

Le droit de l'employé

Commerce

**Un bon accord chez
Delhaize Le Lion**

Accord interprofessionnel

Mission difficile !

Salaires

**Augmenter les salaires
pour sortir de la crise**

Sommaire

- 3 Editorial
Puissance et vertu du salaire
- 4 Dossier
Encore parler des salaires en temps de crise ?
Augmenter les salaires pour sortir de la crise
- 6 0 % de marge de solidarité européenne ?
Les femmes à la procréation,
les hommes à la production ?
- 7 La culture européenne de la flexicurité
s'attaque aussi aux salaires des travailleurs
- 8 CCT 90 : Avantages non récurrents liés
aux résultats - Plans Bonus
AIP - Index
- 10 Non Marchand : La commercialisation des
services aux personnes handicapées -
Une dangereuse dérive anti-démocratique
- 12 Commerce : Un bon accord
chez Delhaize Le Lion
- 13 Les chèques-repas sont dus en cas de congé-
éducation payé
Accord interprofessionnel (AIP) 2011-2012 :
Mission difficile !
- 14 Index
- 15 Que font vos délégués en janvier ?
- 16 Un monde plus juste en 15 thèmes
Juste un salaire... ou un salaire juste ?



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
Pierre Fafchamps • pierre.fafchamps@acv-csc.be
Claude Lambrechts • pierre.fafchamps@acv-csc.be
Etienne Leclercq • etienne.leclercq@acv-csc.be
Sébastien Robeet • sebastien.robeet@acv-csc.be
Irène Pêtre • irene.petre@acv-csc.be
Gwenaëlle Scuvie • gwenaelle.scuvie@acv-csc.be
Etienne Lebeau • etienne.lebeau@acv-csc.be
Felipe Van Keirsbilck • felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be
Graphisme et mise en page
Linda Léonard • linda.leonard@skynet.be
Couverture : Pierre Weyrich

Vous travaillez dans le secteur Assurances, et n'avez pas reçu de formulaire à votre domicile. S'il n'existe pas de Délégation Syndicale dans votre entreprise, ceci vous concerne !

La période du paiement des primes syndicales 2009, payables en 2010, du Secteur Assurances s'effectue depuis le mois de décembre 2010.

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

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

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

Je travaille dans le secteur Assurances

N° affiliation :

Nom :

Prénom :

Adresse complète :

rue n° bte

CP. Localité :

Numéro de compte bancaire :

Nom de l'entreprise:

Adresse complète de l'entreprise :

rue n° bte

CP. Localité :

Commission Paritaire :

N° ONSS (si possible):

J'atteste par la présente être occupé dans l'entreprise reprise ci-dessus.

Date :

Signature :

Info pensions complémentaires dans le secteur des fabrications métalliques

Uniquement pour les employés barémisés et barémisables: remplacement mesure transitoire relative aux barèmes salariaux basés sur l'âge par un arrangement définitif (sous-réserve).

Entreprises tombant sous le champ d'application de la pension complémentaire sectorielle:

- la cotisation patronale en 2009 est de 1,1 %: augmentation de la cotisation patronale à la pension complémentaire jusqu'à 1,77 %.

Entreprises NE tombant PAS sous le champ d'application de la pension complémentaire sectorielle:

- la cotisation patronale en 2009 est de 1,1 %: augmentation de la cotisation patronale à la pension complémentaire jusqu'à 1,77 %.

- la cotisation patronale en 2009 est supérieure à 1,1 % mais inférieure à 1,77 % : augmentation de la cotisation patronale à la pension complémentaire sectorielle jusqu'à 1,77 % (le solde sera attribué au 01.10.2011 sous forme d'éco-chèques).

Charleroi-Sambre & Meuse

A partir de ce lundi 10 janvier, les horaires d'ouverture des secrétariats "chômage" sont modifiés pour l'ensemble de la fédération de Charleroi-Sambre & Meuse. Plus d'info sur <http://csc-charleroi-esem-thuin.csc-en-ligne.be/>

Puissance et vertus du salaire

Comment souhaiter « bonne année ! » à nos affiliés, au milieu de l'épais brouillard qui noie ce mois de janvier ?

La crise politique belge n'en finit pas et l'on ne voit pas venir - jusqu'à présent - le grand mouvement de travailleurs flamands, wallons et bruxellois qui dirait « assez ! » à cette surenchère nationaliste dont l'agenda réel (on l'a expliqué longuement ici) est la destruction de notre modèle social. Cette crise belge nous ferait presque oublier (provisoirement !) la crise qui ébranle profondément l'Europe et l'Euro, et les multiples crises mondiales (alimentaires, climatiques, financières).

A l'intérieur même du système belge, la négociation d'un accord interprofessionnel semble presque impossible (lire page 13) - notamment parce que le patronat veut bloquer ou baisser les salaires.

« Plus le brouillard est épais, mieux il faut tenir le cap », dit un proverbe islandais. Dans l'incertitude généralisée où nous sommes, avons-nous un « cap », quelques repères clairs auxquels nous tenons ? Oui : le « projet de société » de la CNE, publié en feuilleton mensuel depuis un an à la dernière page de votre bulletin, expose les options fondamentales définies par les militants de la CNE.

Ce mois-ci, c'est l'occasion de rappeler les quatre vertus cardinales du salaire et la puissance mal connue et pas encore pleinement utilisée du salariat.

La première vertu du salaire semble aller de soi : il est la sécurité d'existence de celui qui le reçoit. Banalité ? Comparez pourtant avec des revenus non salariaux : les rentrées incertaines du petit indépendant, les revenus précaires du travailleur non-déclarés ...

La seconde vertu est que le salaire peut devenir un instrument d'égalité. L'exemple de Delhaize (page 12) l'illustre : avec des bonnes classifications et des grilles barémiques, le salaire peut donner une égalité que ne permettront jamais les systèmes « à la tête du client ».

Troisième vertu : le salaire est le plus puissant moteur de la solidarité. Si vous versez parfois un don à Médecins Sans Frontières ou à la Croix-Rouge, vous faites un peu de bien à autrui et ça mérite un « merci ». Mais mille mercis pour votre salaire, qui comporte une composante de cotisations sociales et une part d'impôt et finance ainsi la Sécu et les services collectifs : chaque mois, chaque salarié contribue abondamment au bien commun, à la cohésion et à la solidarité de notre société : ce serait dommage de l'oublier !

La quatrième vertu d'un bon salaire est moins évidente (lire le dossier en page 4) : pour 100 € de richesse produite, il est essentiel qu'une part importante soit distribuée en salaires, car sinon l'accumulation accélérée du profit menace l'équilibre de notre économie. Chaque million d'euros accumulé exige, pour l'année suivante, un rendement de x%, qui augmentera à son tour le stock de capital, qui demandera encore plus de profit : c'est la cause principale de la crise financière qui a éclaté en 2008.

Le bon salaire (plutôt que les bonus variables, les éco-bio-chèques, les diverses primes au mérite) a des vertus pour chacun et pour l'ensemble, grâce à un ensemble de règles (les barèmes, le droit social) et d'institutions (les commissions paritaires, l'ONSS, ...). Cette « démocratie des revenus » possède une puissance de pacification et de civilisation de l'économie que nous sommes loin d'avoir épuisée.

Dans le brouillard, gardez le cap ! On vous assomera de prêchi-prêcha anti-salariaux, on vous culpabilisera avec les courageux travailleurs à bon marché d'Allemagne et d'un peu partout. Ne vous laissez pas embrouiller : défendre des justes salaires, négociés collectivement, améliorés pour les travailleurs précaires ou mal payés, en Belgique et partout en Europe, c'est contribuer à la solidarité.

A l'heure de juger un éventuel Accord Interprofessionnel, à l'heure d'entamer des négociations sectorielles, il faudra s'en souvenir...

Bonne année et bons salaires à toutes et tous !

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général

Encore parler des salaires en temps de crise ?

