurs reprenaient le travail à temps partiel sans se soucier d'obtenir ladite autorisation du médecin-conseil, avec des problèmes d'indemnisation de la mutuelle à la clé. Certes, des régularisations s'opéraient a posteriori, mais ce n'est pas l'idéal.

Après la loi

Afin de favoriser la reprise du travail à temps partiel, la loi n'exige plus que le travailleur demande l'autorisation du médecin-conseil *avant* la reprise du travail. Cependant, l'autorisation du médecin-conseil reste toujours requise, mais désormais a posteriori. Un arrêté royal devra encore préciser les conditions et le délai dans lesquels l'autorisation du médecin-conseil devra être donnée. Reste posée la question de savoir ce qui se passera si le médecin-conseil refuse cette reprise du travail alors que le travailleur est déjà au travail. Cette situation existe déjà actuellement dans la procédure de régularisation lorsque le travailleur a omis de demander l'autorisation préalable de reprise du travail à temps partiel. Réponse : les jours travaillés compteront pour le calcul des indemnités d'incapacité de travail, permettant la poursuite de l'intervention de la mutuelle. Ceci dit, le refus du médecin-conseil est relativement rare. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il était utile d'alléger la procédure.

Mon employeur doit-il accepter cette reprise du travail à temps partiel ?

En cas de reprise du travail totale, l'employeur ne peut pas soumettre le travailleur à un contrôle médical d'aptitude au travail comme condition à la reprise du travail. Mais qu'en est-il d'une reprise à temps partiel ? En principe, il n'y a pas d'obligation pour l'employeur d'accepter une modification du régime de travail convenu, et donc de permettre au travailleur une reprise du travail à temps partiel. Si toutefois il y consent, il pourrait, selon certains tribunaux du travail, revoir sa décision et inviter le travailleur à reprendre ultérieurement à temps plein ou se déclarer en incapacité de travail à 100%.

Statuts ouvrier - employé - Un nouveau coup de semonce de la Cour constitutionnelle

Nous avons déjà dénoncé, dans les pages du Droit de l'Employé et à de multiples reprises, le caractère illégal de la différence de statut entre les ouvriers et les employés, d'ailleurs condamnée il y a une dizaine d'années par la Cour constitutionnelle, appelée à l'époque la Cour d'arbitrage. La Cour avait alors invité le législateur à gommer les différences existantes, en lui laissant cependant un délai raisonnable pour réformer les différentes lois contenant encore ces « discriminations » injustifiées. Quelques années plus tard, une amorce de rapprochement du statut ouvrier-employé a été opérée, sur laquelle nous reviendrons dans un prochain numéro. Mais les nouvelles dispositions, dont la grande majorité est applicable dès le 1^{er} janvier 2012, ne règlent pas encore totalement les inégalités existantes. La Cour constitutionnelle s'est donc rappelée à notre bon souvenir et a, à nouveau, prononcé un arrêt le 7 juillet 2011. Elle confirme que la différence entre les ouvriers et les employés sur le plan des délais de préavis est contraire au principe de l'égalité tel que fixé dans la Constitution belge.

La Cour souligne en outre que la différence anticonstitutionnelle ne se limite pas aux délais de préavis différents dans chaque statut, mais concerne également bien d'autres dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale.

La Cour laisse un dernier délai : le 9 juillet 2013. Entretemps, ces lois et arrêtés inconstitutionnels s'appliqueront toujours. A partir du 9 juillet 2013, les travailleurs victimes de ces lois anticonstitutionnelles pourront obtenir des juridictions du travail les droits plus favorables prévus dans l'un ou l'autre statut ouvrier ou employé.

Régime du droit au congé de paternité - Protection contre le licenciement² et élargissement de ce droit au coparent³ bénéficiant du congé de naissance

Principe

Le travailleur devenu père de famille et dont la filiation avec l'enfant est établie, a droit à 10 jours, soit deux semaines, de congé. Il s'agit donc de jours « ouvrables ». Ce travailleur prendra ces jours de congé dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. Il ne doit donc pas nécessairement les prendre tous en une seule période. Il s'agit d'un droit auquel l'employeur ne peut s'opposer. Bien entendu, il est convenable de déterminer les jours d'absence en concertation avec son employeur afin de minimiser l'impact sur l'organisation du travail de l'entreprise.

Paiement des jours de congé de paternité

Seuls les 3 premiers jours d'absence sont payés à 100% par l'employeur, tandis que les 7 autres sont pris en charge par la mutuelle, à concurrence de 82% du salaire brut plafonné, soit 101,68€ maximum par jour. ⁴

Protection contre le licenciement

Principe de la protection

Le père de famille exerçant son droit au



iStock

congé de paternité est protégé contre le licenciement lié à l'exercice de ce droit. Cela signifie que l'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur (préavis, constat erroné de démission, acte équipollent à rupture) pour des raisons liées à l'exercice du droit au congé de paternité. Par contre, l'employeur peut rompre le contrat pour des raisons étrangères à l'exercice du droit au congé de paternité. En cas de contestation par le travailleur des motifs de la rupture, l'employeur devra alors prouver qu'il a bien licencié pour des raisons étrangères à l'exercice du droit au congé de paternité.

Période de protection

La période de protection débute le jour de la notification à l'employeur par le travailleur de sa décision d'user de ses droits au congé de paternité, et prend fin 3 mois après communication de cette information. Etant donné que le travailleur peut prendre son congé pendant une période de 4 mois à dater de l'accouchement, on peut en déduire que la protection joue chaque fois que le travailleur notifie par écrit son souhait de prendre un congé de paternité sur un total de 10 jours ainsi fractionnés. En tout état de cause, la période de protection prendrait ainsi fin au maximum 7 mois à dater du jour de l'accouchement, notamment dans l'hypothèse où le travailleur prendrait son congé de paternité dans les 10 derniers jours du 4^{ème} mois.

Sanction à l'égard de l'employeur ne respectant pas la loi

L'employeur qui ne peut prouver avoir rompu le contrat pour des motifs étrangers à l'exercice du droit au congé de paternité sera redevable d'une indemnité de protection spéciale équivalent à 3 mois de rémunération brute. Cette indemnité s'ajoute aux indemnités « ordinaires » de licenciement dans l'hypothèse où la rupture du contrat se réalise sans notification et prestation d'un préavis. L'indemnité de protection ici visée

ne se cumule cependant pas avec d'autres indemnités de protection dues dans les cas où le travailleur est également protégé.

Extension de la protection du congé de paternité au coparent bénéficiant du congé de naissance

Il existe des familles (re)composées de la mère dite célibataire, du père « social » (non-généiteur) et de l'enfant non reconnu légalement par le père généiteur, d'une mère mariée à sa compagne ou non, d'un père (adoptant) vivant avec son compagnon ou mari, et plus généralement d'un coparent de sexe différent ou non et dont la filiation à l'enfant n'est ou ne peut pas être établie.

Principe du congé de naissance

Ce coparent a désormais droit au congé de naissance. Initialement, ce congé de naissance était prévu pour l'épouse de la mère ou sa compagne ; il concerne désormais également le partenaire cohabitant d'un couple hétérosexuel, sans reconnaissance légale de l'enfant. Dans ce cas de figure, il n'est pas exclu que plusieurs personnes puissent prétendre au congé soit de paternité ou de naissance. Le législateur a donc prévu des priorités dans l'ordre des personnes pouvant exercer le droit au congé de naissance. Le congé de naissance est identique au congé de paternité, tant dans le nombre de jours de congé, que dans les modalités de prise des jours de congé et de paiement de ces jours, et enfin de la protection du coparent exerçant le droit au congé de naissance.

Ordre de priorité

Précisons d'emblée que le congé de naissance ne peut être pris qu'une fois pour un seul et même enfant, ce qui nécessite de savoir qui peut le prendre. En effet, il se peut que le père « biologique » de l'enfant ne vive pas avec la mère au moment de la naissance et puisse prétendre au congé de

paternité, excluant ainsi le nouveau compagnon ou compagne de la mère. Voici l'ordre de priorité :

Le travailleur dont la filiation est légalement établie a priorité sur tous les autres travailleurs ci-dessous.

Si la filiation n'a pas été établie légalement, le droit au congé de naissance est octroyé par ordre décroissant au travailleur qui, au moment de la naissance :

1. **est marié** avec le partenaire à l'égard duquel la filiation avec l'enfant est établie
2. **cohabite légalement** avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale
3. **cohabite de manière permanente et affective** avec la personne avec laquelle la filiation de l'enfant est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale. Cette cohabitation doit compter une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance.

Ces coparents bénéficient du congé de naissance identique au congé de paternité, et auquel le lecteur se référera quant aux principes, modalités et régime de protection.

Claude Pynaert

1 Loi programme (I) du 4 juillet 2011 (art.16-18), M.B., 19 juillet 2011, p.42.680

2 Loi du 11 juin 2011 modifiant la législation en ce qui concerne la protection du congé de paternité (MB du 20/07/2011).

3 Loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, MB, 10 mai 2011, p. 27182.

4 Comment demander l'allocation ? Demandez les jours de congé à votre employeur. Introduisez une demande en ce sens auprès du service local de votre mutuelle et accompagnez-la d'un extrait d'acte de naissance. Vous pouvez obtenir ce document auprès du service Population (ou état civil) de votre commune. Votre mutuelle vous enverra une «feuille de renseignements». Complétez vous-même le volet qui vous est réservé. Renvoyez la feuille de renseignements complétée au service local de votre mutuelle. Si vous remplissez toutes les conditions requises, votre mutuelle vous versera l'allocation à laquelle vous avez droit.

Repenser la fiscalité pour sortir de la crise

La Belgique, comme la plupart des pays industrialisés, est confrontée à une crise de ses finances publiques. Le déficit atteint - 4,6 % du PIB, un niveau que l'on n'avait plus connu depuis deux décennies. Un large consensus existe dans la classe politique pour réduire rapidement ce déficit. La note du formateur Elio Di Rupo annonce « un assainissement rigoureux des finances publiques de 22 milliards d'euros à l'horizon 2015 ».

Deux éléments alimentent l'inquiétude. D'une part, la crainte d'un « effet boule de neige de la dette ». Lorsque la dette d'un Etat augmente, les agences de notation dégradent la notation du pays. Ils signalent aux marchés financiers que la détention de cette dette est devenue plus risquée. Les acheteurs de la dette n'acceptent alors de financer celle-ci qu'à un taux d'intérêt plus élevé. Et les charges d'intérêt ponctionnent une part croissante du budget de l'Etat. Parfois si importante, que les plans d'économies adoptés par le pays concerné ne permettent plus de réduire le déficit. Ces plans d'économie font en fait pis que mieux : ils provoquent un effondrement de la croissance. Le pays se trouve ainsi pris dans un cercle infernal : augmentation de la dette - coupes budgétaires - ralentissement de la croissance - augmentation de la dette... C'est la situation dans laquelle la Grèce se trouve actuellement et qui mène tout droit vers un défaut.

Notre pays n'est pas (encore) dans une telle situation. Mais la crise de cet été a montré que très peu de pays de la zone euro sont à l'abri des humeurs des marchés financiers. Et en tout cas pas la Belgique : avec une dette de 97,5 % de son PIB, elle fait partie des pays les plus endettés de la zone euro.

La réduction du déficit s'impose d'autant plus qu'un autre problème apparaît sur les écrans radars, celui du vieillissement. Ce problème est connu depuis longtemps. On sait qu'il pèsera sur les finances publiques dans les décennies à venir. Les gouvernements auraient dû profiter des années 2000, marquées par un niveau de croissance satisfaisant et par une diminution des charges d'intérêt - pour constituer des réserves. Au

lieu de cela, les gouvernements ont multiplié les largesses fiscales : réforme fiscale de 2002, réduction de l'impôt des sociétés, régime des intérêts notionnels, baisse des cotisations sociales sans effet sur l'emploi... On connaît la suite. La crise financière s'est invitée dans le paysage ; les finances publiques, déjà fragilisées avant la crise, ont carrément viré au rouge...

Le débat ne porte donc pas sur l'opportunité de l'assainissement budgétaire. Il porte sur la stratégie d'assainissement qui va être poursuivie.

Le débat ne porte donc pas sur l'opportunité de l'assainissement budgétaire. Il porte sur la stratégie d'assainissement qui va être poursuivie. Deux grandes options se dégagent. Une première option privilégie la réduction des dépenses. C'est celle défendue notamment par le Conseil européen. En juin 2011, celui-ci a demandé à la Belgique d'accélérer le redressement de ses finances publiques en faisant porter l'effort *principalement du côté des dépenses*¹. Le postulat de départ est que les impôts sont trop élevés en Belgique. Il faut donc réduire les dépenses, en particulier les dépenses sociales. Quelques pistes proposées : révision des systèmes de prépensions et de pensions, recul de l'âge effectif de la retraite, limitation de la durée des allocations de chômage... Cette approche est donc clairement libérale. Elle relève d'une

« stratégie du choc », consistant à profiter du désarroi de la crise pour réduire la couverture sociale. Quant à savoir si une telle stratégie peut fonctionner, c'est une toute

Les propositions de la note Di Rupo

Le Réseau pour la justice fiscale (RJF), dont font partie la CSC et la CNE, estime que les propositions du formateur Di Rupo vont globalement dans la bonne direction. L'effort d'assainissement budgétaire serait couvert aux deux tiers par une augmentation des recettes, le tiers restant venant d'une diminution des dépenses. Les propositions du formateur rencontrent bon nombre des revendications exprimées par le RJF dans sa campagne « Ne laissez pas échapper les grosses fortunes »³ : instauration d'une taxation des grandes fortunes ; augmentation de la taxation des revenus du capital, notamment des plus-values boursières ; progrès vers l'établissement d'un cadastre des revenus, augmentation de la taxe nucléaire, lutte contre la fraude fiscale, révision du régime des intérêts notionnels... Certaines mesures ne vont sans doute pas assez loin : plutôt que de seulement limiter le régime des intérêts notionnels, ne faut-il pas le supprimer ? Un

impôt sur la fortune devrait être structurel et pas seulement constituer une « contribution temporaire de crise ». Par ailleurs, compte tenu de l'importance de la rente nucléaire (1,3 milliards d'euros), le montant de la taxe nucléaire proposée reste trop faible (0,5 milliards d'euros). Le formateur a cependant le courage de s'attaquer aux déductions fiscales : réduction des avantages fiscaux pour les dépenses de sécurisation contre le vol ou l'incendie, pour les dépenses d'entretien et de restauration de propriétés classées ; réduction de crédits d'impôts afférents à la maison d'habitation.