Ce ne sont pas souvent les gens bien intentionnés et mal informés qui pensent et disent qu'il serait temps que « les syndicats arrêtent de toujours parler des salaires... » ; ce sont plutôt tous ceux qui, bien informés et mal intentionnés, veulent préserver les mécanismes économiques et financiers qui leur ont octroyé des profits exagérés et inéquitables ces trente dernières années au détriment des salaires des travailleurs.

Ces mécanismes, expliqués dans l'article sur l'évolution de la part des salaires dans la création de richesses, qui n'ont pas empêché que continuent à se développer des injustices au plan de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Ces mécanismes qui complètent les attaques régulières que le monde patronal lance contre notre système d'indexation automatique des salaires, auxquelles les négociateurs syndicaux de l'accord interprofessionnel sont confrontés aujourd'hui encore.

Ces mécanismes qui s'inscrivent dans la nouvelle culture de la « flexicurité » dont nous parlions le mois passé dans le dossier sur les intérimaires. En ce qui concerne les salaires aussi les puissants mettent en place la flexibilité - notamment grâce à des conventions d'octroi de bonus- mais oublient de garantir la sécurité aux travailleurs.

Alors, oui, il faut encore parler des salaires ; et à plus forte raison en temps de crise !

Augmenter les salaires pour sortir de la crise

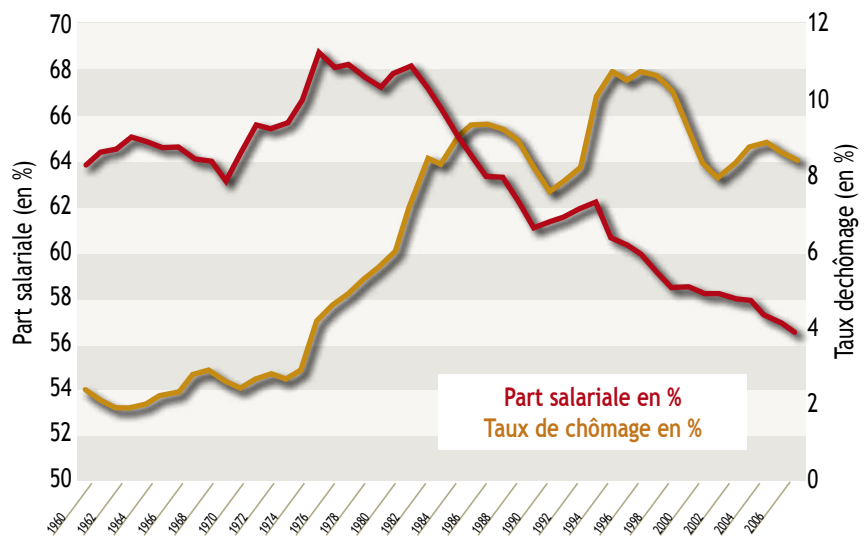
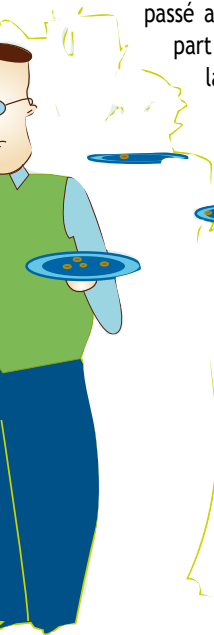
Depuis trois décennies, les gouvernements ont cherché à promouvoir l'emploi en « modérant » les salaires. Ces politiques ont manqué leur objectif sur le plan social (chômage) et sur le plan économique (crise actuelle). Le redressement de la part des salaires est une étape indispensable pour sortir de la crise.

Dossier réalisé par
Pierre Fafchamps
Etienne Lebeau
Martine le Garroy
Sébastien Robeet
Gwenaëlle Scuvie



La question des salaires peut être abordée par deux angles différents. On peut d'abord raisonner du point de vue du travailleur individuel. On se demandera si le salaire est d'un niveau suffisant pour vivre ; ou encore si l'indexation des salaires permet effectivement de maintenir le pouvoir d'achat. On peut ensuite aborder la question des salaires sous l'angle de la « justice distributive ». La question n'est plus alors de savoir si les travailleurs sont pauvres ou non, mais si les travailleurs reçoivent leur dû du gâteau économique créé chaque année. Le « partage équitable des fruits de la croissance » entre le capital et le travail était un élément fondamental du pacte social de 1944. Une règle d'or s'est mise en place dans les décennies d'après-guerre : un partage équitable signifie que les salaires progressent au même rythme que la productivité du travail. Cette règle fut respectée jusqu'au début des années 1970. La part distribuée aux travailleurs - dite part salariale - équivalait à environ 65 % de la valeur ajoutée ; celle des entreprises à 35 %. La croissance économique permettait cependant aux salaires et aux profits de croître en valeur absolue sans modifier le pourcentage du gâteau économique qui revenait au travail et au capital.

Cette belle harmonie a volé en éclat au début des années 1970 (tournant symbolique du premier choc pétrolier). La productivité a ralenti et le niveau des salaires est donc passé au dessus du niveau de celle-ci. La part salariale a fortement augmenté, la part des profits chuté. Cette situation de crise des profits des entreprises favorisa un retournement politique au début des années 1980. Les gouvernements néolibéraux qui arrivèrent au pouvoir dans différents pays, y compris la Belgique, se donnèrent pour objectif de redresser la part des profits en comprimant les salaires : suspension de l'indexation des salaires plusieurs années de suite, encadrement des salaires par une norme de compétitivité... Les salaires décrochèrent par rapport à la productivité. Et la part



Part salariale et chômage dans la zone euro.

Source : Stockhammer (2007).

des salaires commença sa dégringolade. Dès le milieu des années 1980, la part des profits retrouvait son niveau d'avant le choc pétrolier. Il n'y avait plus alors de problème de compétitivité et l'on aurait pu reconnecter les salaires et la productivité. Mais ce n'est pas ce qui s'est passé. La déconnexion est devenue permanente. Elle signe l'entrée dans un nouveau régime économique, que l'économiste F. Lordon appelle le « capitalisme de basse pression salariale ». La part salariale a donc continué sa chute...

Une telle évolution est surprenante pour les économistes, y compris les économistes libéraux. Les manuels d'économie considèrent qu'à long terme, les salaires évoluent en parallèle avec la productivité. Cette anomalie théorique traduit en réalité un changement politique. Depuis les années 1980, les actionnaires ont pris le pouvoir dans les entreprises. Ce qui règle aujourd'hui le partage de richesse des entreprises, c'est de moins en moins la négociation collective, mais le marché boursier. La règle d'or, ce n'est plus que les salaires doivent suivre la productivité, mais que la rémunération de l'actionnaire doit atteindre un niveau minimum de 15 %, 20 %... - un revenu minimum actionnarial garanti. Bien plus que l'accroissement de la productivité...

Malgré les multiples crises qu'il a suscitées - crise financière asiatique, éclatement de la bulle internet... - ce capitalisme à dominante financière ou « financiarisé » a subsisté pendant deux décennies. Mais il atteint aujourd'hui ses

limites. Non seulement d'un point de vue social (chômage, emploi précaire, inégalités croissantes au sein même du salariat...), mais aussi économique. Une part grandissante de la valeur ajoutée des entreprises ne sert plus à l'investissement productif ni à l'accroissement des salaires et de l'emploi. Elle est placée sur les marchés financiers en vue de dégager une plus-value financière maximale. Confrontées à cette demande de rendement, les banques se mettent à inventer de nouveaux produits, par exemple des titres issus de prêts hypothécaires américains douteux... La crise actuelle n'est donc pas seulement une crise de la finance. C'est une crise du capitalisme de basse pression salariale de ces dernières décennies. S'il y a une mesure à mettre en place pour sortir de la crise, c'est de rééquilibrer le partage capital-travail. Tant que les gouvernements ne l'auront pas compris, la machine à fabriquer les crises continuera de tourner.