Au final, on suggérera une piste très simple pour accroître les recettes : augmenter les salaires. Car il ne faut pas oublier que la première condition pour accroître les recettes fiscales et les cotisations sociales, c'est d'avoir des salaires décents.



iStock

Récemment, en Espagne, le mouvement des Indignés a dénoncé l'utilisation massive des paradis fiscaux par les ménages les plus riches.

autre histoire. L'Europe n'a jamais été aussi près du gouffre...

La seconde option pour maîtriser la dette, c'est celle de l'augmentation des impôts. Elle n'est pas facile à faire passer. Le citoyen a souvent l'impression de payer trop d'impôts. On répondra à cela que c'est le prix à payer pour avoir un bon système de santé, des écoles qui fonctionnent, une sécurité sociale digne de ce nom, des transports publics développés... Mais on répondra aussi que l'injustice fiscale est un fait avéré. Vis-à-vis de l'impôt, certains sont d'évidence plus égaux que d'autres. Et la situation s'est aggravée au cours des dernières décennies. En théorie, la fiscalité redistribue les richesses du haut vers le bas de l'échelle sociale. En pratique, les choses ne sont pas aussi claires.

En théorie, la fiscalité redistribue les richesses du haut vers le bas de l'échelle sociale. En pratique, les choses ne sont pas aussi claires.

Des économistes français ont ainsi récemment démontré le caractère régressif de la fiscalité dans leur pays : plus le revenu est élevé, plus le taux d'imposition est bas. Du moins dans certaines limites... (cf. graphique). Ces auteurs parlent de « faillite » de l'impôt sur le revenu et réclament une « révolution fiscale »². Ces analyses sont largement transposables à la Belgique. Dans notre pays, les revenus du capital échappent à la progressivité de l'impôt, et parfois à l'impôt tout court : les plus-values boursières ne sont pas imposées en Belgique, alors qu'elles le sont chez la plupart de nos voisins. Les multiples déductions fiscales qui existent chez nous, concernent surtout des biens de « standing » ; et profitent aux ménages aisés et très aisés : achat de voitures propres, dépenses d'économie d'énergie,

titres-services, assurances-groupe, épargne-pension, achats d'actions de l'employeur, assurance-vie...

Quant aux entreprises, elles sont généralement moins imposées que les particuliers. Et leur niveau d'imposition ne cesse de chuter,

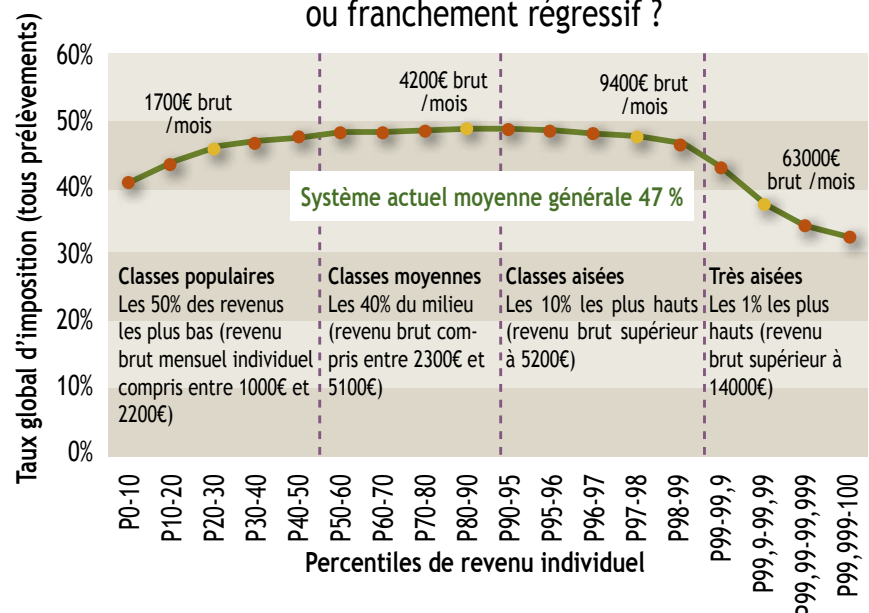
comme d'ailleurs dans la plupart des états européens. Chaque pays a ses propres ficelles pour réduire l'impôt des sociétés. En Belgique, c'est notamment le régime des intérêts notionnels. Ce dispositif coûte des milliards à l'Etat. Il permet aux grandes entreprises d'exonérer de l'impôt une grande partie voire la totalité de leurs bénéfices. Il donne lieu à une fraude à grande échelle : les entreprises élaborent

des montages fiscaux pour profiter de cet avantage. Trois opérations de contrôle réalisées récemment par l'Inspection spéciale des impôts dans de telles entreprises ont permis de récupérer 533 millions d'euros. Ce ne serait que la pointe de l'iceberg... Il est donc possible de faire davantage contribuer les entreprises et les hauts revenus à l'effort budgétaire. Il y faut seulement une volonté politique.

Etienne Lebeau

¹ Commission européenne, Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2011, le 7 juin 2011.
² C. Landais, T. Piketty et E. Saez, Pour une révolution fiscale. Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle, Seuil, 2010.
³ http://www.hetgrotegeld.be/index.php/les_grosses_fortunes/Nouvelles

Un système fiscal faiblement progressif... ou franchement régressif ?



Source : C. Landais, T. Piketty et E. Saez (2011)

achACT - Actions Consommateurs Travailleurs



Pour ses 15 ans, la Campagne Vêtements Propres s'offre un nouveau nom. Que vive achACT - Actions Consommateurs Travailleurs ! Bien plus qu'un simple lifting, il s'agit d'affirmer la nécessité d'agir et de créer des liens entre travailleurs et consommateurs, citoyens du monde, pour faire respecter les droits, améliorer les conditions de travail, renforcer ceux et celles qui s'organisent pour défendre leurs droits fondamentaux dans les filières d'approvisionnement des marques et des enseignes de distribution.

achACT s'enracine dans cette volonté, rebondit sur les acquis engrangés et prend un nouveau souffle.

Un signal fort des consommateurs et des travailleurs

Plus qu'un nouveau nom, c'est bien une nouvelle dynamique que lancent les 25 organisations de travailleurs, de consommateurs, ONG, organisations sociales et culturelles membres d'achACT - Actions Consommateurs Travailleurs.

Fidèle à sa mission, achACT s'oriente systématiquement vers l'action et vous invite à franchir le pas : devenez achacteurs ! Posez des actes concrets. A travers l'achat (ou le non-achat) lorsque l'alternative existe, mais aussi en tant que citoyen vis-à-vis des pouvoirs publics et des entreprises, et en tant que travailleur au sein de votre entreprise. achACT étend ses domaines d'action au vêtement, à l'électronique, au jouet et aux équipements de sport. Ces secteurs d'industrie manufacturière légère produisent pour le marché global via de puissantes entreprises de distribution. Ils ont en commun l'emploi d'une main-d'œuvre majoritairement féminine et migrante et se caractérisent par

des violations systémiques des droits des travailleurs. Pour mener à bien sa mission, achACT s'allie à



plusieurs réseaux européens et internationaux dont bien sûr, celui de la Clean Clothes Campaign active dans 15 pays européens et en contact étroit avec une centaine d'organisations de défense des travailleurs dans les pays de production, mais aussi Good-electronics, Play Fair et Asia Floor Wage et les consortiums européens Make IT Fair et NetWorkWear.

Pour en savoir plus et devenir achacteurs, rendez-vous sur www.achact.be et dans les colonnes des publications et sites internet des organisations membres.

**Organisations membres d'achACT : ACRF, CNCD - 11.11.11, CNE, CSC, CSC Metea, CRIOC, écoconso, Empreintes asbl, FGTB-ABVV, FGTB Textile-Vêtement-Diamant, GRESEA, Jeunes CSC, Jeunes FGTB, La Ligue des familles, Le Monde selon les Femmes, Mouvement Ouvrier Chrétien, Nature & Progrès, Oxfam Magasins du monde, Oxfam-Solidarité, Peuples Solidaires, Réso J, SETCa, Solidarité Mondiale, Solidarité Socialiste, Test Achats.*

Au programme d'achACT pour les prochains mois

Vêtement

Mode

- Publication de 25 nouveaux profils d'enseignes et marques de mode
- Développement d'un outil de collecte d'information et de suivi pour les délégués syndicaux

Vêtements de travail

- Etat des lieux et une table ronde sur l'engagement des communes pour la prise en compte de critères sociaux dans les achats publics

Vêtements promotionnels :

- Actions sur les campus universitaires

Electronique

- Campagne Make IT Fair : Diffusion du rapport Ring Back
- Actions urgentes de solidarité

Jouet

- Rapport et action de solidarité avec des travailleurs chinois

Sport

- Information et action autour des JO de Londres

Auto 5 : la direction renonce à la faute grave

Le conflit qui a secoué tous les centres Auto 5 de Wallonie et de Bruxelles durant plusieurs semaines a abouti.

La direction d'Auto 5 a d'abord renoncé à la faute grave dont elle accusait les 4 travailleurs depuis le début (lire le Droit de l'Employé de septembre 2011). Ensuite, le gérant du centre Auto 5 de Waterloo, désigné comme la source de tous les problèmes dénoncés par les 12 travailleurs du centre, a été muté. Dorénavant, lorsque la direction d'Auto 5 procédera à un licenciement pour manquement professionnel, elle devra respecter la procédure, sous peine de payer 3 mois supplémentaires d'indemnités. Enfin, les 4 travailleurs licenciés recevront, en plus des indemnités légales auxquelles ils ont droit, des indemnités supplémentaires représentant de 3 à 10 mois de salaire.

Les Conventions sont signées en CPNAE (CP 218)

Les conventions sectorielles 2011-2012 sont signées pour la CP 218. Malgré la faiblesse de ce que nous avons obtenu en matière de pouvoir d'achat, nous avons estimé important de garantir la prolongation des conventions sur la formation professionnelle, la prépension (56 et 58 ans) et le crédit-temps. Les conventions Prépension à 58 ans et Crédit-temps sont même prolongées jusque fin décembre 2013. Rappelons que les employé-es de la CPNAE de 55 ans et plus qui réduisent leur carrière de 1/5ème temps bénéficient d'un complément du fonds social de 65,20 €. Nouvel élément de ces conventions : les frais de déplacement pour les transports via la SNCB pourront être remboursés à 100% puisque l'employeur interviendra pour 80% et les pouvoirs publics pour le solde des 20% via le régime de tiers payant. Ce régime entrera en vigueur au 1er juillet 2012.

La possibilité de transposer les 250 € d'éco-chèques en un avantage équivalent à partir de 2012 est à nouveau offerte et les barèmes salariaux de la CP 218 seront augmentés de 0,3 % au 1er janvier 2012. 0,3 %, c'est très peu, mais c'est la norme maximale d'augmentation salariale imposée par le gouvernement suite à l'échec des négociations de l'Accord Interprofessionnel. Nous continuerons à la CNE de dénoncer l'atteinte que porte à la liberté de négociation sectorielle la Loi sur la Compétitivité de 1996.

Les délégué-es CNE et LBC de la CP 218 restent mobilisés pour améliorer les conditions de travail via des accords en entreprise

Réunis en assemblée commune ce 16 septembre 2011, les délégué-es CPNAE de la CNE et de la LBC (Centrale des employés néerlandophone de la CSC) ont réaffirmé qu'ils mettront tout en œuvre pour obtenir des avantages supplémentaires dans leur entreprise.

Première étape : élaborer et déposer ce qu'on appelle un cahier de revendications. Au menu de ces cahiers, des points prioritaires comme la prime syndicale, paiement et récupération des heures supplémentaires, égalité salariale entre homme et femme, contrôle du recours au travail intérimaire, amélioration de la CCT Crédit-temps et de la CCT Prépension, amélioration du pouvoir d'achat, qualité et sécurité de l'emploi...

Claude Lambrechts

Kicé ckecè... une convention collective de travail ?

La convention collective de travail est :

- L'accord passé entre tous les travailleurs d'une entreprise stipulant que chacun assume ses tâches sans se défilier
- La promesse de l'Organisation internationale du travail de trouver un emploi pour tout le monde
- Le règlement d'ordre intérieur informel approuvé implicitement par les travailleurs et les patrons d'une entreprise

Rien de tout ça ? Découvrez la bonne réponse dans le Syndico de la semaine !



Le synDICO

Dorénavant, chaque mercredi, lisez sur notre site une nouvelle définition pour alimenter vos conversations mondaines ! Si, si, dans la petite case sous le bandeau, celle avec l'image du dictionnaire vert.



Ryanair : il suffirait de 0,65 euro pour des conditions de travail correctes !

Ce 29 septembre, la CNE a posé la question aux passagers de l'aéroport de Charleroi : Combien seriez-vous prêt à payer plus cher votre billet pour que le personnel de Ryanair ait des conditions de travail correctes ?

La plupart des passagers interrogés paieraient volontiers 1€ de plus, tandis que d'autres donneraient jusqu'à 10€ supplémentaires pour que le personnel de Ryanair ait droit aux congés payés, aux indemnités en cas de maladie et au 13ème mois, comme le prévoit la loi belge.

En réalité, il suffirait de seulement 0,65€ par ticket pour que les employés aient des conditions de travail décentes. Cette action de sensibilisation visait à démontrer que la dureté dont

Ryanair fait preuve est une position de principe.

Les militants ont également demandé aux passagers s'ils continueraient à partir de l'aéroport de Charleroi si une autre compagnie aérienne remplaçait Ryanair. Tous ont répondu oui. La Région wallonne, qui subsidie de façon plus qu'importante Ryanair, n'a donc pas à se soumettre au chantage à l'emploi de la compagnie irlandaise !

Par ailleurs, la CSC introduit actuellement 6 dossiers auprès du tribunal du Travail, à l'encontre de Ryanair, pour faire appliquer le droit belge à ses employés. (Lire également notre dossier dans le Droit de l'Employé de septembre 2011).