1 La part salariale comprend l'ensemble des rémunérations toutes cotisations incluses. Les cotisations "patronales" et les avantages en nature font donc partie de la part salariale.

2 La hausse du chômage à partir de la fin des années 1970 a joué un rôle très important. Lorsqu'on craint pour son emploi, on hésite à demander une augmentation salariale.

3 Le Conseil central de l'économie estime que la part salariale belge est supérieure aujourd'hui à son niveau d'avant le premier choc pétrolier. Mais ces conclusions du CCE reposent sur des hypothèses statistiques fragiles, comme le montre une étude récente du SPF Finances. Cf. R. Savage, Bulletin de documentation, SPF Finances, 2009.

4 C'est également F. Lordon qui a inventé cette expression

0 % de marge pour 0 % de solidarité européenne ?

Depuis 1996, une loi de « sauvegarde préventive de la compétitivité et de promotion de l'emploi » encadre la négociation des accords interprofessionnels (AIP). Le Conseil central de l'économie (CCE) est chargé de remettre un rapport, dans lequel il évalue la marge maximale pour l'évolution du coût salarial. Cette marge est fixée en fonction des évolutions salariales attendues chez nos voisins : Allemagne, France, Pays-Bas. Les négociations de l'AIP peuvent alors débiter.

Cette année, le CCE table sur une augmentation du salaire horaire de 5 % chez nos voisins pour la période 2011-2012 (celle de la durée de l'accord). Étant donné que l'indexation des salaires atteindrait 3,9 % en 2011-2012, il reste une marge d'augmentation réelle de 1,1 %. Ce n'est déjà pas beau-

coup. On n'est pas cependant au bout de nos peines. Depuis 1996, le CCE constate que les prévisions des évolutions salariales chez nos voisins sont systématiquement surestimées. Pas étonnant : depuis le début des années 2000, l'Allemagne a comprimé ses salaires pour propulser ses exportations. La surestimation est évaluée à 1,1 %. La marge disponible serait donc de 1,1 % moins 1,1 %, soit : 0 %. Une telle proposition est inadmissible sur le plan social : le nombre de travailleurs « pauvres » est en augmentation en Belgique, notamment à cause du développement du temps partiel et du travail temporaire. Elle est aussi irrationnelle d'un point de vue économique.

La crise de la zone euro s'explique par les politiques de compression salariale extrêmes de l'Allemagne : le coût salarial par unité

produite y a progressé de 0 % au cours des dix dernières années. Un certain nombre de pays ne peuvent plus suivre : les pays en crise actuellement (la Grèce, le Portugal, l'Irlande...). La Belgique se trouve en situation intermédiaire : le coût salarial unitaire a progressé de 1,7 % en Belgique au cours des dix dernières années, alors qu'il progressait de 1,1 % aux Pays-Bas, 1,9 % en France et de 1,7 % dans l'ensemble de la zone euro.

C'est une vue de l'esprit de croire que cette crise pourra être résolue sans remettre en cause ces politiques de régression sociale. Être solidaire avec les travailleurs grecs et irlandais aujourd'hui, c'est revendiquer des hausses de salaires.

Les femmes à la procréation, les hommes à la production ?

Pour concilier famille et carrière professionnelle, les femmes doivent encore trop souvent se limiter au travail à temps partiel. Devoir supporter seule la charge de famille, les écarts de salaire et la discrimination sont encore aujourd'hui « le prix à payer »...

« A travail égal, salaire égal ». Après de longs combats depuis les années 60, la règle existe aujourd'hui, mais son application laisse encore trop souvent à désirer.

Quand on compare les statistiques dans les 27 pays de l'Union européenne, on constate que l'écart salarial entre hommes et femmes varie de 9 % à 34%. En moyenne, il est de 17,8%. Dans ce classement, la Belgique fait partie des meilleurs élèves : elle se classe 6e avec un écart de 11% entre les salaires des deux sexes.

Mais, ne nous y trompons pas, ce n'est pas

parce qu'il y a pire que la Belgique, qu'il n'y a pas lieu de s'inquiéter. Les chiffres ne disent pas tout et peuvent s'avérer trompeurs. Des stéréotypes bien tenaces masquent encore les enjeux essentiels et freinent le progrès social. Les inégalités sont encore trop souvent le cas, notamment en matière d'évaluation et de classification des fonctions, de répartition des hommes et des femmes sur le marché du travail, de temps de travail, d'accès aux professions, etc. Les femmes et les hommes ne font toujours pas le même travail, n'occupent toujours pas les mêmes fonctions, ne travaillent toujours pas dans les mêmes secteurs... Et les fonctions exercées majoritairement par des femmes restent sous-évaluées par rapport à celles exercées majoritairement par des hommes : les secteurs très masculinisés sont plus générateurs de profit et plus rémunérateurs ; les femmes ont moins accès aux promotions et restent ainsi majoritairement cantonnées au bas de l'échelle.



La culture européenne de la flexicurité s'attaque aussi aux salaires des travailleurs


Le mois passé, à l'occasion du dossier sur les intérimaires, nous écrivions qu'en 2006, la Commission Européenne a publié un « livre vert » avec l'intention de lancer la formule magique de la flexicurité qui fait miroiter une combinaison de flexibilité et de sécurité et qui a comme objectif annoncé : ... un accroissement de la faculté de réaction des marchés du travail européens, vital pour le développement de l'activité économique et l'augmentation de la productivité.

La politique salariale n'est pas un thème directement ciblé par le « livre vert ». Cependant, l'Union européenne affirme vouloir réduire les écarts entre les personnes exclues du marché du travail

(femmes, migrants, jeunes, personnes âgées) et les travailleurs actifs sous CDI et elle souhaite le faire en diminuant les protections attachées à cette deuxième catégorie de personnes et en axant très fort son plan d'action sur la formation et l'activation. Or, nous savons très bien que ce nivellement par le bas conduira inévitablement les couches de la population les plus défavorisées et en difficulté sur le marché du travail à une précarisation encore plus forte, ce qui fera pression à la baisse sur les salaires et diminuera encore la sécurité minimale des revenus des travailleurs.

Les conséquences concrètes observables aujourd'hui de cette culture de la flexicu-

rité se trouvent dans une individualisation de plus en plus grande des conditions de la négociation des salaires, ainsi que dans leur rattachement à des critères de performances individuelles ou collectives de plus en plus fréquents. La CNE veut bien évidemment participer à la réflexion et au débat pour un droit social et du travail européen moderne et harmonisé, mais pour nous, un juste salaire ne fluctue pas avec le bénéfice, ni avec le cours de la Bourse. Les systèmes de salaires variables qui prétendent inciter à travailler plus ou mieux sont souvent injustes et absurdes, ils ne répondent pas à une réalité : le salaire fixe est notre revenu principal, et notre seule vraie sécurité.



Le principe d'égalité des sexes est acquis dans la législation : il est inscrit dans des lois et des CCT qui se succèdent depuis 40 ans, mais il n'est pas traduit dans les pratiques concrètes des entreprises ni même, bien souvent, dans celles des représentants des travailleurs... Cet arsenal juridique important oblige donc, en théorie, les entreprises à lutter contre les inégalités H/F. Pourquoi alors celles-ci n'avancent-elles que timidement et lentement ?

Souvent, les représentants des travailleurs et les DRH passent plus de temps dans l'analyse que dans l'action. Il faut déplorer leur peu de volonté à utiliser les outils ou les compétences offerts par les organes de concertation (CE-CPPT-DS). Dans les faits nous devons constater qu'il n'y a que peu de négociations sur la réduction des écarts salariaux et peu de signatures de CCT d'entreprise sur l'égalité professionnelle ; nous

devons constater aussi que l'inégalité de traitement entre les genres ressurgit de plus belle en période de crise.