Les plafonds de salaire en matière de congé-éducation payé sont augmentés

Un arrêté royal adapte le montant du plafonnement des salaires et appointements en matière de congé-éducation payé. Il sera dorénavant de 2.653 euros. Pour rappel, le congé-éducation payé est un droit pour tous les travailleurs du secteur privé qui prestent :

- soit un temps plein ou au moins un 4/5 temps (y compris par le cumul de plusieurs contrats temps partiel)
- soit un temps partiel à horaire variable
- soit un temps partiel à horaire fixe de moins de 4/5 temps, mais d'au-moins un mi-temps. (Attention : pour cette troisième catégorie, le droit se limite uniquement aux formations professionnelles suivies durant les heures de travail).

Quel droit ?

Sous réserve d'un plafond maximum par année scolaire, le travailleur peut s'absenter du travail autant d'heures que son nombre d'heures de présence effective au cours. Ce droit existe dans le principe, que ces cours coïncident ou non avec l'horaire de travail. Toutefois, le nombre d'heures auquel la formation donne droit dépend non seulement du type de formation mais aussi du fait que la formation se déroule ou non pendant le temps de travail.

Attention, ces plafonds s'entendent par personne et par année scolaire, pour l'ensemble des formations suivies (professionnelles, générales et de langue). Par exemple, un travailleur qui s'inscrirait à deux cours de langue différents de 50 heures chacun, n'aurait droit qu'à 80 heures (plafond annuel) sur son année.

Pour les travailleurs à temps partiel, il faut appliquer une règle au prorata de l'horaire de travail sur les plafonds mentionnés dans le tableau ci-dessous. Exemple : un mi-temps qui suit une formation professionnelle pendant ses heures de travail sera limité par un plafond annuel de $120 / 2 = 60$ heures.

Il faut également effectuer le prorata sur le nombre d'heures de présence effective au cours. Exemple : un 4/5 temps qui a été présent au cours pendant 90 heures dans le cadre d'une formation ouvrant un droit à 100 heures pour un temps plein ne peut bénéficier

que de $4/5 \times 90 = 72$ heures de droit au CEP.

Dans le cadre d'une formation professionnelle pour les travailleurs à horaire variable, il faut en plus tenir compte du fait que les plafonds sont différents selon que la formation coïncide ou non avec le temps de travail. Il peut arriver qu'une partie de la formation tombe pendant le temps de travail et une autre partie pas. Il faudra donc effectuer là aussi une proratisation.

Type de formation

Formation professionnelle	100
Formation générale (= syndicale)	80
Formation professionnelle + formation générale	100
Formation universitaire et assimilée	120

Si coïncidence travail et formation

Formation professionnelle	120
Formation générale (= syndicale)	80
Formation professionnelle + formation générale	120

Avec ou sans coïncidence

Formation langue	80
Formation langue + formation professionnelle	100

Adaptation des montants

En principe, le travailleur est payé normalement pour ses heures d'absence, en même temps que son salaire mensuel. Mais l'entreprise sera remboursée (environ 1 an après) sur base d'un forfait ; dès lors, elle peut (mais n'est pas obligée !) limiter la rémunération pour les heures d'absence.

Le Conseil des ministres a approuvé le 2 septembre 2011 un projet d'arrêté royal qui vise à arrêter les règles financières en matière de congé-éducation payé pour l'année scolaire 2011-2012. Le projet prévoit les mesures suivantes à partir du 1er septembre 2011 et jusqu'au 31 août 2012.

Le plafond du salaire brut dû pour les heures de congé-éducation sera augmenté à 2.653

euros (2.601€ précédemment). Pour les travailleurs à temps partiel, le plafond de salaire brut sera de 2.653€ par mois multiplié par le taux horaire. Pour un mi-temps, le plafond est donc de 1.326,5€ bruts par mois.

Procédure

Le travailleur informe son employeur de son projet de formation par la remise de l'attestation d'inscription régulière délivrée par l'organisateur de la formation. Cette remise se fait soit de la main à la main moyennant délivrance d'un accusé de réception (signature sur un double du document ou éventuellement un reçu), soit par lettre recommandée.

En vue d'assurer la planification collective des congés, toutes les demandes relatives à une année scolaire normale (cours entre le 1er septembre et le 30 juin) doivent être introduites au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire. En cas d'inscription tardive au-delà du 31 octobre ou en cas d'inscription à une formation qui débute au-delà du 1er octobre, la demande de congé-éducation payé se fait au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'inscription.

A la fin de chaque trimestre, l'organisme de formation remet au participant une attestation d'assiduité mentionnant le nombre d'heures de présence effective au cours. Cette attestation doit être remise sans tarder à l'employeur.

L'employeur ne peut s'opposer que si plus de 10 % du personnel s'absentent simultanément dans le cadre du CEP (il s'agit bien d'absences simultanées et non de formations couvrant une même période et donnant lieu à des absences alternées, par exemple sur différents jours de la semaine).

Le travailleur est protégé contre le licenciement depuis le dépôt de sa demande jusqu'au terme de sa formation (sauf motif étranger à la formation, à prouver par l'employeur).

Didier Firre

Plus de renseignements sur www.emploi.belgique.be > Congés

Les bureaux nomades, que du bonheur ?

Un bureau vide, sans papier, où il n'est plus possible de poser la photo de vos proches : c'est la nouvelle tendance... et une véritable source d'angoisse pour certains travailleurs. Explication, et petits trucs pour survivre sans assommer vos collègues avec votre ordinateur portable.

Voici votre nouveau poste de travail. Veillez à ne laisser aucune trace de votre passage lorsque vous partez ce soir, car un collègue l'occupera demain. Utilisez un ordinateur différent chaque jour, ou votre portable inséré dans un deck. Enfin, laissez vos effets personnels dans un vestiaire ou une armoire. Bienvenue dans les « bureaux du futur » !

Imaginé fin des années 50 en Allemagne, popularisés à partir des années 80, les bureaux paysagers - ou « open space » - se sont diffusés surtout pour répondre à la hausse des coûts immobiliers des entreprises, en particulier dans les grandes villes. En effet, un bureau sans cloison ou à cloisons mobiles prend jusque 40% moins d'espace que les bureaux traditionnels pour le même nombre de travailleurs. Aujourd'hui, les études françaises estiment que deux tiers des bureaux sont aménagés de cette manière et que les nouvelles constructions ne prévoient plus de bureaux individuels. Par contre, les espaces de réunion sont plus nombreux, pour faciliter le travail par projet.

Ce souci d'économie de place a été « habillé » par les consultants en ressources humaines. Il faciliterait la communication, la fluidité, le

travail d'équipe. La productivité se verrait accrue par le contrôle social constant des collègues et de la hiérarchie. Il était question d'une organisation plus horizontale, moins hiérarchisée et plus fonctionnelle. Certaines entreprises ont poussé un cran plus loin la logique de densification de l'espace de travail, concomitant avec une intensification du temps au travail. Elles proposent des bureaux nomades, sans papier. Les travailleurs n'ont plus de bureau assigné et personnel, mais ont accès à des postes de travail mis à la disposition de tous. Les documents, les dossiers, les archives, tout est scanné et entreposé sur un serveur informatique central. Les dossiers papier sont bannis. Ce serveur est accessible via les postes de travail mais aussi - via le réseau - par les ordinateurs portables. Cela permet le travail en clientèle ou entre deux rendez-vous extérieurs. Ou, dans le cadre du télétravail, à domicile. La conséquence directe de cette organisation est qu'il y a moins de postes disponibles que de travailleurs. Des salles de réunions et des espaces plus intimes sont à disposition pour recevoir des clients, se concerter ou simplement passer un coup de téléphone délicat. Mais ces espaces sont parfois hyper sollicités ou à réserver longtemps à l'avance, ce qui

rend leur usage difficile. On entend régulièrement les travailleurs comparer ces espaces à des clapiers ou des élevages en batteries, rendement maximal de l'espace pour loger des travailleurs interchangeables, mobiles et dépersonnalisés.

On peut fermer la fenêtre ? Pitié non, ton eau de toilette me rend malade !

Farid est employé dans une boîte informatique. « *Chacun met en place des stratégies : arriver tôt, s'asseoir loin des bouches d'aération, près des fenêtres, loin des portes. Parfois même, on perd sa place entre deux réunions. Nos affaires se rangent dans un petit casier de 30cm sur 30, ce qui limite les possibilités. Quant au télétravail à domicile, il est dissuasif car il donne lieu à plus de surveillance - coup de fil intempestif du chef d'équipe, vérification des horaires de connexion informatique - que le boulot dans les locaux. Le mercredi et le vendredi après-midi, tout va bien. Les femmes qui le souhaitent travaillent chez elles ou sont à temps partiel et ne viennent pas ces jours-là. Le mardi et le jeudi, c'est l'enfer, car il n'y a pas assez de postes pour tout le monde.* »

La cohabitation dans un espace ouvert est loin d'être simple. Des détails peuvent devenir des enjeux de conflit majeurs entre les personnes : la température, le bruit, les mouvements, les odeurs, les plantes. Ou encore l'ouverture des fenêtres, l'usage des ventilateurs en été, le choix de l'eau de toilette, les problèmes personnels de la voisine qui les raconte au téléphone et qu'on ne peut s'empêcher d'entendre, le surf sur internet rendu malaisé et contrôlé...

Pour les chefs d'équipe aussi, la vie devient difficile. Les cadres ont du mal à localiser leurs collègues, entre les travailleurs physiquement absents du fait du télétravail et les travailleurs dispersés par les bureaux nomades. De plus, selon Alain d'Iribarne, conseiller scientifique de l'Observatoire de la qualité de vie au bureau Actineo, « *ces espaces ouverts sont souvent vécus comme des espaces de flicage, de la part des chefs - grands ou petits -, mais tout autant - si ce n'est plus -, en raison du contrôle social*

► A bureaux dispersés, travail syndical adapté !

Les représentants syndicaux aussi se voient confrontés à des problèmes pratiques. Comment être porte-parole de travailleurs nomades ? Comment recevoir les gens qui le souhaitent dans une certaine discrétion lorsque l'on travaille soi-même dans un espace ouvert ? Comment garantir en particulier la confidentialité de certains échanges, pas seulement syndicaux, mais aussi professionnels ? Dans un jugement récent concernant un délégué syndical, le juge a souligné cette difficulté de conserver des informations confidentielles dans un tel environnement de travail. Mais, comme le souligne Farid, c'est aussi l'occasion pour un délégué de se faire connaître en dehors de son cercle habituel. Être assis chaque jour à côté de quelqu'un de différent permet d'entamer un dialogue, d'entendre des plaintes et d'avoir une écoute des malaises qui traversent l'entreprise.



iStock

exercé par les collègues, contrôle rendu insupportable par ses cancans et autres médiocrités. »¹

Le souci croissant pour le bien-être au travail remet régulièrement en question ces évolutions. Manquer d'un espace personnalisable favorise le sentiment d'être interchangeable. Cela entraîne une démotivation chez des travailleurs qui ont le sentiment de

« tout donner » à leur travail et de ne rien recevoir en échange.

On constate dans les faits que les bureaux nomades sont mieux vécus par des travailleurs qui le sont aussi. Ces espaces sont alors perçus comme une base arrière de laquelle on peut partir. Les consultants, les commerciaux, les techniciens, qui sont sur les routes, ne sont pas très attachés à avoir un espace

à eux. Ils cherchent surtout à bénéficier d'un bon soutien logistique, informatique et hiérarchique. Fred, délégué chez Siemens, témoigne : «*Quand nous avons déménagé, nous avons reçu un mandat des travailleurs de maintenir le télétravail et les bureaux nomades. Les gens en redemandent !* » Mais Martin Willems, son permanent syndical, nuance : «*Souvent, le télétravail est justement une manière pour les travailleurs d'échapper à l'ambiance oppressive de l'open space.*»

Assez logiquement, les travailleurs qui souffrent le plus de cette organisation sont les travailleurs sédentaires. Le travail administratif, nécessitant de nombreux contacts téléphoniques, les métiers qui font des horaires classiques, pour lesquels des dossiers doivent être suivis sur une certaine période, ne se prêtent pas à ce type d'organisation. **Des témoignages de votre vie de travailleur nomade ? Partagez-les sur notre page Facebook (Cne-Gnc/Centrale nationale des employés) ou directement sur notre site, en bas de l'article.**

Gwénaëlle Scuvie

1 Risques psychosociaux, stress, souffrance et bonheur au travail : Pour une approche pragmatique et sociale, Alain d'Iribarne, décembre 2009.

► Que faire lorsque la cohabitation tourne au cauchemar (sans en venir aux mains) ?

- Prévenez le CPPT et dressez avec les représentants des travailleurs l'inventaire des nuisances et des problèmes. Soyez particulièrement attentifs aux aspects psychosociaux.
- Imaginez des traitements différenciés, selon la nature des services : certains départements se prêtent mieux que d'autres au travail en open space.
- Allouez des sous-espaces à chaque service et demandez au responsable d'établir des plannings d'occupation. L'open space « self-service », où rien n'est régulé, est à peu près ce que l'on fait de pire en matière de convivialité, d'efficacité et d'organisation, surtout pour des travailleurs sédentaires.
- Pour les travailleurs nomades, demandez une bonne vision des moments où ils sont tous là (réunion de travail en interne, par exemple) afin de libérer l'espace suffisant. Concertez-vous sur les règles de savoir-vivre en commun. Le bruit et le mouvement sont des facteurs de stress sournois qui, à petit feu, peuvent virer à la torture. En effet, vivre dans un environnement ouvert pousse instinctivement à être tout le temps sur ses gardes. Donner un peu de sécurité à tout le monde en décidant de ce qui est permis, toléré et interdit permet alors à chacun de

garder un espace mental pour se concentrer. Donner les moyens à chaque personne de se reconstruire un espace physique et mental où elle ne se sent pas toute nue est essentiel.

- Accentuez la prévention des vols. Un espace ouvert ne peut se fermer sur le temps de midi ou le temps d'une pause. Evitez donc que les GSM, les sacs, les ordinateurs portables ne restent sur les tables, même pour quelques minutes.
- Si l'organisation est totalement inadaptée, cherchez des alliés (parmi les clients, par exemple) afin de démontrer qu'un certain retour en arrière s'impose pour éviter le chaos.
- Enfin, l'action collective vaut mieux que la guérilla individuelle. Ne réagissez pas en ordre dispersé mais coordonnez les plaintes pour avoir une chance de les faire aboutir. Vos délégués syndicaux sont là pour ça, mais ne peuvent rien sans vous. Tous seuls, ils sont considérés (ou dénigrés) par la direction comme de vieux rétrogrades surprotégés n'ayant rien compris. Avec vous, ils sont les porte-paroles d'une revendication structurée et soutenue. Ça fait toute la différence.