Nous ne faisons la leçon à personne ; mais nous voulons rappeler à toutes et à tous, patrons et représentants des travailleurs qu'il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité, mais des idées concrètes à étudier et à négocier. En voici quelques unes :

- Vérification chaque année que les augmentations des salaires, les formations, les embauches, les promotions bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes.
- Augmentation de la part de recrutement féminin à des postes masculinisés.
- Affectation d'une enveloppe budgétaire spécifique pour réduire les inégalités de salaires entre hommes et femmes sans empiéter sur les augmentations barémiques.

- Mise en place d'actions concrètes pour favoriser l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.
- Permettre le retour du congé parental dans les meilleures conditions.
- Analyse spécifique des dossiers des femmes de plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'ancienneté.
- Doublement des congés pour enfants malades/pour familles mono-parentales.
- Garde d'enfants.
- Aménagement des emplois du temps lors de la rentrée scolaire.
- Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des déplacements.
- Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des réunions.
- Autres aménagements des horaires.
- Services de proximité (courses, pressing, repas du soir...).

CCT 90

Avantages non récurrents liés aux résultats - Plans Bonus

Les plans bonus existent dans de nombreuses entreprises depuis l'entrée en vigueur de l'accord interprofessionnel 2007-2008. A l'heure où de nombreux bonus se calculent, il convient de faire le point sur la réglementation applicable à ces plans bonus et d'en faire une critique syndicale à l'aune de nos critères pour un juste salaire.

Les partenaires sociaux ont décidé dans l'accord interprofessionnel 2007-2008 d'instaurer un nouveau système d'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats, plus communément appelé « plans bonus ». Cet accord fut concrétisé dans le chapitre II de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et dans la CCT n° 90 du Conseil National du Travail conclue le 20 décembre 2007.

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables et qui sont manifestement incertains lors de l'introduction du système.

Quel montant peut être accordé ?

Le bonus ne constitue pas une rémunération à concurrence d'un montant maximum de 2.200€ net par an et par travailleur. Ce montant maximum sera indexé chaque année et rattaché à l'indice santé. Les montants maximum sont, pour 2009, de 2314 euro, pour 2010, de 2299 euro et pour 2011, de 2358 euro. Le bonus peut consister en une somme forfaitaire ou en une enveloppe globale pour l'entreprise ou pour un groupe. Les avantages effectivement octroyés sont soumis, dans le chef de l'employeur, à un impôt libératoire de 33%. Le bonus et la taxe constituent des frais déductibles pour l'employeur. Pour le travailleur, cette somme est donc du brut pour net, sans retenue pour la sécurité sociale et sans que ce montant soit

considéré comme un revenu pour le fisc.

Quelles sont les conditions qui doivent être respectées ?

Le bonus lié aux résultats doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Les éléments suivants sont essentiels:

- Le bonus doit être lié aux résultats collectifs de l'entreprise ou d'un groupe défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Le bonus ne peut donc pas dépendre d'objectifs ou de prestations individuels des travailleurs concernés.
- Le plan de bonus doit concerner tous les travailleurs de l'entreprise ou un groupe bien défini de ceux-ci. La définition de ce groupe ne peut être discriminatoire. Une catégorie de personnel (ouvriers, employés, représentants de commerce, etc.), mais aussi une division déterminée de l'entreprise, un service, une équipe, etc., peuvent constituer un groupe bien défini de travailleurs.
- Le bonus doit dépendre de la réalisation d'objectifs transparents, définissables, mesurables et vérifiables. Il peut s'agir d'objectifs financiers comme, par exemple, réduire les coûts, augmenter le chiffre d'affaires de 10 % avant une certaine date. Mais les objectifs peuvent également être d'une autre nature, tels l'amélioration de la politique environnementale de la société, l'obtention d'une norme de qualité,...
- Le bonus ne peut dépendre d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction du système, le but étant d'éviter que le bonus ne soit lié que de manière purement formelle à certains objectifs

en vue d'assurer le paiement d'une rémunération garantie.

Par ailleurs, le bonus lié aux résultats ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des éléments de rémunération, primes, avantages en nature ou autres avantages existants, prévus dans des conventions individuelles ou collectives, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations de sécurité sociale (par exemple : prime de fin d'année, bonus individuel). Bien entendu, le bonus lié aux résultats peut coexister dans l'entreprise avec d'autres régimes de bonus.



Quelle est la procédure pour instaurer des bonus ?

L'initiative d'instaurer un système d'avantages non récurrents liés aux résultats revient à l'employeur, sans préjudice d'une initiative prise au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire.

Au niveau de l'entreprise, ces avantages peuvent être instaurés par convention collective de travail ou pour les travailleurs pour lesquels il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur a le choix entre une convention collective de travail ou un acte d'adhésion.

Entreprise avec délégation syndicale

Le système est introduit par convention collective (conclue pour une durée déterminée ou indéterminée) à laquelle est annexé un plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats.

Ce plan d'octroi doit contenir une série de mentions obligatoires (détermination du groupe, détermination des objectifs, période de référence, méthodes de suivi, d'évaluation et de recours, les avantages et les modalités de calcul de cet avantage, le moment et les modalités du paiement) et éventuellement une série de mentions facultatives (information périodique, modalités de modification des objectifs,...).

Entreprise sans délégation syndicale

L'employeur a dans ce cas le choix d'instaurer le système des avantages non récurrents liés aux résultats soit par convention collective de travail soit par acte d'adhésion, qui est alors transmis à la commission paritaire. Cet acte d'adhésion comporte des mentions obligatoires (identification complète de l'entreprise, des travailleurs concernés et des commissions paritaires concernées). Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Le plan d'octroi des avantages non récurrents liés aux résultats est annexé à l'acte d'adhésion. Il comporte les mêmes mentions obligatoires que les plans d'octroi annexés aux CCT d'entreprise.

Qu'en penser syndicalement ?

Le système de la CCT 90 pose de nombreux problèmes au regard des critères que la CNE a décidé d'inscrire dans son projet social. Il est en effet particulièrement précaire, en ce sens qu'il est non récurrent, il est décentralisé au niveau des entreprises, voire décentralisé entre diffé-

rents groupes de travailleurs, il n'est pas indexé et il contribue peu (fiscalité) ou pas du tout (sécurité sociale) à la redistribution secondaire des revenus.

Point par point, en regard de quelques-uns des principes du juste salaire que vous pouvez retrouver en page 16, voici les critiques que l'on peut adresser au système de plans bonus :

Le salaire doit être indexé : L'avantage octroyé est fixé une fois pour toutes. Le montant n'est a priori pas indexé, si ce n'est le plafond au-delà duquel le bonus doit être considéré comme de la rémunération "normale"

Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs : Il s'agit ici d'une décentralisation forte de la négociation salariale, pour la plupart du temps initiée par les employeurs. Elle a même parfois pour effet de renforcer la compétition au sein des entreprises, entre services et entre personnes.

La sécurité sociale, c'est du salaire : Un des gros points noirs des plans bonus est évidemment l'absence de cotisations sociales. Non seulement parce que cette forme de rémunération ne finance pas la Sécurité sociale mais également parce que, par ricochet, cette forme de rémunération n'est prise en compte pour aucune des sommes payées par la Sécurité sociale (vacances annuelles, maladie-invalidité, chômage, pension,...)

Le salaire doit contribuer au financement des fonctions publiques : Les sommes payées sous forme de plan bonus ne sont pas considérées comme du revenu et ne sont donc pas imposées, hormis le précompte libératoire payé par l'employeur. Les plans bonus sont donc une manière claire et légale d'éluider l'impôt dû, que ce soit à l'occasion du paiement des salaires mais aussi par la technique de la déduction : en considérant cette somme comme des frais déductibles pour l'entreprise, la fiscalité de l'entreprise elle-même est revue à la baisse avec ce processus

Le salaire ne peut fluctuer avec les bénéfices : Enfin, cette forme de liaison aux résultats est éminemment problématique lorsqu'elle conditionne le paiement du salaire aux bénéfices réalisés. Cette variabilité du salaire est problématique en ce sens qu'elle rend difficile la prévisibilité des revenus et soumet les travailleurs à un aléa financier qui est exactement contraire au principe d'un juste salaire, contrepartie du travail fourni.