En savoir plus ?

- *L'open space m'a tué*, Alexandre des Isnards et Thomas Zuber, 2008
- *Risques psychosociaux, stress, souffrance et bonheur au travail : Pour une approche pragmatique et sociale*, Alain d'Iribarne, décembre 2009

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.).
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.
216	Employés occupés chez les notaires Salaires précédents x 1,0133 (sal. bar. et effect.).
226	Commerce international, transport et logistique Salaires précédents x 1,014 (sal. bar. et effect.). L'augmentation des salaires effectifs se limite à la rémunération finale de la classe 8.
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation Salaires précédents x 1,0047 (sal. min.).
309	Sociétés de bourse Salaires précédents x 1,004662 (sal. min.).
310	Banques Salaires précédents x 1,0047 (sal. bar.).
312	Grands magasins Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	Industrie du gaz et de l'électricité Salaires précédents x 1,00198 ou traitements de base mai 2006 (CCT garantie des droits) x 1,1638 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,00198 ou traitements de base décembre 2007 (les nouveaux statuts) x 1,1638 (sal. bar.).

Augmentations conventionnelles

330	Etablissements et services de santé Hôpitaux privés, maisons de repos et maisons de repos et de soins: octroi d'une prime annuelle de 1.136,80 EUR aux infirmiers avec une qualification professionnelle particulière (QPP) et de 3.408,33 EUR aux infirmiers avec un titre professionnel particulier (TPP). Paiement au mois de septembre 2011.
-----	---

Indices des prix de septembre

Indice ▶ 117.99

Indice santé ▶ 116.49

Indice santé lissé ▶ 116.38

Enfin la signature de l'Accord Non Marchand 2010-2011 en Communauté française

Ce lundi 19 septembre en soirée, le Gouvernement, les organisations syndicales et les employeurs du Non Marchand de la Communauté française ont signé l'Accord portant sur les années 2010-2011 !

Il était plus que temps pour le personnel de la Petite Enfance, de l'Aide à la Jeunesse, du Socioculturel, de la Santé scolaire... Près de 20.000 travailleurs qui se mobilisent depuis presque de 2 ans pour l'alignement de leurs barèmes sur ceux des autres collègues du Non Marchand !

Concrètement :

Une prime unique forfaitaire couvrant les années 2010-2011 sera versée aux travailleurs fin 2011, d'autant plus importante que le travailleur était éloigné des barèmes Non Marchand cibles (Région wallonne ou Bruxelles).

A partir de 2012, cette prime sera intégrée dans les barèmes sectoriels.

Là où elle ne l'était pas, la prime syndicale est alignée sur celle de la fonction publique dès 2010 (90€).

Ainsi, pour la première fois, la Communauté française prend en compte l'ensemble du personnel des services subsidiés et pas seulement le personnel dont il paie le salaire.

Par contre, les secteurs « oubliés » par les précédents Accords n'ont pas encore pu être intégrés : musées, certains centres culturels... mais surtout tout le secteur de l'Accueil de l'Enfance financé par le FESC (la réforme de l'Etat ne permet en effet pas aujourd'hui de voir clair pour ces travailleurs) ! Les parties se sont donc d'ores et déjà engagées à rechercher des moyens financiers pour les intégrer dans les CCT à signer à partir de 2012 !

Cet Accord social est un pas supplémentaire dans l'harmonisation des barèmes sur ceux des collègues des autres secteurs Non Marchand. C'est aussi une concrétisation du combat de toute la CNE contre les mesures de rigueur que l'Europe et les marchés financiers veulent imposer aux travailleurs de tous les secteurs. Merci et bravo.

Yves Hellendorff

Concernant les pensions complémentaires

Fin de l'avantage à se domicilier en France pour la perception de sa pension complémentaire belge

Depuis 7 ans, le capital des pensions complémentaires n'était taxé ni en Belgique ni en France. Depuis le 1er janvier 2011, les Belges résidant en France doivent payer des impôts sur leur pension extralégale comme une pension « ordinaire » ou un revenu professionnel. Il est dès lors plus intéressant fiscalement de bénéficier du précompte libérateur de 16.5% ou 10% (plus les additionnels communaux) pratiqué en Belgique. Bon à savoir pour les nombreux Belges qui choisissent le chemin de la France pour leur retraite.

Que font vos délégués au mois d'octobre?

Les prochaines élections sociales se dérouleront en principe entre le 7 et le 20 mai 2012. Pour assurer un déroulement optimal, rien ne vaut l'anticipation ! Nous vous conseillons de vous intéresser à cet événement dès aujourd'hui. Pourquoi si tôt ? Le calendrier des élections sociales s'échelonne sur 150 jours et débute déjà début décembre 2011.

Les élections sociales sont organisées tous les 4 ans pour élire les représentants du personnel qui siègeront au Comité de Prévention et de Protection au Travail (pour les entreprises à partir de 50 travailleurs) et/ou au Conseil d'Entreprise (pour les entreprises à partir de 100 travailleurs).

Avant d'élire les représentants du personnel, une procédure de 150 jours doit être respectée par l'employeur. Ce calendrier comprend une période de 60 jours de procédure préliminaire et une période de 90 jours de procédure électorale. Après la date des élections, d'autres étapes sont prévues pour mettre en place les organes de concertation constitués.

Nous essayerons de suivre la procédure au fil de cette rubrique et de vous donner les infos nécessaires pour que vous puissiez suivre et vous impliquer.

Dire ce que les autres pensent, c'est votre truc ? Alors, foncez. Peut-être devriez-vous être candidat ? Ligne info : 978 150 155 - tarif zonal ou www.devenezcandidatcsc.be/

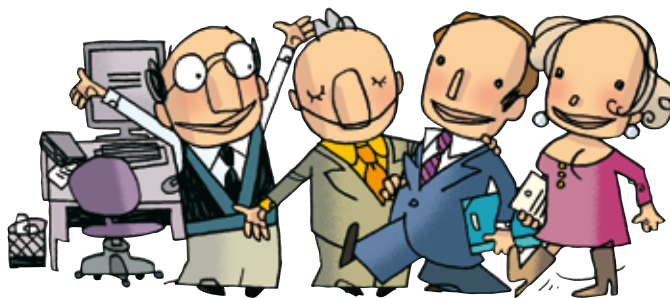
Que font vos représentants ce mois-ci ?

Au CE

Au Conseil d'entreprise d'octobre, il y a lieu de traiter l'information périodique (ou trimestrielle), qui comprend :

- Les informations économiques et financières
- Les informations sur la politique de l'emploi et du personnel
- Les informations sur les aides à l'emploi

À la demande des représentants des travailleurs (ou de l'employeur), le réviseur assistera à la réunion du CE qui traite de l'information trimestrielle. Inutile de vous dire que cette réunion est essentielle, au regard de l'importance des documents remis aux collègues élus et de la situation économique actuelle.