AIP - Index

Pas moins de 4 niveaux de négociation déterminent les salaires : interprofessionnel, sectoriel, entreprise et individuel. Tous les deux ans, le cycle de négociation est ouvert par la discussion de l'accord interprofessionnel. Cet accord détermine deux bases importantes : le salaire minimum garanti et l'indexation. **L'indexation, c'est quoi ?** Il paraît qu'avec le Luxembourg, nous sommes le dernier pays d'Europe à avoir un système d'indexation automatique des salaires. La puissance publique produit un indicateur de l'augmentation du coût de la vie. Cet indicateur est constitué sur base d'enquêtes dans les magasins du prix réel d'articles définis par la loi et de prix comme la moyenne des loyers, le mazout de chauffage, etc. Ces différents postes sont pondérés et l'ensemble donne lieu à la publication mensuelle d'un indicateur de prix. La mise en œuvre de l'indexation des salaires se fait alors de façon sectorielle. Trois mécanismes coexistent :

- **Indice pivot :** lorsque l'augmentation de l'indice mensuel dépasse un niveau déterminé à l'avance, les salaires augmentent du montant de l'augmentation accumulée.
- **Indexation périodique :** au bout d'une période déterminée, l'augmentation des salaires correspond à l'augmentation de l'indice sur la période.
- **All-in :** les négociations portent sur l'augmentation globale des salaires sur la période. En période de basse inflation, plus d'augmentations. En période de haute inflation, moins d'augmentations.

Chaque système a ses avantages et ses inconvénients, mais ils permettent tous de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs sans devoir passer par le conflit social. Cela permet de maintenir la demande en période de basse conjoncture, comme en 2008-2010.

L'accord interprofessionnel donne le feu vert pour le principe de l'indexation des salaires pour les années qui viennent. C'est donc un mécanisme précieux pour notre pouvoir d'achat et notre bien-être à tous, individuellement et collectivement.

La commercialisation des services aux personnes handicapées

Une dangereuse dérive **anti-démocratique**

L'accompagnement des personnes handicapées est une compétence des pouvoirs publics.

En Région Wallonne, elle est déléguée à l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH). Ladite AWIPH subsidie les institutions et services qui organisent et développent les dispositifs d'aide et d'accompagnement des personnes handicapées. Jusqu'ici essentiellement confiée à des ASBL et à quelques institutions publiques, cette mission est de plus en plus squattée par des sociétés de droit commercial (SPRL, SA). Il s'agit d'une dérive qui altère dangereusement la définition même d'un service au public, accessible à tous sur base de critères sociaux et non économiques.

Resituons le contexte...

De la cornette à la disquette

L'intervention sociale et de santé ressortit depuis des siècles de l'action caritative largement inspirée par des organisations relevant de la mouvance chrétienne. Cependant, la prise de responsabilités des pouvoirs publics intervenue au fil du siècle dernier tend légitimement à déconfessionnaliser cette intervention. Ce faisant, elle lui confère un positionnement sociétal revendiquant pour chaque être humain « la dignité de son vivant (sur terre) plutôt qu'une aléatoire rédemption (à valoir dans l'au-delà) ». Cette évolution se traduit par une formalisation de règles et modalités liées au financement public (et au contrôle y afférent) de ces activités. Progressivement, le développement de l'action sociale et de santé passe ainsi des congrégations religieuses aux pouvoirs publics et aux ASBL censées prolonger leur action.

La gestion économique s'impose alors comme un cadre élémentaire, voire dominant. Cette évolution est certes logique mais tend à privilégier les prescrits financiers et gestionnaires au détriment des valeurs et du sens qu'une société donne à son organisation sociale. En quelque sorte, *la gestion financière comme outil prévaut désormais quasiment comme valeur.*

Pourtant, il est généralement admis que « *les secteurs du Non Marchand produisent des biens et des services que les pouvoirs publics et la collectivité estiment nécessaire de faire sortir de la logique marchande. La raison en est la nécessaire accessibilité de ces biens et services à la collectivité sur base de critères sociaux et non économiques* » (extrait des textes du congrès CNE 2010).

La directive européenne Bolkenstein sonne lugubrement le glas du primat des valeurs sur le profit. La libéralisation des secteurs sociaux et de santé consacre la valeur marchande des activités qu'ils engendrent. La production d'un boulon est mise sur le même pied qu'un acte infirmier ou d'intervention sociale. *La concurrence devient le moteur d'un service prétendu de qualité, rendu au moindre coût...et financièrement profitable à son initiateur.*

Action !

De l'action sociale à l'action boursière

L'action sociale publique et associative peut-elle pour autant se prévaloir du monopole des valeurs et de la qualité ? Certes non ; mais la vraie question n'est pas là : *elle se situe de fait dans la prééminence sans cesse croissante du profit (que toute entreprise commerciale se doit de privilégier) sur l'objet même du produit ou du service qu'elle développe.*

La recherche prioritaire du profit déclenche mécaniquement l'adoption de dispositifs de fonctionnement et d'exigences bénéficiaires qui débouche sur un constat incontournable : l'homme devient objet plutôt que sujet. *L'intervention sociale et de santé n'est plus d'abord un service mais prioritairement une source de profit.* Aujourd'hui, on voit émerger de grands groupes financiers spécialisés dans l'investissement immobilier et la gestion de maisons de repos. Les prémisses du même phénomène s'observent - notamment - dans le secteur des personnes handicapées. En un mot comme en cent, le social devient tout doucement un bon placement !

On pourrait s'en réjouir en estimant que ces secteurs sortent ainsi enfin de l'ère des bouts de chandelles et de l'apostolat bachique¹ développé par des œuvres plus ou moins affidées à une Eglise restée par trop paternaliste. Il n'y a cependant pas lieu de se réjouir. Bien sûr, il n'est pas question de revenir aux préceptes charitables de l'Hôtel-Dieu et autres Bon-Pasteur ; ce qui doit être défendu, c'est :

- le développement d'un service professionnel et reconnu comme tel
- la définition d'une intervention sociale et de santé développée au service des gens et non au bénéfice des financiers
- la reconnaissance de secteurs d'activités à part entière qui ne valent pas d'abord par le profit qu'ils génèrent mais par le service qu'ils rendent ;

Et ça, ça ne se cote pas en bourse !

Courage, fuyons...

La politique d'accompagnement des personnes handicapées : une question de volonté, de vision et de courage politiques. Après un long travail de conscientisation et des débats constructifs avec tous les partenaires, la CSC-CNE a convaincu les membres du CEAH (conseil d'avis pour l'éducation, l'accueil et l'hébergement de l'AWIPH) de rejeter les demandes d'agrément émanant du secteur commercial.

Las ; dans sa « grande sagesse responsable et réaliste », le comité de gestion de l'AWIPH (organe décisionnel) ne se pose pas de questions et approuve, à l'exception des 2 mandataires syndicaux, systématiquement ces dossiers. Une des raisons invoquées : il n'y a pas suffisamment de places pour accueillir les personnes handicapées dans des milieux d'accueil spécialisés. Dès lors, on tolère - voire encourage - des dispositifs bancals de « semi-agrément » qui contournent le moratoire et détricotent de facto un système structuré, cohérent et équitable de prise en charge. *En l'occurrence, le politique démissionne de sa responsabilité fondamentale qui consiste à garantir la pérennité d'un service accessible à tous dans des*

conditions de garantie éthique et déontologique strictes dont le profit est exclu.

Mais - pour d'aucuns - des places d'accueil à peine agréées et non-subsidiées valent bien une messe célébrée sur l'autel d'une prétendue efficacité. En la matière, la messe semble dite. La stratégie des bouts de ficelle a changé d'opérateur et a encore de beaux jours devant elle. Les bonnes vieilles recettes « d'arrangements subtils » et en bonne partie incontrôlés garantissent aujourd'hui la pérennité du secteur. C'est un comble. **C'est inadmissible ! Quand un système s'accommode de ces dérives et en vient à les concevoir et les organiser lui-même en bon petit soldat d'un pseudo réalisme budgétaire, on est proche de la décadence, car le politique ne joue plus son rôle.**

Voilà pourquoi le CEAH doit rester ferme :

- dans la défense de principes qui garantissent la primauté de la dignité de l'homme sur le profit ;

- dans l'exigence d'une politique claire et durable en matière d'accompagnement des personnes handicapées.

Voilà pourquoi les représentants des associations de personnes handicapées, des employeurs et des organisations syndicales doivent être cohérents et adopter la même position au Comité de gestion qu'au Conseil d'avis. Ça provoquera peut-être un beau tollé dans « le cercle des arrangements » mais cela imposera ce débat fondamental ; et... honni soit qui mal y pense !

Courage luttons !

Un combat syndical éthique

L'image classique des syndicats découle logiquement de la lutte pour les droits des travailleurs. Mais, comme organisation syndicale, la CSC-CNE a également une responsabilité critique quant aux choix opérés par le politique dans la sphère du Non Marchand.

Les fondamentaux de notre « définition syndicale » imposent que nous militions pour défendre l'éthique indispensable au respect des droits des personnes handicapées. Il va de soi que cela vaut pour l'ensemble des bénéficiaires de tous les secteurs du Non Marchand.

**Etienne Leclercq,
Représentant de la CNE au CEAH
de l'AWIPH et à la commission wallonne
de la personne handicapée**



Plus d'infos

sur www.cne-gnc.be/non-marchand

1 Initiative à caractère charitable visant à récolter des fonds à travers des manifestations telles que collecte, tombola, souper de bienfaisance, fancy-fair, kermesse aux boudins...

« Bachique » vient de « Bacchus », dieu du vin. Par extension, l'expression « apostolat bachique » définit des fêtes où l'on mange et boit... pour la bonne cause. Précisons que ce type de manifestations n'est pas l'apanage du monde chrétien.



Un bon accord chez Delhaize Le Lion

Après une nouvelle classification de fonctions, de longues années de négociation et quelques actions, les organisations syndicales ont enfin obtenu un accord chez Delhaize : trois-quarts du personnel voient leur salaire augmenter.

De l'exigence « à travail égal, salaire égal »...

Le commerce de détail est un secteur à main-d'œuvre majoritairement féminine. Delhaize-Le-Lion n'échappe pas à la règle. C'est en 1998 que la CNE a mis le doigt sur une politique salariale particulièrement désavantageuse pour les femmes dans les supermarchés Delhaize-Le-Lion. La revendication était claire : la catégorie 3C (la plus intéressante) devait devenir la catégorie salariale de base tant pour les manutentionnaires que pour les réassortisseurs et les caissières. Au fil du temps, en bons syndicalistes, les délégués ont obtenu cette catégorie 3C pour près d'1/3 du personnel de base, qu'il décharge ou pas les camions. Le hic : les femmes n'ont que très peu bénéficié de cette « promotion ».

... à une révision des classifications...

Delhaize a d'abord cherché à noyer le poisson. L'évolution constante des supermarchés nécessitait de revoir les contenus de fonc-

tion. L'option d'établir de nouvelles classifications a finalement été retenue (voir encadré). Un protocole d'accord a été signé en 2002 par toutes les organisations syndicales ; il prévoyait d'aboutir en 2006 à 4 classes barémiques au lieu des 27 catégories en place.

... et la négociation de nouveaux barèmes

Dans un secteur en véritable guerre des parts de marché, les entreprises se font concurrence sur les prix. Pour maintenir les bénéfices des actionnaires, les coûts sont sans cesse revus à la baisse. Les salaires sont les coûts les plus faciles à compresser.

Dans ce contexte, l'étape la plus délicate restait à franchir : déterminer la rémunération pour chacune des 4 classes sans que les travailleurs y perdent sur l'ensemble de la carrière et sans réduire les salaires d'une catégorie de travailleurs pour améliorer ceux d'une autre catégorie. La négociation a pris 4 longues années d'interminables négociations.

Les organisations syndicales ont tenu bon et exigé une politique salariale collective, un maintien du système barémique évoluant au rythme de l'ancienneté et tenant compte de l'expérience acquise dans le secteur, les avantages nets venant en sus et pas en remplacement du salaire brut. Un protocole d'accord a finalement été signé ce 25 novembre par la CNE, la LBC et le SETCa-BBTK à l'exception de la CGSLB qui n'a pas pris part à la négociation. Il sera traduit en convention collective en janvier 2011. Bien sûr, il n'est pas parfait, mais il permet à 78% du personnel de base de bénéficier de substantielles augmentations salariales en établissant l'égalité hommes-femmes, sans remettre en cause d'importants principes comme les barémiques et les barèmes collectifs, sans faire aucune concession à la rémunération au mérite et sans que personne ne perde de salaire sur une carrière complète.

Vous trouverez les détails de l'accord sur notre site www.cne-gnc.be/commerce

Irène Pêtre

 Plus d'infos
sur www.cne-gnc.be/commerce

La classification de fonctions, une arme contre les discriminations hommes-femmes

La classification de fonctions est un processus global, qui va de l'inventaire, la description, l'analyse et l'évaluation des fonctions jusqu'à leur classification par catégorie(s) de fonctions jugées équivalentes. Les systèmes de classification analytiques sont jugés plus neutres sur le plan du sexe et donc moins porteurs de discriminations au niveau du salaire. Ce sont des systèmes qui consistent à déterminer le poids relatif d'une fonction en attribuant des points selon une échelle de gradation et ce, pour chaque critère. Le nombre total de points obtenus pour la fonction permettra son classement. Les critères sont bien sûr choisis à l'avance et clairement définis. Une fois les fonctions évaluées et classées dans les différentes catégories, le choix du nombre de catégories étant une négociation en elle-même, la dernière étape est la négociation des barèmes qui seront attribués pour les différentes catégories. C'est l'ensemble de ce processus qui a été suivi pour Delhaize.

Un tel processus peut être suivi tant pour une entreprise que pour un secteur dans son ensemble. Le respect des différentes étapes ainsi que les négociations qui en découlent entre organisations patronales et organisations syndicales, font que celui-ci peut s'avérer long et complexe. C'est à ce prix que nous défendons nos principes. Les organisations syndicales et les consultants en classification de fonctions ont d'ailleurs signé un protocole d'accord qui fixe la marche à suivre dans le cadre d'un projet de classification de fonctions en entreprise. (Ce protocole est accessible au militants sur notre site www.cne-gnc.be/cne/boite-a-outils-du-militant/documents)

En savoir plus : L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié deux brochures très utiles : Classification de fonctions sexuellement neutre Mode d'emploi- 2006 et Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions- 2010, téléchargeables sur le site <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications>

Claude Lambrechts

Les chèques-repas sont dus en cas de congé-éducation payé

A partir du 1er janvier 2011, l'employeur devra également octroyer un chèque-repas pour un jour où le travailleur s'absente dans le cadre d'un congé-éducation payé.

S'il est satisfait à un certain nombre de conditions réglementaires, les chèques-repas sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôt. Une des conditions est que le nombre de chèques-repas doit être égal au nombre de jours de travail effectif. Pour un jour où le travailleur ne travaille pas (maladie, vacances, petit chômage...), aucun chèque-repas ne peut être remis.

Un jour de congé-éducation payé doit-il être considéré comme un jour de travail effectif ? À première vue, la réponse à cette question semble négative. Un jour de congé-éducation payé n'est pas un jour de travail réel. Le contrat de travail est suspendu et le travailleur ne fournit aucune prestation de travail. Mais une disposition dans la législation de base sur le congé-éducation payé sème toutefois le doute. En effet, l'article 115 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 stipule : « les heures durant lesquelles le travailleur s'absente en vertu des dispositions

relatives au congé-éducation payé, sont assimilées à des heures de travail effectif pour l'application de la législation sociale. » Cette disposition semble claire: un jour de congé-éducation payé est donc un jour assimilé à un jour de prestations de travail effectif et donne dès lors lieu au paiement d'un chèque-repas.