Le CE devra également planifier les demandes de congés en CEP en tenant compte de l'organisation du travail et des intérêts des travailleurs concernés. Pour faciliter cette planification, les attestations d'inscription aux cours doivent être introduites pour le 31 octobre. Enfin, le CE doit avoir la première discussion sur le remplacement des jours fériés légaux en 2011. C'est le moment d'attirer l'attention des élus sur les congés scolaires de l'année 2011-2012 qui peuvent être prévus par les Communautés à des dates légèrement différentes.

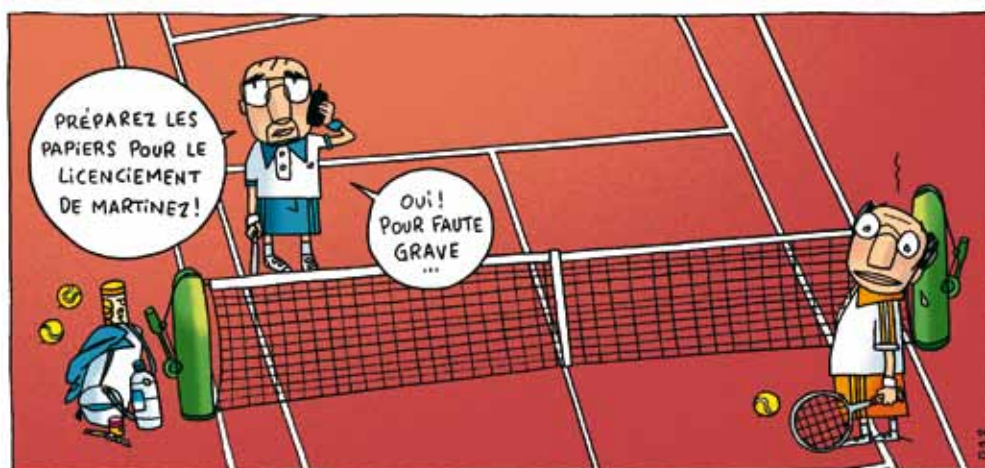
Au CPPT

Au CPPT de ce mois, le plan annuel d'action pour 2012 : la direction doit soumettre le projet de plan annuel pour avis au comité PPT au moins deux mois avant son entrée en vigueur, en général, le 1er janvier. Le projet de plan annuel doit donc être transmis avant le 1er novembre. Rien n'empêche le CPPT d'entamer dès maintenant la discussion du plan annuel. Mieux vaut s'y prendre à temps, pour que le plan annuel puisse démarrer dès le 1er janvier 2011.

Et si vous leur suggérez d'en parler à la réunion mensuelle de l'équipe syndicale ? Rien n'est plus efficace qu'un plan annuel d'action qui tentera de régler les problèmes de santé-sécurité qui se posent au personnel ou qui ont été détectés lors de l'analyse des risques. En effet, le PAA est le meilleur moyen pour planifier des actions de prévention dans un délai rapide, avec possibilité de contrôle mensuel par les élus.

Je profite de cette chronique pour vous signaler que dans les entreprises de moins de 100 travailleurs et sans CE, les CPPT ont désormais des compétences dans les matières économiques, financières et sociales. Les CPPT doivent notamment recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives de l'emploi.

Martine le Garroy



L'engagement militant est bien vivant

Ce sont plus de trois cents personnes qui se sont réunies en Brabant-Wallon récemment pour évoquer la militance. Le nombre de participants mais aussi la diversité et la richesse des interventions attestent de la vitalité de l'engagement.



Organisé dans le cadre de la Chaire Max Bastin par la Fondation Travail-Université, le colloque scientifique du 15 septembre dernier à Louvain-la-Neuve consacré à l'engagement militant a connu un vif succès.

La Fondation Travail-Université est née du fruit d'une collaboration entre le Mouvement Ouvrier Chrétien, l'UCL et les universités catholiques francophones. L'intention de la FTU est de mettre l'université au service des travailleurs et militants. La chaire Max Bastin a été créée par le MOC et l'UCL en 2002 dans le but d'apporter une contribution significative à l'étude des questions sociales, du travail et de la sécurité sociale. Elle rend hommage à une grande personnalité du MOC et du rassemblement des progressistes, disparue en 1971; Max Bastin fut notamment cofondateur du groupe Bastin-Yerna qui réunit les gauches chrétienne et socialiste afin de construire une vision commune de l'avenir de la Wallonie. Il fut également le fondateur de l'ISCO¹.

Que signifie être militant aujourd'hui ?

Le colloque posait la question «Que signifie être militant aujourd'hui ?» Il l'a abordée au départ de trois pôles constitutifs de l'engagement militant, trois pôles indissociables. Le premier s'intéresse à l'individu engagé, à la perspective individuelle et identitaire de l'engagement, à la base sociologique du

militantisme. Le deuxième angle d'approche concernait les causes portées par le militantisme. Il s'agissait d'analyser la démultiplication des causes, la légitimation ou la disqualification de certaines d'entre elles. La troisième perspective s'est penchée sur les formes et les moyens de la militance, sur l'interaction entre des individus engagés et des collectifs plus ou moins structurés, sur l'organisation.

La rencontre entre une cause, un individu et une organisation

Car, comme l'a précisé dans son introduction Patricia Vendramin, directrice de recherche à la FTU et cheville ouvrière du colloque, s'engager dans le militantisme est le résultat de la rencontre entre une cause, un individu et une organisation. Elle l'a brillamment illustré à partir du militantisme syndical de base, en prenant appui sur un regard sur le travail syndical de terrain mené avec son collègue John Cultiaux entre novembre 2009 et mai 2010 avec des militants CSC et CNE². Les résultats de cette recherche, riche en enseignements pour les militants comme pour leur organisation syndicale, montrent combien, à travers les activités d'information et de défense des travailleurs, le délégué construit une relation de confiance avec les salariés. Ils soulignent aussi la dimension collective de l'engagement et l'importance du travail en équipe comme moteur du travail syndical de terrain. Mais, plus fondamentalement, «s'engager pour une cause

qui a du sens, qui est portée par des valeurs, c'est sortir de l'apathie, c'est passer du bon côté de l'Histoire" comme l'a indiqué Patricia Vendramin.

La journée alternait exposés scientifiques, travaux en sessions, témoignages et débats; débats qui ont montré que le militantisme est aussi une forme de réalisation de soi.

Le succès de foule et la grande qualité des réflexions attestent de la vitalité de l'engagement militant. Un signal positif à quelques mois des élections sociales. Ces élections, qui se dérouleront en mai 2012, offriront l'occasion pour des milliers d'ouvriers, d'employés et de cadres de s'engager, au sein de notre organisation forte, structurée, mais ouverte, pour représenter démocratiquement leurs collègues face à leur employeur au sein des organes de concertation. N'hésitez pas à vous renseigner dès maintenant sur cette opportunité auprès du secrétariat régional de la CNE.

Didier Firre

¹ L'Institut Supérieur de Culture Ouvrière s'adresse aux adultes qui ont une expérience professionnelle ou militante dans les domaines sociaux, politiques, économiques, et qui sont désireux d'une formation supérieure complémentaire.

Renseignement au secrétariat du CIEP communautaire: Francine Baillet Tél : 02 246 38 41 Fax : 02 246 38 25 Courriel: francine.baillet@ciep.be
2 Cultiaux C. et Vendramin P., *Militer au quotidien : regard prospectif sur le travail syndical de terrain*, Presses universitaires de Louvain, 2011.