Nouvelles instructions de l'ONSS

Jusqu'à présent, l'ONSS estimait qu'aucun chèque-repas n'était dû pour un jour de congé-éducation payé. Mais dans les instructions administratives relatives au 4ème trimestre de 2010, l'ONSS modifie son point de vue, en se basant explicitement sur l'article 115 de la loi de redressement. L'ONSS estime à présent que les formations suivies par un travailleur dans le cadre du congé-éducation payé donnent également lieu à l'octroi de chèques-repas et ce, que la formation se rapporte directement ou non au travail du travailleur. Afin de déterminer le nombre de chèques-repas, on ne compte pas les jours où le travailleur suit la formation, mais les jours où il s'absente du travail. En conclusion : un jour où le travailleur s'absente du

travail parce qu'il bénéficie d'un congé-éducation payé est considéré comme un jour de travail effectif pour lequel un chèque-repas est dû.

À partir du 1er janvier 2011

L'application rétroactive de cette instruction serait impossible dans la pratique. Afin de laisser suffisamment de temps aux employeurs et aux secrétariats sociaux pour prévoir les adaptations nécessaires, l'ONSS estime que la nouvelle instruction doit être appliquée à partir du 1er trimestre de 2011.

Et le fisc ?

Dans le Moniteur belge du 7 avril 1999, le fisc a publié un avis officiel aux employeurs, dans lequel il fait explicitement référence à l'objectif de créer un parallélisme entre la législation sociale et fiscale en matière de chèques-repas. En principe, ce parallélisme est toujours visé. Nous présumons dès lors que le point de vue modifié de l'ONSS sera également suivi par le fisc.

Didier Firre

Source : www.securitesociale.be

Accord interprofessionnel (AIP) 2011-2012 : Mission difficile !

Les négociations en vue d'aboutir à un AIP se sont poursuivies d'arrache-pied jusque l'avant-veille de Noël. Un accord n'a pu être trouvé à cette date, mais les négociations ne sont pas rompues. Si certains dossiers avancent, d'autres, et non les moindres, sont complètement bloqués: il s'agit surtout de l'évolution du pouvoir d'achat et de l'harmonisation à la hausse des statuts ouvrier-employé. Les négociations devraient reprendre dans la première quinzaine de janvier. A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne pouvons vous en dire plus. Mais nous profitons de cet article pour rappeler nos positions dans ce dossier.

Que voulons-nous ?

- Tout d'abord, sauvegarder de réelles possibilités de négociation d'un AIP digne de ce nom.
- Cela signifie continuer à négocier; pas indéfiniment, mais nous ne cherchons pas la rupture.
- Sur les salaires :
 - Aucune atteinte à l'index !
 - La possibilité de négocier effectivement des salaires au niveau du secteur ou de l'entreprise
- En ce qui concerne le statut ouvrier-employé, les employeurs ont remis sur la table une proposition inacceptable (proche de celle de février 2010 - voir www.laisseznousvousvirer.be). Nous, nous voulons une avancée globale, pas du rafistolage sur des détails. Cette avancée doit respecter les principes suivants :
 - Un résultat globalement neutre pour la Sécu et le budget de l'État
 - Une amélioration pour ceux qui sont moins bien protégés (ouvriers et employés dits « inférieurs » - donc sans grille Claey's)
 - Un dossier global, sur tous les éléments, avec la programmation de sa mise en œuvre au fil du temps
- En ce qui concerne le préavis de licenciement :
 - Maintien des droits acquis par l'ancienneté
 - Un système qui offre une garantie de revenu pour le travailleur, et ne rende pas le licenciement moins cher (pour que le coût de chaque licenciement continue de jouer son rôle de dissuasion).
- Elimination totale des jours de carence, maintien du mois de salaire garanti
- Calcul du pécule de vacances sur le salaire total de l'année précédente
- Si le chômage temporaire est étendu aux employés : avec un contrôle paritaire (au secteur ou dans l'entreprise) sur son utilisation, avec un complément de revenu, et des sanctions pour les entreprises qui abuseraient du système.

Augmentations conventionnelles Janvier 2011	
216	Employés occupés chez les notaires Salaires précédents x 1,006 (sal. bar. et effect.).
218	Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés Salaires précédents x 1,0249 (sal. bar. et effect.).
220	Industrie alimentaire Salaires précédents x 1,0242 (sal. bar. et effect.).
221	Industrie papetière
222	Salaires précédents x 1,0094 (sal. bar. et effect.).
227	Secteur audio-visuel Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
306	Entreprises d'assurances Salaires précédents x 1,0256549 (sal. min.).
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation Salaires précédents x 1,0035 (sal. min.).
309	Sociétés de bourse Salaires précédents x 1,003535 (sal. min.).
310	Banques Salaires précédents x 1,0035 (sal. bar.).
315.02	Compagnies aériennes Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
326	Industrie du gaz et d'électricité Salaires précédents x 1,00203 ou traitements de base mai 2006 (CCT garantie des droits) x 1,1354 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,00203 ou traitements de base décembre 2007 (les nouveaux statuts) x 1,1354 (sal. bar.).
330	Etablissements et services de santé (PAS pour les résidences-services) Hôpitaux privés, maisons de soins psychiatriques, initiatives d'habitation protégée, homes pour personnes âgées, maisons de repos et de soins, centres de soins de jour, centres de réhabilitation, soins infirmiers à domicile, services intégrés pour les soins à domicile, services du Sang de la Croix Rouge de Belgique, centres médico-pédiatriques et maisons médicales: indexation de la partie forfaitaire de la prime d'attractivité (le montant à partir du 1er janvier 2011 est de 587,21 EUR). Hôpitaux privés: indexation de la prime annuelle aux infirmiers avec une qualification professionnelle particulière (QPP) et aux infirmiers avec un titre professionnel particulier (TPP). Le montant à partir du 1er janvier 2011 est de 1.136,08 EUR (QPP) et 3.408,33 EUR (TPP). Homes pour personnes âgées, maisons de repos et de soins et centres de soins de jour: indexation de la prime annuelle aux infirmiers avec une qualification professionnelle particulière (QPP) et aux infirmiers avec un titre professionnel particulier (TPP). Le montant à partir du 1er janvier 2011 est de 1.136,08 EUR (QPP) et 3.408,33 EUR (TPP).

Augmentations conventionnelles	
215	Industrie de l'habillement et de la confection Uniquement pour les employés du grade 5: troisième et dernière étape dans la transition vers la nouvelle classification de fonctions avec salaires barémiques correspondants: les nouveaux salaires barémiques s'appliquent intégralement (sal. bar.).
219	Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité Augmentation CCT 15 EUR bruts par mois, dans un régime de 13,92 rémunérations mensuelles payées par an. (sal. bar. et effect.). Une CCT d'entreprise conclue au plus tard le 31.12.2010 peut prévoir un avantage équivalent, pour autant que son coût pour l'employeur ne dépasse pas 18 EUR par mois. Uniquement pour les employés barémisés: réforme des barèmes liés à l'âge: prolongation de la mesure transitoire jusqu'au 31.12.2011: remplacement du critère d'âge par le critère de l'expérience professionnelle.
220	Industrie alimentaire Octroi d'éco-chèques pour un montant de 250 EUR pour tous les employés à temps plein. Période de référence du 01.01.2010 jusqu'au 31.12.2010. Temps partiel au prorata. Paiement avec le salaire de janvier 2011. Au niveau de l'entreprise on peut prévoir un autre avantage au moins équivalent au plus tard le 31.12.2010.
313	Pharmacies et offices de tarification
318.01	Services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone Augmentation salaires barémiques de 5 % pour le personnel en pharmacie autre que les pharmaciens (sal. bar.). Augmentation de l'indemnité d'entretien des vêtements de travail.
326	Industrie du gaz et d'électricité Uniquement pour les travailleurs barémisés qui sont engagés à partir du 01.01.2002 dans les entreprises régulières ou entreprises de réseau: augmentation CCT après évaluation des prestations 2010 (sal. effect.).
329.03	Organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires Augmentation salaire minimum garanti selon la CCT du 30.06.2009 (sal. bar.).

Indices des prix de décembre 2010

Indice ▶ 115.00

Indice santé ▶ 113.84

Indice santé lissé ▶ 113.54

Ce que font vos délégués en janvier



Au CE

La réunion du mois de janvier doit être envisagée dans le même esprit de dynamisme que celle du CPPT.

Depuis le 1er janvier 2010, est entrée en vigueur une recommandation du Conseil Central de l'économie qui stipule que l'innovation sera désormais un point de discussion fixe du CE. L'objectif est d'avoir une idée claire de la politique menée par l'entreprise en matière d'innovation et de participer au développement de cette politique.

Par ailleurs, la réunion de janvier doit au moins aborder l'information périodique (ou trimestrielle), qui comprend :

- les informations économiques et financières : elles doivent être fournies par écrit 15 jours à l'avance. Elles traitent de l'évolution durant le trimestre écoulé et des perspectives pour le trimestre suivant, en matière de ventes, commandes, production, coûts et prix de revient, stocks, productivité, emploi... ;
- les informations sur la politique de l'emploi et du personnel : l'employeur doit fournir des informations sur l'emploi, son évolution récente, les prévisions pour les mois à venir (embauches et licenciements, recours à des travailleurs temporaires, à des intérimaires, structure de l'emploi...);
- les informations sur les aides à l'emploi : l'employeur doit fournir la « fiche statistique », qui informe sur l'utilisation des aides à l'emploi et leurs répercussions sur l'entreprise (réduction et dispense de cotisations sociales dans le cadre de diverses mesures en faveur de l'emploi et autres mesures).

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.

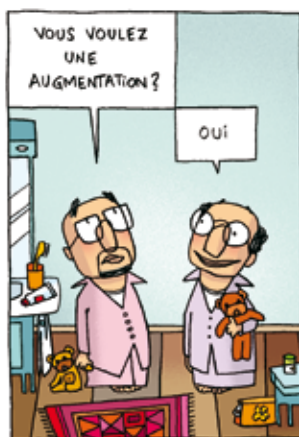
Inutile de vous signaler que ces compétences du CE sont essentielles eu égard aux menaces de récession en 2011. Elles permettront aux élus de se faire sans doute une idée de la situation précise de leur entreprise en ce moment et de voir ce qu'il y a lieu de faire d'urgence.

Au CPPT

Comme chaque mois, la réunion du comité PPT de janvier doit au moins traiter les points suivants :

- Suivi des réunions précédentes : l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le comité dans les délais prévus ? Les accords pris en décembre ont-ils été suivis d'effets ? Faut-il rediscuter certains points ?
- Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection : le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise ; il répond ensuite aux questions éventuelles.
- Plan annuel d'action pour 2011 : mettre en route et organiser le suivi du plan annuel 2011 ; finaliser l'évaluation du plan annuel 2010, qui peut contenir des enseignements utiles pour améliorer la politique de prévention.
- Rapport annuel du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail : ce rapport doit être discuté en février. Il faut s'assurer qu'il sera disponible à temps pour pouvoir bien préparer la discussion.

Vous vous doutez bien que le traitement de ces points, même si l'énumération semble "ronronnante", demande du suivi, de la coordination et de la préparation.





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 janvier, nous vous présentons le thème d'un juste salaire.

Un monde plus juste en 15 thèmes

Juste un salaire... ou un salaire juste ?

13

Tout travail mérite salaire. Oui mais, quel type de salaire ? Devant la multitude des formes alternatives de rémunérations proposées aujourd'hui, il devient difficile de faire le tri et d'y voir clair. La CNE pose donc dix principes essentiels pour une société de juste salaire.

1 > Le salaire doit être payé en argent disponible

Un juste salaire est un salaire qui est payé en argent librement disponible et non pas en tickets valables uniquement ici ou là, ni en « épargne obligatoire » pour plus tard...

2 > Le salaire doit permettre de vivre dignement

Un juste salaire est un salaire qui est suffisant pour vivre dignement. Beaucoup de temps partiels ou de très bas salaires gagnent moins que ce que l'Etat lui-même définit comme le seuil de pauvreté ! Un salaire doit assurer au travailleur une sécurité d'existence. Nous refusons que les travailleurs soient pauvres.

3 > Le salaire doit être indexé !

Un juste salaire doit être réellement indexé ! L'index est une protection contre la diminution de la valeur du salaire, il n'est pas une augmentation.

4 > Le salaire doit être négocié librement dans les secteurs

Un juste salaire doit être librement négocié dans chaque secteur. Un secteur est - en principe - l'ensemble des entreprises qui se font concurrence. Négocier des barèmes pour l'ensemble d'un secteur, c'est la meilleure façon d'éviter que cette concurrence se fasse sur les salaires.

5 > La sécurité sociale, c'est du salaire

Un juste salaire doit être complété via la sécurité sociale, par un salaire socialisé. La sécurité sociale est le socle de notre patrimoine social ; elle est notre principale richesse collective. C'est la richesse de ceux qui sont nés sans châteaux. Ce sont les salaires qui la financent - sans quoi, elle n'existerait pas.

6 > Le salaire doit contribuer au financement des fonctions publiques

Un juste salaire contribue au financement des fonctions publiques. Tout comme la sécurité sociale, les services publics sont une richesse commune. Quand on invente des pseudo-salaires qui esquivent l'impôt, on appauvrit tout le monde.

7 > Le salaire doit rendre au travailleur sa part des richesses produites

Un juste salaire doit rendre au travailleur sa part des richesses produites. Les entreprises ne cessent de produire des richesses. Celles-ci doivent être partagées plus équitablement entre l'entreprise, les patrons-actionnaires et les salariés. Le syndicat a pour mission historique de distribuer, par la négociation collective, les revenus salariaux et sociaux. Il ne peut se limiter à gérer les instruments de redistribution (sécurité sociale ou fiscalité). On ne peut perdre de vue que la distribution « primaire » entre capital et travail précède et rend possible la redistribution « secondaire » par l'impôt et la sécurité sociale.

8 > Le salaire ne peut fluctuer avec les bénéfiques

Un juste salaire ne fluctue pas avec le bénéfique, ni avec le cours de la Bourse. Les managers branchés rêvent de salaires

variables pour inciter à travailler plus ou mieux. Outre que ces systèmes sont souvent injustes et absurdes, ils ne répondent pas à une réalité : le salaire, pour nous, est notre revenu principal. Nous ne pouvons nous per-

mettre de jouer avec ou de le laisser faire du yo-yo.

9 > Le salaire doit être négocié sur base objective

Un juste salaire est négocié sur base de classifications de fonctions. Les différences entre salaires ne peuvent s'appuyer que sur des éléments objectifs et ayant fait l'objet d'une négociation et d'une convention. La discrimination hommes/femmes n'est évidemment pas acceptable, ni explicitement, ni déguisée derrière des fonctions « typiquement féminines ».

10 > Egalité des salaires entre les hommes et les femmes

Nous refusons que les femmes soient cantonnées dans des fonctions ou des secteurs « féminisés » (comprenez : moins valorisés), dans des formes d'emplois précaires (sous-statuts, CDD ou temps partiels, ...). Nous voulons l'égalité dans la rémunération - ce qui passe par l'objectivation des fonctions : à travail égal, salaire égal.

« Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leur famille, un niveau de vie satisfaisant. »
Charte sociale du Conseil de l'Europe art. 4